T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TEZ DANIŞMANI : Prof. Dr. BENGÜ DERELİ

HAZIRLAYAN : Hasan AKTAŞ (12563)

İSTANBUL 1997

İÇİNDEKİLER sayfa

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

I- DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMLARI 6

1.1- DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERİ 6
1.1.1 Çoğulculuk ilkesi 22
1.1.2 Katılımcılık ilkesi 25
1.1.3 Açıklık ilkesi 26
1.1.4 Güçler ayrılığı ilkesi 28

1.2- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERİ 31
1.2.1 Sendika içi demokrasinin kapsamı 38
1.2.2 Sendika içi demokrasinin amacı 40
1.2.3 Sendika içi demokrasinin önemi 41
1.2.4 Sendika içi demokrasinin ilkeleri 45
1.2.4.1 Seçim 46
1.2.4.2 Çoğunluğun iktidarı 49
1.2.4.3 Azınlığın korunması ve muhalefet 50
1.2.4.4 Hukukun üstünlüğü 54
1.2.4.5 Açıklık 56
1.2.4.6 Katılımcılık 59
1.2.4.7 Denetim 60

İKİNCİ BÖLÜM

2.1 SENDİKA İÇİ DEMOKRASİYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 63

2.1.1 Siyasal rejimin etkisi 63
2.1.2 Anayasa ve Yasaların etkisi 66

2.1.2.1 Anayasanın etkisi 66
2.1.2.2 Sendikalar Yasasının etkisi 74
2.1.3 Uluslararası normların etkisi 104
2.1.4 Geleneklerin etkisi ve demokrasi kültürü 105
2.1.5 Liderlik 109
2.1.6 Sendika aydınlarının rolü 114
2.1.7 Sendikal eğitimin etkisi 116

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1 SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN UYGULANMASI VE SORUNLARI 120

3.1.1 Bürokratikleşme 120
3.1.2 Sendikal Demokrasi ve Yozlaşma 123
3.1.3 Sendikal Anlayış Farklılıkları İddiaları 127
3.1.4 Delege Seçimleri 130
3.1.5 Sendikal Yapılanmanın Ortaya Çıkardığı Sorunlar 131
3.1.6 Sendika İçi Denetlemenin Göstermelik Hale gelmesi 132
3.1.7 Sendikacılığın Meslek Haline Gelmesi 132
3.1.8 Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Uygulamaları 133
3.1.9 Örgütlenme 133
3.1.10 İşyeri Sendika Temsilciliği 134

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ÇALIŞMASI 136
4.1 Uygulanan Yöntem 136
4.2 Alan Çalışmasının Değerlendirilmesi 137
4.2.1 Siyasal Katılım Eğilimi 137
4.2.2 Üyelerle Sendika Yöneticilerinin İlişkileri 138
4.2.3 Üyelerin Sendikal Toplantılara Katılım Eğilimi ve Tutumları 140
4.2.4 Sendikanın Katılımı Sağlama Eğilimi ve Üye Kanaati 145
4.2.5 Sendikanın Üyeleri Bilgilendirmesi 148
4.2.6 Sendikal Kararlara Kimin etkili Olduğu 151

4.2.7 Uzun Yıllar Sendikacılık Yapılması 154
4.2.8 Sendikal Demokrasinin Olup-Olmadığı İnancı 155

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1 SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İÇİN BİR MODEL OLUŞTURMA 156
5.1.1 Katılımın Ölçülmesi Sorunu 156
5.1.2 Bir model 156

ALTINCI BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 159
6.1 Değerlendirme 159
6.1.1. Sendika İçi Demokrasi ve Siyasal Demokrasi İlişkisi 159
6.1.2. Demokrasi Bir Yaşam Biçimi Olmalıdır 161
6.1.3. Sendika içi Demokrasinin Arttırılması İçin Öneriler 162
6.1.3.1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Seçimi 162
6.1.3.2. Delege Seçimlerine Yargı Denetimi Getirilmesi 163
6.1.3.3. Muhalefetin Güvence Altına Alınması 163
6.1.3.4. Denetleme Kurulları İçin Bir Öneri 164
6.1.3.5. Yönetim Kurullarının Oluşması Hakkında Bir Öneri 164
6.1.3.6. İşyeri Kurulları Aracılığı ile Sendika içi Demokrasi 165
6.1.3.7. Merkeziyetçilik Kırılmalıdır 166
6.1.3.8. Eleştiri- Özeleştiri 167
6.1.3.9. Sendika içi Platformlar Oluşturmak 168

6.2 GENEL SONUÇ 170
KAYNAKLAR 174

GİRİŞ

Kendileri de demokratik kuruluşlar olan sendikalar, demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır.

Sendika denildiğinde ilk akla gelen; iyimser bir yaklaşımla toplu iş sözleşmeleri olmaktadır. Bununla birlikte grevler, mitingler, eylemler vb. "sendika" ile birlikte akla gelen kavramlardır.

Özellikle 1980'li yıllardan sonra meydana gelen gelişmeler karşısında "sendika" kavramının yaptığı çağrışımlar arasına sıklıkla "güvensizlik" kavramının da eklenmeye başladığı kamuoyu araştırmalarından açıkça görülmektedir. Bu hususta sendikaların kendi örgütsel yapılarının açıklık ilkesine uygun yapılanmayışının önemli payı bulunmakla birlikte bizce konunun asıl önemi, bu tartışmalar sürecisinde demokrasi, demokrasinin temel kurumları ve bu arada demokrasinin "olmazsa olmaz" kurumlarından biri olan sendikaların da yıpratılmakta olduğudur. Öyle ki, son yıllarda teknolojik gelişmelerin belirgin bir sıçrama göstermesi ile birlikte " sendikalar bitecek mi ?." türünden tartışmaların da gündeme gelmeye başladığı görülmektedir.

Sendika içi demokrasinin incelenmesi, sendikalar açısından olduğu kadar, demokrasimiz açısından da önemli ipuçlarını ortaya koyacağı kanısını taşıyoruz. Nitekim, sendikalarla ilgili olarak yapılan bilimsel çalışmalarda Toplu İş Sözleşmesi, grev, örgütlenme gibi temel kurum ve kavramlara, son on yıllarda endüstri ilişkileri, sosyal diyalog, endüstriyel demokrasi gibi yeni gelişmelerin katıldığı görülmektedir. Sendikaların kuramsal düzeyde olduğu kadar, politikalar ve yeniden yapılanmalar açısından ciddi arayışlar ve yenilenme çabaları içinde bulunduklarını söylemek mümkündür.

Araştırmalarımız neticesinde, özellikle Türkçe literatürde "sendika içi demokrasiye" ilişkin sınırlı kaynak bulunduğu anlaşılmaktadır. Buna karşın; son yıllarda endüstri

ilişkileri araştırmacılarının sendika yönetimlerine duydukları ilgide hızlı bir artış olmuştur. Bu ilgi, sendikalar politikalar, grev ve toplu sözleşme eğilimlerindeki değişikliklerin ölçümlenmesi ile birlikte katılım ve sendika içi demokrasi konularında yoğunlaşmaktadır. Artan ilgiye karşın özellikle sendikal mevzuatın büyük ölçüde değişikliğe uğradığı 1980 sonrasına ilişkin sendika içi demokrasi konulu araştırmalar, sanıldığının aksine son derece sınırlı olduğu yaptığımız araştırmalarla da ortaya çıkmaktadır.

Oysa, tezimizin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, 1982 Anayasası ve 2821 sayılı Sendikalar Yasanın hazırlıklarında, yasa koyucunun sendika içi demokrasiye özel bir önem verdiği, sendika içi demokrasinin korunmasının bir ilke olarak benimsendiği, döneme ilişkin tartışmaların incelenmesinden ve yasa metinlerinden açıkça anlaşılmaktadır. Bu husus, 13-14 yıllık uygulama boyutu ışığında tekrar ele alınarak değerlendirilecektir.

50 yıllık yasal sendikacılık hareketimizin gelmiş bulunduğu noktada, ülkemizde Sendika İçi Demokrasinin nasıl, hangi araçlarla ve hangi yöntemlerle uygulanacağı hususunda da genel bir mutabakatın mevcut olmadığı görülmektedir. Hatta, siyasal demokraside siyasi iktidarların "seçim" yönteminin uygulanmasını tek başına demokrasinin yeterli bir ölçütü saymalarına haklı olarak şiddetle karşı çıkanların, sendikalarda genel seçimlere tekabül eden genel kurullar da "seçim" usulünün kullanılmasının, sendika içi demokrasi açısından yeterli görmeleri bir çelişki olarak çarpıcı biçimde ortaya çıkmaktadır.

Batılı kaynaklarda, sendikal katılım, genellikle faaliyet katılımı, karar katılımı ve hazır bulunma katılımı biçiminde sınıflandırılırken, ülkemizde ve araştırmamızın uygulama boyutunda ele aldığımızda en azından metal sendikalarında böyle bir ayrımın yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, sendikaların tümünün demokrasiyi temel bir ilke olarak kabul ettikleri sendika belgelerinden anlaşılmakla birlikte, araştırmamıza konu olan 3 sendikanın da üyelerinin ortak bir noktada buluşmaları son derece dikkat çekicidir, bu nokta; sendika içi demokrasinin eksik uygulandığı veya uygulanmadığı hususudur.

Bu çalışmada, demokrasi; sendika içi demokrasi uygulamalarının ve ilkelerinin kaynağı olarak kabul edilmiştir. Demokrasi, siyaset bilimi açısından kapsamlı bir incelemeye alınmamış fakat demokrasinin ilke ve unsurların tespit edilmesi için konunun gerektirdiği ölçüde tezimizin birinci bölümünün konusu olarak ele alınmıştır.

Demokrasiye ilişkin bir ön çalışmadan sonra, tezimizin konusu olan "sendika içi demokrasi" kavramı üzerinde durulmuştur.

Konumuzun uygulamaya ilişkin boyutlarında Türkiye'de metal işkolunda yetkili bulunan sendikalar ile ilgili incelemeler yapılarak sendika içi demokrasinin uygulamadaki sonuçlarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Başka bir deyişle, görüşlerimiz metal işkolunda yetkili bulunan 3 sendikanın çerçevesinde konunun daraltılması yönteminin amacımız açısından uygun olacağı kabul edilmiştir.

Metal sendikalarına ilişkin ampirik çalışmalar yapıldıktan sonra, sendikaların belgeleri üzerinde de incelemeler ve karşılaştırmalar yapıldıktan sonra sendika içi demokrasi kurumunun eksiksiz işletilmesi amacına yönelik olarak uygulama düzeyinde görülen eksiklikler ve alınması gereken tedbirlere ilişkin öneriler geliştirilmiştir.

Sendika içi demokrasinin kurumları, uygulama ve sorunları üzerinde durulmuş, daha sonra sorun alanları üzerinde tartışmalar yürütülerek daha ileri sendika içi demokrasiye ulaşılmasına ilişkin öneriler geliştirilmiştir.

Sınırlı olanaklarımız ölçüsünde mütevazı bir alan çalışması yürütülmüş ve öngördüğümüz görüşlerin test edilmesi amaçlanmıştır. Ve nihayet tezimizin son bölümünde genel bir değerlendirme yapılarak öneriler ortaya konulmuştur.

Tezimizin gözden geçirilmesi sürecinde; Bakanlığın idari ve mali denetimlerine ilişkin yasa maddelerinin hükümsüz kalması, bu hususun ne denli dinamik bir alan olduğunu açıkça göstermiştir.

Sendikacı olabilmek için 10 yıllık fiili işçilik hükmü, seçim, işyeri sendika temsilciliği, genel kurullar, yönetici seçilme koşulları, sendikal faaliyetlere getirilen kısıtlamaların hakim olduğu ortamda sendika içi demokrasinin incelenmesi hem sendikalar, hem de demokrasimiz hakkında önemli ipuçları verebilecektir.

Sendika yöneticilerine ilişkin kamuoyuna yansıyan önemli eleştirilerin ortaya konulması, sendika yöneticilerinin çok uzun süreli koltukta kalma eğilimi içinde bulunmaları, sendikaların belli grup veya toplulukların egemenliğine girdiğine ilişkin eleştiriler ile sendikaların reel anlamda zayıflamalarının nedenleri de sendika içi demokrasi açısından incelenmeye çalışılacaktır.

Araştırmamızda esas olarak Türkçe kaynaklardan yararlanılmıştır.

Ülkemizde istatistik veri elde edilmesi ve bunların sağlıklı olup olmaması genellikle tartışmalı bulunduğundan, hem veri elde etmek hem de elde ettiğimiz verilerin test edilmesi bakımından ortaya çıkan güçlüğün giderilmesinde Amerikan kökenli makaleler yanında bazı süreli yayınlardan çeşitli makalelerin çevirisi yapılarak yararlanılması yoluna gidilmiştir.

Objektif bir araştırmaya ulaşmak bakımından, belgeye dayalı bulunmayan spekülatif yaklaşımlar araştırmanın dışında tutulmuştur.

Tezi hazırlayanın, 1987 yılından beri "eğitimci" sıfatı ile sendikalarda çalışması ve işçilerin arasında bulunmasından kaynaklanan özellikle gözlem ve deneyim birikimi, elde edilen verilerin gerçekle uyumu açısından test edici bir fonksiyonu olmuştur.

Sonuç bölümünde ise, ülkemiz gerçeklerine uygun bir sendika içi demokrasi modeline ulaşılabilmesi amacıyla çeşitli görüş ve öneriler ortaya konulacaktır.

Bu çalışma, bütün eksiklerine rağmen, çoğulcu, çağdaş ve katılımcı bir demokrasi ile ileri bir sendika içi demokrasi modeline ulaşılabilmesine küçük de olsa bir katkı verirse amacına ulaşmış sayılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

I-DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMLARI

I-1 DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERİ

Bugün dünyamızda en çok tartışılan kavramlardan biri hiç şüphesiz demokrasidir. Halkın yönetimi veya iktidarın kitleye yayılması[1] anlamına gelen Demokrasi sözcüğünün aslı Yunan'ca [2] . Eski Yunan'da , "demos: halk ve kratos: iktidar, erk kavramlarının bileşimi olarak "Halkın egemenliği temeline dayanan yönetim biçimini " ifade etmek üzere kullanılmıştır,[3] demokrasi... Ama bu, en mükemmel uygulamaların Yunanistan'da olduğu anlamına gelmiyor. Hatta günümüzde bile henüz ideal demokrasi uygulamalarına sahip olan ve bu nedenle de her açıdan örnek gösterilebilecek bir ülke veya uygulama da bulunmamaktadır. Ancak, bazı kriterlere göre olumlu örnekler olarak gösterilen çeşitli ülke uygulamaları da yok değildir. Demokrasinin kimi temel ilkelerini uygulamadaki başarılarına özellikle Batı Avrupa ülkeleri örnek gösterilmektedir.

Kuşkusuz demokrasi kavramının bir tanıma kavuşturulmak istenmesi, en az mükemmel bir uygulama örneği bulmak kadar zordur. Demokrasinin oldukça farklı alanlarda ve anlamlarda kullanılması bu zorluğu arttıran unsurlar olmaktadır. Bununla beraber demokrasinin kelime karşılığının, bir yönetim biçimi, bir ilişkiler sistemi, halkın yönetimi, çoğunluk egemenliği vs. olduğunu belirtmek de sorunu çözmüyor. İşte bu çözümsüzlüğe, Sartori' demokrasi teriminin sadece bir tanıtıcı veya açıklayıcı görevi değil aynı zamanda bir normatif ve inandırıcı görevi de olagelmiştir, diyerek

[1] Kutal Metin Sendika İçi Demokrasi Sorunu İktisat ve Maliye Dergisi Kasım 1981 sayı 8 sf. 353
[2] Sarıca Murat, Siyasal Düşünce Tarihi Gerçek Yayınları 1980 3. Bası sf: 9
[2] TDK Sözlüğü ,Milliyet Yayınları 1992, S. 353 ,

demokrasinin tanımlama sorunu aynı zamanda hem açıklayıcı hem de yol gösterici bir tanım gerektiğinden, iki yanlı olduğunu, bunlardan biri olmadan diğerinin olamayacağını, birbirinin yerine kullanılamayacağını, bir yanlışlık olmaması için de üç noktanın dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. İlk olarak demokrasi- (tanımı H.A.), olan ile olması gereken arasında sağlam bir ayırım yapmalıdır. İkinci olarak, idealler ile realite açıkça karşılıklı olarak etkileştiği için bu ayrım yanlış anlaşılmamalıdır. Üçüncü olarak, birbirini tamamlayıcı olmasına rağmen demokrasinin açıklayıcı ve yol gösterici tanımları birbirine karıştırılmamalıdır, çünkü demokratik ideal, demokratik realiteyi tanımladığı gibi bunun tersi de doğru değildir. Gerçek bir demokrasi ideal bir demokrasi ile aynı değildir ve olamaz[4] demektedir.

Gerçekten, demokrasiye salt sözlük tanımı yapılması gerçekler ile uyumlu olmamaktadır, böyle olsaydı insanlık binlerce yıldır hala ideal bir yönetim ve yaşam biçimi arayışı içinde olmayacağı gibi ileride de değinileceği gibi kavrama yüklenen anlamlarda da bu kadar çeşitlilik olmayacaktı. Ancak, salt bazı ilkelerinin tartışılması da bizi soyut bir tartışmaya götürmektedir. Öyleyse, Sartori'nin de belirttiği gibi, tanım bizi gerçeklerden koparmamalıdır aksi halde böyle bir tanımın bilimsel olduğu tartışmalı olacaktır. Öte yandan, tanım ortaya konulmuş olan ilkeler ile gerçeğin uyumunu kapsamalıdır. Bugüne değin, Demokrasi için en çok kullanılan, en yaygın olarak bilinen ve bir ölçüde mutabık kalınan tanım şöyledir:

Demokrasi, halkın kendi kendini yönetmesi , kendi iktidar ve egemenlik hakkını kendi kullanması ve en önemlisi egemenliğin halk için kullanılması demektir"[5]

Çeşitli kaynakları incelediğimizde ise, şu tanımlarla karşılaşıyoruz:

Büyük Larousse;

[4] Sartori Giovanni, Demokrasi Kuramı, Siyasi İlimler Derneği yayını no : 23 sf: 2
[5] Demir Fevzi Çağımız Demokrasi Anlayışı İçinde Sendikacılık Hareketleri Tek Gıda İş yayınları 1991 sf: 7

egemenliğin halktan kaynaklandığı yönetim biçimi, bu yönetim biçimine sahip olan devlet, çeşitli kademelerde belirlenen görevleri yerine getirecek kişilerin görüşlerinin dikkate alındığı kurum, bir grup vb. içinde kurulan ilişkiler sistemi, Halkın egemenliğinin temsili bir organ aracılığı olmadan kullanıldığı siyasal sistem, "Bir kurum, bir topluluk içindeki kişilerin karşılıklı hak ve özgürlüklerinin varlığına dayanan yaşam biçimi. [6] olarak tanımlamaktadır.

Ana Britanicca Ansiklopedisi [7] ise; demokrasiyi "halk iktidarı" olarak tanımladıktan sonra ,

- (...) siyasal karar alma hakkının çoğunluk yönetimi usulleri çerçevesinde hareket eden bütün yurttaşlar topluluğu tarafından doğrudan kullanıldığı hükümet biçimi. (doğrudan demokrasi)

- Temsili demokrasi olarak bilinen ve yurttaşların aynı hakkı kişisel olarak değil seçtikleri yurttaşlara karşı sorumlu temsilciler aracılığıyla kullandıkları hükümet biçimi.(temsili demokrasi)

- Bütün yurttaşların ifade ve dinsel inanç özgürlüğü gibi bazı bireysel ve toplu haklarını güvence altına almak üzere çoğunluk iktidarını belirli anayasal kısıtlamalar çerçevesi içinde uygulandığı hükümet biçimi.(çoğulcu demokrasi)

Sosyalist sistemlerin demokrasi tanımı ise oldukça farklıdır. Batılı ölçülerin geçerli olmadığı halk demokrasileri yada halk cumhuriyetlerinde yöneticiler genellikle partiler arası yarışma olmaksızın tek bir partinin aday listesinden seçilirler. Bu sistemler üretim araçlarındaki ortak mülkiyetin, halk iradesinin gerçekleşmesi için yeterli temeli oluşturduğu görüşüne dayanır." diyerek temel bir ayrıma işaret etmektedir. Bu görüşü destekleyen bir yaklaşım ise, Tanilli' ye ait bulunmaktadır. "sosyalist devrimle

[6] Meydan Larousse ,Milliyet yayınları 1986, Sf. 3006 ve sonrası
[7] Ana Brıtanıcca Ans. 107 cilt 7 ana yayıncılık.1987

gerçekleşecek olan sömürüsüz bir düzen midir, yalnızca ?.. Hayır... Gerçek bir demokrasi aynı zamanda...

İki açıdan demokrasi olmadan sosyalizm olmayacaktır. 1) Proletarya , demokrasi için mücadele ederek kendini hazırlamazsa, 2) tam demokrasiyi gerçekleştirmeden yengin sosyalizm zaferini koruyamaz ve insanlığı , devletin ortadan kaldırılmasına doğru götüremez.[8]

Marksist yaklaşım açısından görüşünü ortaya koyan Tanilli' ye göre, sosyalist bir perspektifin açısından da demokrasi "olmazsa olmaz" bir koşul olarak ortaya konmaktadır. Böylece demokrasinin önemi daha da artmaktadır. G. Burdeau;nun

şu görüşleri, Marksizmcin , demokrasiye bakış açısını ortaya koyarken, Tanilli ile büyük uyum içinde olduğu ortaya görülmektedir. " Marksizm, klasik demokrasinin dayandığı prensipleri inkar etmez, beşeri hayat şartlarının yanlış bir telakkisini kabul eden klasik demokrasinin, bu prensiplerini fiilen karşılamaktan aciz olduğunu [9] iddia eder. Böylece esasen sosyalist öğretinin temel ilkelerinin, klasik demokrasiden esinlendiği anlaşılmaktadır. Sosyalist görüşün demokrasiye ilişkin yaklaşımlarını, sosyalist görüşü savunanlar arasında "revizyonist" olduğu söylenen Bernsteın,in şu görüşleri ile tamamlayalım: "...gerçek bir demokrasinin kurulması, önümüzdeki en ivedi, en esaslı ödevdir, bundan eminim. Bu on yıllık sosyalistçe savaşmamızın bize vermiş olduğu derstir. Sosyalizm mümkün olmadan önce bir demokratlar ulusu kurmalıyız."[10]

Görüldüğü gibi, demokrasi kaynaklarda yerine göre, bir yönetim biçimi, bir devlet biçimi, ilişkiler sistemi, yaşama biçimi, siyasal sistem veya iktidar biçimi olarak tanımlanmaktadır. Sosyalistler açısından da, demokrasinin hem sosyalist devrimin bir

[8] Tanilli Server, Devlet ve Demokrasi Say yayınları 2. Bası, 1981 sf: 47
[9] Burdeau Georges, Demokrasi A.Ü. yy. no : 188, 1964,
[10] Tuncay Mete, (E. Bernsteın; Sosyalizmin Varsayımları ve Sosyal Demokratların Ödevleri'den.. Cilt 3 s: 205

ön aşaması ve devletin ortadan kaldırılması yolunda da zorunlu bir süreç, olarak ortaya konulduğu anlaşılmaktadır.

Demokrasi yolunda önemli aşamalardan birinin burjuva devrimi olduğu bir gerçektir. Konumuz ile ilgisi açısından 4 Temmuz 1776 tarihli Amerika Bağımsızlık Bildirisinin şu maddeleri dikkate değerdir.

1. Madde 1: Kişiler doğuştan eşit, özgür ve bağımsızdırlar.
2. Madde 2: Bütün güç halkta toplanır ve halktan gelir.

Madde 5: Devletin yasama ve yürütme görevleri, yargılama görevinden ayrı ve bağımsız olmalıdır.

Madde 6: Meclislerde halkın temsilcisi olarak çalışacak üyelerin seçimi serbest olmalıdır.

Görüldüğü gibi maddeler bireysel özgürlükler ve özgürlükçü liberalizmin tüm kurum ve güvencelerini içermektedir.

Temmuz 1789 Fransız İhtilalini izleyen aylarda kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" sadece Fransız vatandaşları için değil, tüm devirlerin ve tüm ülkelerin insanlarını göz önüne alır.

Bildirinin "insan Hakları " bölümünde şu görüşlere yer verilmektedir: " İnsanlar özgür doğar ve özgür, eşit haklara sahip olarak yaşarlar; özgürlük , mülkiyet, güven ve baskıya karşı koyma , doğal ve kaldırılmaz haklarıdır, her türlü egemenliğin asıl kaynağı halktır, özgürlük, başkalarına zarar vermeyecek her şeyi yapabilmek demektir; kanun genel sistemin biçimlendirilmesidir, her yurttaşın ister kişisel, ister temsilciler aracılığıyla, kanun yapılmasına katılma hakkı vardır, tüm vatandaşlar kanun önünde eşittir, kanunun belirttiği durumlar ve öngördüğü yöntemler dışında hiç kimse suçlanamaz, tutuklanamaz ve alı- konamaz; hiç kimse suçtan önce yapılmış ve onaylanmış bir kanundan başka bir kanunla cezalandırılamaz; hiç kimse

düşüncelerinden ötürü kınanamaz, her yurttaş bu hakkını kötüye kullanmış olmanın getirdiği sorumluluk kendisinin olmak üzere , dilediği gibi konuşmakta, yazmakta, yayımlamakta özgürdür."[11]

Alıntı yaptığımız iki belgenin özelliği; bu belgelerde soyut biçimde tarif edilen hak ve özgürlüklerin her iki ülkede de bir siyasal sistem biçiminde örgütlenmiş devlet yapısının temel ilkeleri biçiminde yasalara geçirilmiş olmasıdır. Böylece 1700'lü yılların son çeyreğinde liberal demokrasiye ilişkin ilkelerin somut modeller eli ile uygulamaya geçirilmeye başlandığını görmekteyiz.

Beyannamelerin bir diğer önemi de ; bu özgürlüklerin bir toplumsal sınıf tarafından ortaya konulmasıdır. Burjuva devletinin öncüleri olan burjuvazinin -kuşku yok ki kendi çıkarlarını korumayı başta tutmak kaydı ile- hak ve özgürlükleri tanımlaması ve bir toplumsal sınıf olarak da kendi "mülkiyet hakkını" kutsal olarak belirlemesi doğaldır.

Elbette buna mukabil, özellikle işçi sınıfının bir demokrasi tarifi yapması ve kendi çıkarlarını ifade etmesi kaçınılmazdır.

Bu tartışmaları J. J. Rousseau' nun şu ilginç görüşü ile noktalayalım.

Sözcüğü tam anlamıyla alırsak diyebiliriz ki, gerçek demokrasi hiç bir zaman var olmamıştır ve olmayacaktır. Çoğunluğun yönetmesi ve azınlığın yönetilmesi doğal duruma aykırıdır. Kamu işleri ile uğraşmak için halktan ara vermeden toplanması düşünülemez ve bu iş için yönetim biçimi değişmeden komisyonlar kurulamayacağı da kolayca anlaşılır ... Bir tanrılar ulusu olsaydı demokrasi ile yönetilirdi. Böylesi olgun bir yönetim insanların harcı değil. [12] Rouseaue'nun demokrasiden umudu kesmesi söz konusu olmadığı gibi, bu görüşleri ile demokrasiye ancak tanrılara layık görmesi onun yüce bir yönetim şekli olduğu anlamına gelmektedir. Ancak, uygulama düzeyinde sorunlara işaret edildiğini de gözden kaçırmamak gerekmektedir. O halde,

[11] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
[12] Ateş Toktamış, Demokrasi Ümit yayınları 1994- Sf.80

demokrasiye ilişkin tartışmalar sadece teorik düzeyde değil, aynı zamanda uygulama boyutunda da sürmektedir.

Nitekim uygulamada; Doğrudan demokrasi, Liberal veya anayasal demokrasi, Siyasal ve ekonomik demokrasi, Halk demokrasisi, Totaliter demokrasi, Antik demokrasi, Sosyal demokrasi, Ortaçağ şehir demokrasisi, Çağdaş demokrasi, Hıristiyan demokrasisi, Katılımcı demokrasi, Çoğulcu demokrasi, Amerikan, İngiliz, Fransız, Türk demokrasisi ve elbette çalışma yaşamında da endüstriyel demokrasi vb. gibi çeşitlendiğini görüyoruz.

Şimdi akla gelen soru, bu kadar farklılıklar taşıyan rejimler, nasıl olur da kendilerini "demokrasi" biçiminde ifade etmişlerdir ?.

Bu sorunun yanıtını her şeyden önce "demokrasinin" erdemlerinde aramak gereklidir.

Demokrasiye, bir dizi ilke ve uygulamaların toplamı olarak baktığımızda, herhalde kimi uygulamaları ile kendilerini demokratik olarak görenler bu kavramı ısrarla kullanmak istedikleri anlaşılmaktadır. Her çeşit rejimin uygulayıcıları tarafından, hatta demokrasiye

taban tabana zıt rejimler tarafından "demokrasi" kavramının kullanılması, uygulamalardan çok demokrasinin erdemi ve halk katında demokrasiye verilen değerin bir göstergesi olarak algılanmalıdır.

Nitekim, G.Orwell'in şu değerlendirmesi kanımızı destekleyen mahiyettedir.

" Demokrasi gibi bir kelime söz konusu olduğu zaman, üzerinde anlaşılmış bir tanım yok değildir. Fakat böyle bir işe kalkışmak da bütün taraflardan direnme görür. Her

çeşit rejimin savunucuları onun demokrasi olduğunu öne sürerler. Ve herhangi bir anlama bağlanacak olursa kelimeyi kullanamayacaklarından korkarlar."[13]

Bu durumda demokrasi olarak ifade edilen fakat uygulamada demokratik ilkeler ile hiçbir ilgisi bulunmayan sistemlerin de söz konusu olduğunu kabul etmek gerekir.

Bununla birlikte demokrasi öyle bir sistemdir ki, ilke ve uygulamaları suiistimal edilerek adı demokrasi olmaya devam eden fakat özü değişen-bozulan bir sistem ortaya çıkabilmektedir. Biz demokratik ilkeler ile uyumlu olmayan fakat adı "demokrasi" olan uygulamaları, demokrasinin bozulmaları biçiminde kabul edeceğiz.

Bozulmanın ilk örneklerine de yine eski Yunan'da rastlanmaktadır.

Örneğin, Yunan'da bozulan demokrasi Aristofanes tarafından komedilere konu edilmiş, Ksefonon da, demokrasinin bölünmelere ve disiplinsizliğe yol açtığını söylemekte , yöneticilerin de genellikle yeteneksiz kişiler olduğunu ileri sürmüştür. İzokrat, demokrasinin anarşiye dönüşmesini önleyecek yolları arayıp dururken, Eflatun, ölümü ile yasalara sonuna kadar bağlı olduğunu ispat eden hocası Sokrat'a baldıran zehrini içirten çoğunluk kararlarının her zaman adil olduğuna inanmamaktadır." [14]

Bu deneyim eserlerine de yansıyacaktır...

Yunan düşünürlerinin yapıtlarına bakıldığında birbirini izleyen 3 yönetim biçiminden söz ettiklerini görürüz. Monarşi, oligarşi ve demokrasi...Fakat , Monarşi bozularak tiraniye dönüşmekte, oligarşi kendi içinde yozlaşmakta, demokrasi ise aşırı bir biçimde uygulanınca anarşiye dönüştüğü iddia edilmektedir." [15]

---

[13] Orwel,George, Politics and English Language selected Esseys pg: 149

[14] Sarıca Murat ,Siyasal Düşünce Tarihi 1980, 2. Bası sf : 16

[15] ibid sf: 7

Demokrasi, halkın çoğunluğunun yönetimi olduğuna göre, “çoğunluğun yönetimi” yani “çoğulculuk “ bir demokratik ilke olarak ortaya çıkmaktadır.

Prof. Kongar, demokrasinin eksik ve eksik olduğu için de yanlış tanımlandığı görüşündedir. Kongar’a göre, demokrasi; ülke hakkında önerdikleri çözümler azınlıkta kalanların, çoğunluk haline gelebilme hak ve olanağının bulunduğu rejim” olarak tanımlamaktadır. [16]

Soruna farklı bir bakış açısı getirerek, “demokrasi ne değildir ?.” diye soran Kongar’ın şu yaklaşımları , görüşümüzü destekleyen mahiyettedir : Demokrasi, çoğunluğun baskısı değildir. ...Tüm öteki düşüncelerin baskı altına alınmasının demokrasi ile hiç bir ilişkisi yoktur. Çünkü unutmayalım ki, istibdatların en kötüsü , çoğunluğun istibdadıdır. Öte yandan, demokrasi; azınlıkta kalanların düşüncelerinin baskısı demek hiç değildir. Dinsel öğeler, milli menfaatler veya milliyetçilik gibi gerekçeler, ancak düşüncenin başkalarına açıklanmasında kullanılır, yoksa çoğunluğun tercihlerine karşı iktidara el koymak için değil.[17]

Çoğulculuk ilkesinin neden bir demokratik ilke olarak kabul edilmesi gerektiğinin anlaşılması bakımından önce “yönetim” ve “kimin yönetimi” kavramlarına açıklık getirmek gerekmektedir. İnsanların farklı özelliklerine rağmen bir arada bulunabilmeleri gereği veya bulunmuş olmaları, bu yığının yönetimi sorununu ortaya çıkarmıştır. Bu durumda , “kim yönetecek ?.” sorusunun yanıtı önem kazanmaktadır.

Kim yönetecek ?.

İnsanlık tarihimizde bu sorunun çok çeşitli yanıtları mevcuttur. Bilindiği gibi, demokrasi ve onun kuralları insanların bir arada yaşamaya başlamaları ile ortaya

[16] Kongar Emre,Demokrasi ve Kültür Hil Yy.1983, sf: 13
[17] ibid sf: 14

çıkmıştır. İnsanlık, Klanları kurmak için yüzyıllarca beklemiştir.[18] Klanlar insanlığı ilk kez "kim yönetecek ?." sorusu ile yüz yüze getirmiştir. Yönetenlerin, yönetme kudretinin kimden aldıklarına baktığımızda çeşitli kaynaklarla karşılaşmaktayız. Yönetme erkini kıt üretimi adil paylaştıracak olan ailenin yaşlı kadını klan içindeki analık, yaşlılık ve bilgeliğin adaletine olan inançtan almaktadır, Tanrı adına ve tanrıdan aldığı iddia edilen güç ile yönetenler, üstün kan bağına sahip olduğu için babadan, oğula iktidar devri ile yönetenler veya bileğinin gücü ile iktidar erkini eline geçirenlere rastlanmaktadır.

Kuşkusuz bu yönetim biçimleri belli bir otoriteyi, şiddeti, korkuyu veya tehdidi içeren yönetim biçimleri olmaları nedeniyle yönetilenlerin kararlara katılmaları, görüş bildirme, yönetimlerden faaliyet ve kararlarının açıklığını isteme veya çoğunluğu temsil etmedikleri için görevi terk etmelerinin istenmesi söz konusu olamamıştır.

On binlerce yıl süren bu dönemler, insanlık tarihinin en karanlık dönemleridir.

İnsanlık, yaşadıklarından çıkardığı dersler sonucunda iktidar gücünün ancak çoğunluğa dayanması halinde meşru olacağını görmüştür. Bu açıdan yönetenlerin yönetme gücünü çoğunluktan almasının gereği yaygın bir kanaat ve uygulama haline gelmiştir.

Bu nokta, demokrasidir. Ve bu noktaya ancak, Eski Yunan'da kent sitelerinde ulaşılmıştır. Yunan sitelerinde demokrasiye yatkın olan ilk düşünce, Hesidios tarafından ortaya konulmuştur. Hesidios, çalışmayı ayıp sayan geleneksel aristokratik yaklaşıma karşı, çalışmayı ve emeği yücelten görüşler ortaya koymuştur.

Bunu izleyen görüşler Solon'a aittir. Solon, ünlü yasaları ile "keyfi" yönetime karşı çıkarken, yasaların herkes için olduğunu ileri sürmesi ile demokrasi fikri açısından bir ileri adım atmıştır.

[18] Ateş Toktamış, Demokrasi Ümit yayıncılık 6.bası 1995 sf: 33

Heredot ise, MÖ. 490-420 dönemine ilişkin demokrasi tartışmaları hakkında yazılı belgeler bırakmış olması ile katkı getiren tarihçilerden birisi olmuştur.

Bundan sonraki süreçte bir aydınlanma sıçraması görülmektedir. Çoğu yazarlar tarafından Sofizm ile başladığı ileri sürülen bu sürecin en büyük düşünürü Protogoras'tır.

Protogoras'ı, Sokrat, Platon, Aristo ve Epikür izlemiştir.

Sokrat, toplumu aristokratların yönetmesi gerektiği anlayışına karşı çıkmış, buna karşın toplumu en yetenekli olanların, en erdemli olanların ve bilginlerin yönetmesi gerektiğini savunmuştur.[19] Kuşkusuz birincisine karşı çıkarken ne kadar haklı ise, ikincisini önerirken aynı ölçüde haklı bulunmamaktadır.

Platon, sınıfları üreticiler(çalışanlar) , askerler ve bilgeler olarak kesin biçimde üçe ayırdıktan sonra hocası Sokrat' ın görüşüne sahip çıkarak, toplumu bilgeler sınıfının yönetmesi ve diğerlerinin buna uyması gerektiğini ileri sürmüştür. Platon'un öğrencisi olan Aristo ise, en iyi yönetim biçiminin monarşi olduğunu ileri sürmüştür. Epikür ise, insanların bir arada yaşamalarını kendi çıkarları gereği ve kendi çıkarları sonucu görerek bir noktada "sözleşme teorisini" ortaya koymuştur. Epikür, kanun ve devleti güvenlik sağlayan kurumlar olarak gerekli görmekteydi. Ancak bu kurumların doğal kurumlar değil, insan eseri kurumlar olduğunu savunmuştur.

Görüldüğü gibi, teorik esasları Yunan 'da yaşamış olan filozofların çeşitli yaklaşımları ile başlayan demokrasi tartışmaları günümüze değin artan yoğunlukla sürmektedir.

Gerçekten, insanlığın yerleşik düzene geçmesi, bunun sonucu olarak bir yöneten sorununun ortaya çıkması, nüfusun hızla artması ve talepler ile ihtiyaçların artması,

[19] ibid sf: 43

toplum olarak belirli bir işbölümü ve mülkiyet farklılığı içinde yaşarken "sosyal" statülerin değişmesi ve çeşitlenmesi ile birlikte çıkarların farklılaşması, ile birlikte insanların "güven" içinde yaşama arzusu içinde bulunmaları, insanlığı demokrasi fikrine yaklaştıran, yakınlaştıran objektif süreç olarak ortaya çıkmaktadır.

Zaten demokrasi ancak yerleşik düzenin yönetme biçimi olmaktadır. Bir ülkede halkın tümünün aynı etnik kök, aynı siyasal ve dinsel inanç içinde, aynı kanaatlere sahip olması olanaksızdır. Farklılıkların bir arada yaşayabilmelerine olanak sağlayacak üst şemsiye ise, elbette demokrasidir.

Görüldüğü gibi demokrasinin bir isim, bir sözcük veya kavram olarak ortaya konulması üzerinde mutabakat sağlanması mümkün görünmüyor. Kanımızca, demokrasiyi ilkeleri bazında ele almak ve tartışmak bizi daha kolay bir tanıma ve aynı zamanda uygulama açısından demokratik olan/ olmayan ayrımını yapmamızı kolaylaştıracaktır.

Prof. Ateş'in de belirttiği gibi, demokrasinin doyurucu bir tanımı yapılamadığına göre, en azından kriterleri ve içinde oluştuğu ortamı, [20] çeşitli yazarların ortaya koydukları ilke ve unsurlar açısından ortaya koymak mümkündür. Nitekim,

Gencay Şaylan, " demokrasinin kurumsal yapısının esas olarak 4 temel ilkeye bağlı olarak biçimlendiği söylerken bu ilkeleri şöyle sıralamaktadır:

1- Siyasi iktidarı belirlenmesinde seçim ve temsil ilkesinin işlemesi,

2- İçinde yaşanılan tarihsel dönemde genel kabul gören insan haklarına dayalı bir sistemin işlerliği,

3- Siyasal yaşamda özgür yarışma koşullarının sağlanması ya da bir başka deyişle engelsiz katılımın işlerliği,

[20] Ateş Toktamış, Demokrasi , Ümit yayınları 1995, sf: 117

4- Gerek Toplum içinde ortaya çıkan insan ilişkilerinde gerek birey siyesi iktidar etkileşiminde hukukun üstünlüğü ilkesinin işlerliği,[21] Şaylan'ın, demokrasiyi, bir siyasal sistem, insan haklarının egemen bulunduğu, siyasal katılımın önünde hiç bir engelin bulunmadığı ve hukukun üstünlüğünün geçerli bulunduğu çağdaş bir ortamı ifade ettiği

anlaşılmaktadır.

Buna mukabil ; Neumann 'a göre [22]Demokrasinin 10 ilkesi,

1- Egemenlik halka ait olmalıdır. Yetki sınırlı bir süre için verilmeli ve istenildiğinde geri alınabilmelidir.

2- Farklı seçenekler arasında tercih imkanı bulunmalıdır.

3- Önderlik demokrasinin önemli bir parçasıdır.

4- Yasaların üstünlüğü sağlanmalıdır.

5- Siyasi partilerin görevi halka vatandaş olma bilincini sağlamak olmalıdır.

6- Çoğulculuk gündelik yaşamda da kendini duyurmalıdır.

7- Demokrasinin işlevi sadece siyasal kurumlarla sosyal güçler arasında bir denge sağlamaktan ibaret değil,

8- Bu ideal bireylerin yaşamının her aşamasında bir ana ilke olarak göz önüne alınmalıdır.

9- Kişisel özgürlükler ve girişim zedelenmeden güvenlik sağlanmalıdır.

10- Demokrasi kişilere dayanan bir rejim olduğuna göre . her şeyden önce kişiler rasyonel olmalıdır. Böylece, demokrasinin salt sözlüklerde ifade edilen, halkın kendi kendini yönetmesinden daha ileri bir olgu olduğu ortaya konulmaktadır.

ALFRED DE GRAZIA demokrasiyi 7 ilke altında şöyle özetlemektedir:[23]

[21] 3D Dergisi Kasım 94 Yıl 1, sayı 2
[22] Ateş Toktamış, age sf 118
[23]Grazia De Alfred , Politıcal Behavior , New York 1962

1- Genel düşünce ve eylem özgürlüğü,

2- Halkın yaşantısını yükseltmek için şiddetli çaba,

3- Yasallık ve siyasal kontrolün yayılması,

4- Yüksek sosyal ve siyasal hareketlilik

5- Siyasal önderleri gerektiğinde şiddetle eleştirebilme özgürlüğü,

6- Kişisel olarak hep daha iyiye yönelme,

7- Otoritenin sağlanmasında güç kullanmak yerine eğitim ve gelir düzeyinin yükseltilmesinin sağlanması,

SHUMPETER ise,[24] de demokrasiyi 4 ilke ile tanımlarken, farklı boyutlara işaret etmektedir.

1- İnsan unsurunun yeteri kadar üstün nitelikte olması,

2- Politik kararın etki alanının fazla uzaklara götürülmemesi,

3- Güçlü ve üstün nitelikli bir bürokrasinin varlığı,

4- Kendi kendini kontrol, yani; -sorumlu muhalefet, güven , geniş bir hoş görü..

Oysa R.H. FİTZGİBBEN VE K.F. JOHNSON [25] ortaya koyduğu demokrasinin 15 ölçeği de elde edilen en detaylı ilkelerin daha çok demokrasinin "ölçülebilir" olduğu varsayımına dayandığı anlaşılmaktadır.

1- Siyasal sürece güç verecek bir eğitim düzeyi,

2- Yüksek bir yaşam düzeyi,

3- Yurtiçi birlik ve ulusal bütünlük,

4- Toplumun kendi siyasal güç ve yeteneklerine inancı,

[24] Ateş Toktamış age sf 123
[25] ibid sf 125

5- Dıştan bir baskı olmaması,

6- Basın, konuşma, toplantı, haberleşme özgürlüğü,

7- Serbest ve samimi seçimler,

8- Parti özgürlüğü, olumlu muhalefet, yürütmenin yasama tarafından denetlenmesi,

9- Bağımsız yargı,

10- Kamu kaynaklarının kullanımı hakkında bilgi edinebilme özgürlüğü,

11- Yasamaya güven duyma,

12- Siyasal yaşamın dinsel kontrol dışında özgür olması,

13- Askerler üzerinde sivillerin egemenliği,

14- Bilimsel, dürüst ve teknik bir hükümet yönetiminin gelişmesi,

15- Bölgesel yönetimlerin uyumlu yönetimi,

Server Tanilli'ye göre ise, demokrasinin 3 ilkesi bulunmaktadır.

Bunlar;

1- Çoğulculuk

2- Genel katılma

3- Çoğunluğun Yönetme Hakkı' dır. [26]

Görüldüğü gibi, demokrasinin çeşitli amaçlara ve ele alınış biçimine göre, ilke ve unsurlarının çeşitlenmekte, artmaktadır. Burada da, çeşitli yazarlar arasında bir fikir birliğinin mevcut olmadığı açıkça görülmektedir.

Konuya ilişkin son olarak değinmek istediğimiz nokta, özgürlüklerin kötüye kullanılması ve Yunan sitelerinden beri gündeme gelen demokrasinin bozulması sorunudur. Gerçekten bütün ilkeleri göz nüne alındığında demokrasinin mevcut ve bilenen en iyi yönetim, ilişkiler ve işleyiş biçimi olduğu anlaşılmaktadır. Demokrasiyi,

[26] Tanilli Server, Devlet ve Demokrasi , Say yy.2.bası-1981- sf: 32-34

“ileri” kılan unsur, demokrasinin bir özgürlükler rejimi olduğudur. Ancak, bu özgürlüklerden yararlanarak yönetime gelmek ve iktidarın sürdürülmesi adına özgürlükleri ortadan kaldırmak söz konusu olabilir mi ?.

Prof. Ateş, günümüz toplumlarında demokrasinin ilkelerinin demokratik yollardan çiğnendiği zaman pek tepki gösterilmemektedir [27] demektedir. Kanımızca bunun nedeni, halk kitlelerinin demokratik ilkelere sahip çıkması ile birlikte, bu unsurlardan biri olan özgürlüklerin sınırları konusunda kesin bir yargılarının bulunmamasıdır. Nazi rejiminin, halkın büyük desteğini aldığı bilinmektedir. Yakın tarihimizde örnekleri bulunan demokratik olmayan rejimlerin de halkın desteğini buldukları bilinmektedir. Ancak, halk desteğini yitirdiklerinde ise, gitmek zorunda kaldıklarına ilişkin fazla sayıda örnek bulunmaktadır.

Demokrasiyi korumak için, kimi demokratik ilke ve kurumların “geçici” olarak ortadan kaldırılması, siyasi rakiplerin ortadan kaldırılmasına çalışılması, sıkça rastlanan ihlallerden biridir. Ancak, kendi düşüncesinden ayrı ve farklı olan düşünceyi tehlike olarak görmek kadar sakıncalı bir tutum olamaz. Prof. Ateş, bu hususta ülkemiz açısından endişe içinde olduğunu belirtirken, biz bu görüşe tam olarak katılmaktayız. Gerçekten ülkemiz de, demokrasiyi ve kurumların işlemesini sağlamak iddiasıyla zaman zaman yukarıda da değinildiği gibi “demokrasiden kısıntı” yapıldığı yıllarda, çeşitli gerekçelerle, farklı görüşlerin ezildiği, ortadan kaldırılmaya çalışıldığı, aktüel deyimi ile “tırpanlandığını” dönemler yaşandı. Sonuncusunda, demokrasiden ve laiklikten yana olanlara uygulanan baskının üzerinden geçen süreden sonra günümüzde bu kez demokrasinin ve laikliğin tehlikede olduğu iddiası, bir toplulukta farklı görüşlerin olmasının ve farklılığın toplumsal bir denge oluşturduğu ve demokrasinin erdeminin de bu olduğunu gösterirken, demokrasiyi koruma adına,

[27] Ateş Toktamış, age sf: 138

demokratik dengelerin bozulması halinde yine demokrasinin tehlikeye girdiğine iyi bir kanıt oluşturmaktadır. Prof. Ateş, demokrasiyi ciddi biçimde tehdit etmediği sürece, anti-demokratik düşünceye de yaşama şansı verilmesi doğru olur, bu demokrasiye olan güveni artırır ve siyasal uyuşukluğa da engel olur demektedir.[28] Bu hususta, Bahri Savcı, biçimsel bazı demokrasilerin , anti-demokratik rejimlere köprü olmasının nedeni olarak halkın gerekli düzeye ulaşmamış olmasını gerekçe olarak ortaya sürerken,[29] demokrasinin aynı zamanda tarihsel bir süreç ve özel kültürü bulunan bir olgu olduğu gerçeğinin altını çizmektedir.

Tezimizin amaçları açısından demokrasinin ilkelerinin belirginleştirilmesi ihtiyacı bulunduğundan, demokrasiye ilişkin tartışmalarımıza öneri ve değerlendirmeler bölümünde tekrar dönmek üzere, burada bize göre demokrasinin ilkelerini ele alarak çalışmamızı sürdüreceğiz. Demokrasinin 4 temel ilkesi bulunmaktadır. Bunlar çoğulculuk, katılımcılık, açıklık ve güçler ayrılığıdır.

1.1.1 -ÇOĞULCULUK İLKESİ

Çoğulculuk ilkesi, demokrasi ahlakının gelişerek bir kültür halini alması ve toplumu oluşturan bireylerin, düşünsel temeldeki faaliyetlerinin temel hak ve özgürlükler kapsamında olmak üzere kullanılabilmesinin garantisidir. Bu kapsamda kendi karşıtlarının da iktidar olabilmesine yol açan dalgalanmalar, demokrasinin ve çoğulculuk ilkesinin yetersizliğinin değil, aksine erdemlerinden birisi olarak görülmelidir.

Bununla birlikte günümüzde demokrasi adı verilen tüm [30]toplumlarda çoğulculuk ilkesinin istenen biçimde olgunlaşmış olduğu söylenemez.

---

[28] ibid sf: 139

[29] Savcı Bahri, Demokrasi Üzerine Tartışmaların Ortaya Çıkardığı Meseleler, SBF dergisi, 1959 sf: 1

[30] Patrol iş/ Sendikal Demokrasi sf.22 1993 Temmuz

Çoğulculuk ilkesi, esasen yönetim erkinin halk çoğunluğunun özgür iradesi ile tercih ettiği (seçtiği) yöneticilerden oluşması gerektiğini gösterir. Farklı özellikler taşıyan büyük kitlelerin çoğunluğunun da seçim yolu ortaya çıkarılacağı genel kabul gören bir görüştür.

Öncelikle çoğunluğun yönetimi konusunda aynı yaklaşımı paylaşmadığımız Fevzi Demir' in şu görüşleri ilgi çekicidir :

Halkın kendi kendini yönetmesi demek, her şeyden önce bir kişinin veya bir grubun ve hatta bir çoğunluğun iradesine göre yönetilmemesi demektir, çünkü bir kişinin veya bir gurubun iradesine göre yönetilen topluluk kendi kendini yöneten bir topluluk sayılamaz. Hatta çoğunluğun iradesine göre yönetilen bir topluluk da kendi kendini yöneten bir topluluk sayılmaz. Bir topluluğun kendi kendini yönetmesi yani mutlak anlamda özgür olabilmesi için kararların "oybirliği" ile alınması gerekir.[31]

Gerçekten Demir' in görüşlerine tümüyle katılmak olanaklı değildir. Çünkü, felsefi açıdan tartışılabilir" olan bu yaklaşım, uygulama açısından ütopik bir yaklaşımdır.

Günümüzde on milyonlarca vatandaşın veya onbinlerce üyenin katılımının söz konusu olduğu ülke veya kurumlarda, Demir 'in belirttiği anlamda "oybirliğinin sağlanması" gerçekçi olmaktan uzak bulunmaktadır.

Buna karşın, " Oybirliği ile karar alabilen bir toplulukta ise, yönetilen ve yöneten farkı mevcut olmaz. Çünkü topluluğun oybirliği ile karar alması demek topluluğu oluşturan her bireyin iradesinin tam olarak temsil edildiği bir karar alması demektir."[32] yaklaşımı kendi içinde tutarlıdır. Ancak oybirliğinin ortaya çıktığı koşulların "özgür" olup olmadığına bakılarak gerçekten demokratik bir sürecin işleyip, işlemediğine bakılmalıdır.

[31] Demir age sf 7
[32] ibid sf 7

Nitekim genellikle otoriter ve totaliter rejimlerde yapılan seçimlerde oybirliği veya oybirliğine çok yakın oranlarda katılım ve kabulün olduğu açıklanmaktadır. On milyonlarca kişinin tam katılım göstermesinin gerçekçi olamayacağı bir yana bu oybirliğinin sağlandığının açıklanması ise, ayrıca kuşku uyandıran açıklamalar olmaktan ileri gitmiyordu.

Gerçek anlamda oybirliğinin uygulamadaki sağlanabilmesinin mümkün bulunmaması gerçeğine rağmen, eğer sağlanabiliyorsa, böyle bir halde Demir'in "Böylece herkes aslında topluluğun iradesine uyarken aynı zamanda kendi iradesine de uymuş, yani özgür olacaktır."[33] görüşü son derece isabetlidir.

Demir'in, topluluğun yarıdan bir fazlası çoğunluğu, toplumun yarıdan bir eksiği ise azınlığı oluşturduğuna göre topluluk için demokrasi kavramının ifade ettiği özgürlük "mutlak anlamda" tam ve mükemmel bir özgürlük değil, fakat "nispi" anlamda" tamamlanmamış ve eksik bir özgürlük olacaktır." [34] Yaklaşımı, günümüz gerçeklerine uygun, felsefi açıdan mükemmel olması bile insanların, insan haklarına sahip , temel hak ve özgürlükleri güvence altında olarak yaşayabilmelerine olanak verecek bir düzenleme olması nedeniyle genel kabul gören bir yaklaşımdır.

Çoğunluk veya azınlık farklı gözetmeksizin tüm vatandaşların hak ve özgürlüklerinin hukuki güvence altına alınmasının güvencesi de demokrasidir.

Yoksa, mutlak ve mükemmel anlamda özgürlük, eğer 21. Yüzyılın eşiğinde mutlak oybirliği olarak tanımlanırsa, dünyanın hiçbir yerinde demokrasi ve özgürlük bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ki, bu yaklaşım gerçekçi ve uygulanabilir değildir.

Özellikle çalışmamızın temel konusu olan sendika içi demokrasi bakımından yapılacak bir değerlendirme , dünyanın hiç bir yerinde sendika içi demokrasinin

[33] ibid sf.8
[34] ibid sf 10

bulunmadığını, tersine otoriter yönetimler altında bulunan ve türlü baskılar nedeniyle aynı listeye oy vermek suretiyle "oybirliğinin" sağlandığı olumsuz örnekleri de demokrasi olarak kabul etmek zorunda kalabiliriz.

Çoğulcu demokrasinin, farklı anlayışları ve değişik toplumsal sınıfları birlikte barındıran demokrasinin en zor yanı, insanların birbirine katlanmak durumunda bırakmasıdır. Farklı olana , farklı düşünene katlanabildiğimiz ölçüde demokrasinin gelişimine önemli katkılar getirilebilir.[35]

1.1.2- KATILIMCILIK İLKESİ

Katılımcılık, toplum bireylerinin kendi özgür iradeleriyle kendi toplumsal örgütlenmelerini oluşturma, yön verme ve uygulamalarda bulunmalarının kısaca kaderlerini yine kendilerinin tayin etmelerinin bir ilke olarak kabul edilmesidir.

Toplumda her birey denk haklara sahiptir ve toplumsal işleyişte her kapı her bireye açıktır. Üretim araçlarını ellerinde tutanlar toplumdaki üretim, dağıtım ve paylaşım süreçlerini de ellerinde tutmaktadırlar. İşte demokrasinin katılım ilkesi bu sınıfsal farklılığı sorgulamaktadır.[36] Çünkü katılım ilkesi, toplumda yaşayan tüm vatandaşlara ve geleneksel olanın tersine olarak özellikle emek sahiplerine, kararlar sürecini etkileme ve tüm toplumsal süreçlere katılım hakkını getirmektedir.

Katılımcılığın en yaygın biçimi olan seçim sisteminde seçenler, seçilenlere kendi iradelerini vermezler, devretmezler. Yalnızca koşulları önceden belirlenmiş toplumsal görevler için aralarında çıkan adayları seçerek temsil ettirirler. Katılımcılığın hazmedilmediği toplumlarda, katılımcılık sadece birilerinin seçilmesi biçiminde algılanır.

[35] Cem İsmail, Demokrasi, Yazko Ortak kitap no : 2, 1984 sf: 5-7
[36] Petrol iş age sf. 25

Ülkemizde çoğulculuk gibi, katılımcılık ilkesi de istenen yaygınlıkta değildir. Katılımcılık ilkesi oy vermeyi gerekli kılar fakat yalnızca oy vermek de demokrasi için yetmez. Merkezi yapılanmanın her alanı ve düzeyi için katılımcılık oy verme dışında da geçerlidir.

Katılımcılığın bir başka önemli biçimi de referandum işleyişinin yaygın olması, toplumsal iradenin bu yolla da dile getirilmesi ve hakim kılınmasıdır.

Katılımcılığın sonuncu önemli unsuru da, katılımı istenen kitlelerin katılımı gerçekleştirme, katılımı arttırma ve geliştirilmesi yönünde uygun kanalların oluşturulmasıdır. Bu kanallar oluşturulmadan, katılım düşük olduğunun, kitlelerin depolitize olduğunun savlanması da çok gerçekçi bir yaklaşım değildir.

Ülkemiz uygulamaları dikkate alındığında, katılım esasen yüksek bir oranda bulunduğu fakat katılımın arttırılması ve dolaysıyla hak egemenliğinin arttırılması yolunda yeni kanalların oluşturulduğuna tanık olunmamaktadır. Böyle olduğunun en açık ve çarpıcı gerçeği, ülkemizde en yeni siyasi iktidarların bile çok kısa süreler içinde yıpranması ve değişmek zorunda kalmasıdır. Daha genel bir ifade ile de, ülkemizdeki siyasal istikrarsızlığın bir önemli nedeni de , halkın oy vermesi dışında politik kararlar ve demokratik denetleme sürecinin dışında tutulmasıdır.

1.1.3- AÇIKLIK İLKESİ

Açıklık ilkesi, toplumdaki tüm süreçlere merkezi ve yatay örgütlenmelerdeki işleyişlere, kararlara ve toplumu ilgilendiren her tür tasarrufa, tüm toplum bireylerinin anlamaları ve haberdar olmalarını sağlayacak biçimde açıklıkların getirilmesidir.[37]

Her birey içinde bulunduğu toplumda kendini dolaylı veya dolaysız ilgilendiren toplumsal nitelikteki her şeyi öğrenme hakkına sahiptir. Bu bakıma denetleme,

[37] ibid sf. 25

faaliyetleri izleme, öğrenme ve karar verme hakkına sahiptir. Ancak, bilmeden denetleme olmaz. Bilmek için bilgi kanallarının açık bulunması gerekir. Bu açıklıktır...

Açıklık ilkesinin gerçekleştirilmesinde kamuoyu iletişim araçları büyük önem taşır. Açıklık ilkesini çiğneme ve ikiyüzlülük demokrasi istemeyen iktidarların sürekli yaptığıdır.[38] Açıklık ilkesinin bir yönü iktidar açısından açıklık ilkesinin hayata geçirilmesi ise, diğer yüzü ise, vatandaşların kurallar ve hukuku içinde olarak ilkenin hayata geçirilmesi yönündeki girişimleri, arzuları ve talepleridir. Sadece iktidardan bekleyerek demokratik bir ilkenin eksiksiz yaşama geçmesi beklenemez. Seçmen olarak, vergi mükellefi olarak ve ulusun bir ferdi olarak bireyler açıklık ilkesinin yaşama geçmesi yönünde oluşturacakları sivil yapılanmalar ve girişimlerle açıklık talep edilir ve ancak böyle eksiksiz olarak uygulanabilir.

Demokrasilerde, bu ilkeyi yaşama geçirmenin kurumları da vardır. Denetleme kurulları bunun içindir. Denetleme fonksiyonu bulunmayan kurumların veya sistemin açık olduğu iddia edilemeyeceği gibi, demokratik olduğu da asla iddia edilemez.

Demokrasi, denetleme inisiyatiflerinin iktidardan bağımsız kurumlara verildiği ve böylece açıklık içinde olan bir sistem ve uygulamadır.

Ülkemiz uygulamaları dikkate alındığında, açıklık ilkesinin de eksiksiz uygulandığı söylenemez. Bunun da en çarpıcı yansıması vatandaşların kurumlara olan güvensizliğidir. Devlete, siyasi iktidara, kooperatiflere, sendikalara,belediyelere olan güvensizliğin başlıca nedeninin açıklık ilkesinin uygulanmaması ve bunun bir davranış biçimi haline getirilmemiş olmasıdır.

Bu noktada tek tek vatandaşların ve toplum olarak herkesin demokrasi bilinci ve kültürü özellikle önem kazanmaktadır. Demokrasi bilincine sahip bulunmayan

[38] ibid sf. 26

kitlelerin demokratik bir hak olan denetleme hakkını kullanması beklenemez bu halde ise, demokratik bir düzenden söz edilemez. Bu hususa ayrıca değinilecektir.

1.1.4- GÜÇLER AYRILIĞI İLKESİ

Devlet organizasyonu ile milyonlarca kişinin, kaynaklarının ve güçlerin kullanımında egemenlik kimde olacaktır?.

Kimler, toplum adına egemenlik kudretine sahip olacaktır ?.

Demokratik olmayan bir düzen için bu sorunun yanıtı çok kolaydır ama demokrasilerde toplum adına egemenlik kudretinin kullanılması, dolaysıyla kullanılacak güç dağıtılmış bulunmaktadır.

Demokratik bir sistemi diğer sistemlerden ayıran en önemli farklardan biri olan "güçler ayrılığı" prensibi ile yasama , yürütme ve yargı erki birbirinden ayrılmıştır. Bu güçler birbirinden bağımsız olarak davranma özgürlüğüne sahip bulunmaktadırlar. Böylece bu güçler bir yandan birbirini sınırlar, bir yandan da birbirini denetlerler.[39] Ve ancak bu şekilde çoğunluğun azınlık üzerindeki baskısı önlenebileceği gibi tüm vatandaşlara tanınmış olan haklar da güvence altına alınmış olacaktır.

Bunun aksi ise, tek parti, tek meclis, muhalefeti olmayan bir siyasal sistem, adaleti bulunmayan bir yargı düzeni ve her türlü haksızlığı yasallığa kavuşturan yasama düzenidir ki, böyle bir sistemin demokrasi olmayacağı açıktır.

Demokrasilerin, esasen ilkeler sistemi olduğu açıktır. Bu ilkelerin ise, birbiriyle ilişkili bulunduğu için ancak tüm ilkelerin eksiksiz uygulanması halinde tam demokratik bir sistemden söz edilebilir. Uygulamalarda tüm ilkeleri eksiksiz olarak uygulayan bir sistem mevcut bulunmadığı içindir ki, tam demokratik bir ülke veya sistem örneği verilemiyor.

[39] Demir Fevzi, age sf. 16

Ülkemizin ise, demokratik ilkeleri hemen tümüyle benimsemiş olduğu, bu ilkeleri başta Anayasa olmak üzere hukuksal belgelere geçirdiği, ancak tam olarak uygulanmadığını görmekteyiz. Bu hususta ülkemiz ile batılı demokrasiler arasındaki temel fark ise, batılı demokrasilerin ilkeler konusunda sahip bulunduğu toplumsal mutabakat, tarihsel süreçte oluşmuş demokratik bilinç, toplumun yüksek örgütlülük düzeyi ile yüksek katılım arzusudur.

Çalışmamızda, demokrasiyi bir yönetim biçimi olarak incelemekten çok, özellikle " BİR KURUM, BİR TOPLULUK İÇİNDEKİ KİŞİLERİN KARŞILIKLI HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİNİN VARLIĞINA DAYANAN YAŞAM BİÇİMİ" tanımını tezimizin amacı bakımından uygun düşen tanımlardan biridir.

Gerçekten sendika içi demokrasi, birbirinden çok farklı özellikleri bulunan fakat hepsi de işçi olan büyük bir kitlenin ortak amaçları için "bir arada" bulunabilmelerini sağlayacak temel yöntemdir.

Sendika içi demokrasi" uygulamalarının tartışılacağı bu tez de demokrasinin "kurumlar içinde" ve "temsilciler aracılığı ile" yapılmakta olan uygulamalar tezin amacı bakımından ele alınacaktır. Buraya kadar yapılan tartışmalardan sonra Demokrasinin ilke ve unsurlarına yönelik olarak ulaştığımız sonuçlar şöyle belirlenmektedir.

Demokrasi; Yöneten ve yönetilenlerin var olduğu, özgürlüklerin mevcut bulunduğu, Katılımın özgür olduğu ve bu hususta eşitliğin mevcut olduğu, bireye bakış açısının sağlıklı olduğu, bireyler üzerinde katılımı engelleyecek düzeyde direk veya dolaylı maddi ve psikolojik baskı ortamının yaratılmadığı, Kararlar sürecine katılanların, karar hususunda bilgilenmiş oldukları,

karşı çıkma veya/ve direnme hakkının mevcut bulunduğu, Denetleme özgürlüğünün mevcudiyeti ve bu hakkın hiç bir surette kısıtlamaya uğratılamaması unsurlarının

mevcut bulunduğu bir ülke/bir topluluk veya kurum içinde demokrasinin mevcut bulunduğunu öngörebiliriz.

Bizim yukarıda tespit ettiğimiz ilkelere de paralel olan fakat çeşitli farklı boyutlara da değinen çeşitli yazarlar da demokrasinin ilkeleri konusunda şu saptamaları yapmaktadırlar.

Tanımlamalarda ve ilkelerinin tespitinde ortaya çıkan belirsizliklere rağmen, 3. Bin yıla giderken insanlığın genel bir eğilim olarak demokrasiyi tercih ettiğini görmekteyiz. Bu, tercihin, çoğunluğun yönetim hakkına sahip bulunması, hukukun üstünlüğü ve kanun önünde eşitlik, örgütlenme ve fikir özgürlüğü yönünde bir irade olduğu anlaşılmaktadır.

Biz de, yukarıda ortaya çıkan ilkeler temelinde uygulamaya geçirilen ve ilkelerin aynı zamanda uygulamada da görüldüğü, tüm toplumsal kesimlerin eşit biçimde örgütlenme, fikir ve ifade özgürlüğüne sahip bulunduğu, hukukun üstünlüğünün en temel ilkelerden biri olarak hayata geçirildiği, katılımcı ve çoğulcu bir demokrasinin, giderek artmakta olan nüfusun, farklılaşan sorunlarına rağmen barış içinde bir arada yaşayabilmesinin asgari koşulları olduğu inancını taşımaktayız. Bundan uzaklaşan bir uygulamanın, toplumsal barış, istikrar ve huzur yerine çatışma ve huzursuzluk getireceği insanlık tarihimizin binlerce yıllık deneyimleri ortaya koymaktadır.

Sendika içi demokrasinin de esasen siyasal demokrasinin ilkelerinden yararlanarak ortaya konulduğu ortadadır. Sadece ilkeleri değil, aynı zamanda kurum ve işleyişinde de önemli ölçüde benzerlikler gösterdiği araştırmamız içinde de görülecektir. Nitekim, demokrasiye ilişkin ilkelerin, aynı zamanda sendika içi demokrasinin de ilkelerini ortaya koymakta olduğu tezimizin ilerleyen bölümlerinde açıkça görülecektir.

I.2.SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERİ

Sendikalar niteliği gereği demokratik kuruluşlardır. Kuruluşu ve işleyişi demokratik kurallara aykırı olamaz. Üyelerin daha başlangıçta bu önemli bir ilkeyi dikkate alarak sendikaya girdikleri farz edilir.[40]

Sendikal demokrasi ise, sendika yönetimlerinin yapı ve işleyişlerinin ve üyelerini temsil işlevlerinin demokratik kurallara uygun olmasıdır.[41]

Demokratik işleyişi daha genel düzeyde bir işleyiş olarak kabul eden Frank B. Miller,

" demokratik bir organizasyon, üyelerin kararlara faal bir şekilde iştirak ettikleri, mevzular ve meseleler hakkında tam manasıyla tenvir edildikleri, muhtelif programlar ve rakip önderler arasında seçim yapma imkanına haiz bulundukları, ekseriyetini bu yıl idare başına getirdiği kimseleri, müteakip sene yine ekseriyet arzu ediyorsa değiştirip, rakiplerinin iş başına getirilebildiği bir teşkilat şeklidir" [42] diyor. Miller' in, bu görüşleri ortaya koyduğu görüşleri tezimiz içine almamızın nedeni, günümüzden 35 yıl önce, sendika içi demokrasiye ilişkin ortaya konulan tanım ve kapsamın tespit edilmesidir. Gerçekten de, sendika içi demokrasinin ancak, genel bir "organizasyonu" benzetilerek bir tanımlamaya gidilmesi, kavramda meydana gelen gelişmeleri ortaya koyması bakımından da oldukça ilginçtir. Nitekim, Miller'in tanımlamasında, öncelikle açıkça "sendika" isimlendirmesi yapılmamaktadır. Sendikal faaliyetlerin açıklık içinde icra edilmesi, sendika içi denetleme organlarında söz edilmediği, genel kurulların bir kooperatif yaklaşımı içinde 1 yıl öngörmekte bulunması, yönetimden ayrılan kişilerin yerine "rakiplerinin" gelecek olmasının ifade edilmesi ile bir mutabakat fikrine yer vermemiş bulunması bir eksiklikten öte, sendika içi demokrasi tanım ve kapsamındaki gelişmeyi göstermektedir. Öyleyse her şeyden önce, sendika içi

[40] Kutal Metin , İktisat Maliye Dergisi 1981 Kasım sayı 8 sf. 356
[41] Dereli Toker, Sendikacılık Ans Cilt 2 sf.23
[42] Miller B. Frank, İ.Ü. İkt. Ve İçt. Enst.. Sos. Siy. Konf. 13. Kitap /ayrı bası-1962

demokrasi kavramının dinamik, gelişen ve değişen bir kavram olduğu kabul edilmelidir.

Sendika içi demokrasinin, daha çok herhangi bir kuruluş içinde demokrasi biçiminde ele alan Miller'in, sendikaların temel faaliyetleri olan ve sendika içi demokrasinin özellikle uygulama alanı bulduğu toplu iş sözleşmesi yapma, grev kararı ve uygulaması gibi konulara yer vermemiş bulunması, kavramın o günkü tartışma düzeyi ile birlikte henüz tanımlamaların ayrıntılı olarak ele alınmadığını göstermektedir.

Oysa günümüzde tanımlama ile birlikte ortaya konulan kavramın kapsamı alanında; Sendika yöneticilerinin seçim esasına göre tespit edilmesi, değiştirilebilmesi, yönetim yetkisine üyelerin sahip olabilmesi, sendika yönetiminde sadece belirli kişilerin egemenliğine terk edilmemesi, seçilmiş olan yöneticilerin denetlenebilmesi , yönetimlerin üyelere hesap vermeleri, beğenilmeyen uygulamaların eleştirilerek değiştirilebilmesi, toplu iş sözleşmesi ve grev gibi temel konular başta olmak üzere, üyelerin kendileri ile ilgili konularda söz söyleme ve karar sürecini etkileme hakları, sendika içi demokrasiyi oluşturmaktadır.

Gerçekten kendileri birer demokratik örgüt olan sendikaların, işleyişi de demokratik olmalıdır.

Yukarıda uygulama alanlarına genel olarak değindiğimiz sendika içi demokrasinin esası Prof. Kutal'ın belirttiği gibi; sendikal iktidarın kitleye, üyelere yaygınlaştırılmasıdır.

Sendika içi demokrasi, tüm üyelerin serbest seçimlerle kendi yöneticilerini belirli bir süre için seçmeleri, onları sürekli denetleyebilmeleri, yöneticileri seçim yolu ile değiştirebilmeleri anlamına gelmektedir.[43]

Kendileri demokratik olmak zorunda olan sendikalar için sendikal demokrasi büyük bir önem taşımaktadır. Aksi halde, bir sendika olarak amaçlarını hayata geçirebilmesi neredeyse olanaksız bir hale gelecektir. Bunun nedenlerini şöyle sıralamak mümkündür: Sendikaların, üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme gibi en temel fonksiyonlarını hayata geçirebilmesinin temel dinamiği, "örgüt" fikri etrafında bir araya gelmiş bulunan kitlenin BİRLİKTE DAVRANABİLMESİDİR. Yani güç; üyelerin birlik ve bütünlüğünün ortaya koyduğudur. Bu gücün temeli de ÜRETİM 'dir. Çalışarak, üretimi gerçekleştiren kitlenin gücü ne kadar önemli ise, bu kitlenin "ÇALIŞMAMA HAKKI"da önemli bir etkiye sahip bulunmaktadır. Grev hakkının, ulusal hukuk belgeleri ve normlarla güvence altına alınması bunu ifade etmektedir. Öyleyse, böyle bir kitleyi bir arada tutmak ve ortak çıkarları için "birlikte" harekete geçirmek için ortaya konulması gereken bir "yönetim biçimi", veya bir "ilişkiler sistemi"ne ihtiyaç bulunduğu açıktır. İşte, çalışanların ancak birlikte bulunmaları ve birlikte davranmaları ile ortaya çıkan bu gücü ancak uygun bir "sistem" amaca uygun biçimde harekete geçirebilir ki, bu sistem; sendika içi demokrasidir. Çalışma hayatında çokça sözü edilen ve arzu edilen "güçlü sendika" nın esasen yukarıda tanımlanan, sendika içi demokrasiyi eksiksiz uygulayan, katılımın sürekli olarak arttırılması yönünde bir çaba içinde olan sendika olması gerekir.

O halde sendika içi demokrasi, sadece bir yönetim anlayışı değil, aynı zamanda kurum ile üye ilişkisini de düzenleyen bir iletişim biçimi olmaktadır.

[43] ibid sf 357

Sendika içi demokrasi, bununla birlikte sendika mensuplarının, sendika merkezlerinden sendikaya bağlı bulunan işyeri örgütlerine kadar olan “sendika yapılanmayı” da belirleyen kurumsal işleyişi de gösterir.

Öte yandan, sendikalar teorik olarak tüm üyelerin örgütüdür. Böyle bakıldığında sendika yöneticiliği yapmak, çeşitli kademelerde “gönüllü “ temelde görev almak ve yürütmek tüm üyelerin hakkı olmaktadır. Bu durumda, sendika yapı, işleyiş ve haklar belgelerle güvence altına alınması gerekir ki, bu da ancak sendika içi demokrasinin benimsenmesi ve geliştirilmesi biçiminde bir anlayışın başa alınması ile mümkün olabilir. Aksi halde ilerde de değineceğimiz gibi, sendika yönetimleri belli kimselerin veya grupların egemenliği altına girerek sendika içi demokrasinin bozularak ortadan kalkması sonucuna ulaşması söz konusu olabilir.

Sendika içi demokrasiyi zorunlu kılan bir diğer etmen ise, üye sayılarının uygun bir mekana sağmayacak kadar fazla olmasıdır. Böylesine büyük bir üye kitlesini başka bir yönetim biçimi ile yönetebilmek neredeyse olanaksızdır. Tıpkı, siyasal anlamda demokraside olduğu gibi, üye kitlesinin doğrudan katılıma olanak vermeyecek biçimde yüksek olması, üyelerin farklı görüş ve önerilere sahip bulunmaları, üyelerin hedef ve amaçlarında çeşitli farklılıklar bulunması kısaca üye kitlesinin homojen bir kitle olmaması nedeniyle çok doğal olarak görüş ve yaklaşım farklılıkları olabilir. Bu farklılıkların ; ortak çıkarlar açısından birada bulunmaları zorunlu olduğuna göre, bu kitlenin sadece sendika ile “üye” olarak bir bağ içinde bulunması yeterli olmamakta, bu bağın çeşitli “demokratik^ yöntemler ile geliştirilmesi de ortak çıkarlar açısından öneme sahip bulunmaktadır.

Sendika içi demokrasi de çeşitli açılardan denge kurulamadığı ve demokratik ilkeler işleyiş içinde kurumlaştırılamadığı ve bunun kültürü oluşturulamadığı zaman yukarıda

da değinildiği gibi demokrasinin ortadan kaldırılması ve dejenere olması söz konusu olabilir.

Nitekim günümüzde sendikalarda, sendika içi demokrasinin uygulanmadığına ilişkin sendika üyelerinden kuvvetli eleştiriler gelmektedir.

Demokratik sistemler içindeki en önemli sivil toplum kuruluşlarının başlarında gelen sendikaların önemli etkinliklerine üyelerin düşük bir oranda katılım göstermeleri de tezimizi destekleyen gerçeklerdir.

Ülkemizde demokrasinin yeterince gelişmemiş olmasının da bir yani sistemin kendisinden kaynaklansa da, sendikalardan da kaynaklanan eksiklerin bulunduğu söylenebilir. Çünkü, demokrasi en azından ona ihtiyaç duyanların istek ve girişimlerine bağlı olarak gelişebilir. Hatta demokrasinin bu şekilde geliştirilmesinin, kültürünün oluşması açısından büyük katkılarının olacağı söylenebilir.

Ve elbette günümüzün objektif koşullarında vatandaşların sendikal faaliyetlere katılmama eğilimleri ile demokrasinin zayıf olması arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Sorunu farklı bir açıdan ele aldığımızda da, demokrasinin yeterince gelişmemesi ile sendika içi demokrasinin yeterince gelişmemesi arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu görülecektir. Şüphesiz, insanlar kararlarına katılmadıkları ve kendi çıkarları açısından anlamlı bulmadıkları etkinliklere katılma arzusu duymamaktadırlar.

Tüm demokratik kuruluşlarda olduğu gibi, sendikalarda da üyelerin en geniş biçimde temsil edildikleri organ olan genel kurul en yüksek karar organıdır. Genel kurullar aynı zamanda sendika içi demokrasi uygulamasının sergilendiği en üst karar organlarıdır.

Bu nedenle Genel kurulların toplanması, işleyişi ve kurulun en son aşaması olan seçimler bir çok açıdan olduğu kadar özellikle de sendika içi demokrasi açısından özel bir önem taşımaktadır.

Delegeler ağırlıklı olarak işçilerden mi, yoksa profesyonel sendikacılardan mı teşekkül etmektedir ?.

Delegelerin kürsü özgürlükleri var mıdır ?.

Özellikle iktidar ile farklı görüşler taşıyan kimseler delege seçilebilmiş midir ?..

Farklı görüşlere söz ve ifade özgürlüğü sağlanmakta mıdır ?.

Kuşkusuz bu sorulara olumlu yanıt alınamıyorsa, sendika içi demokrasiden söz etmeye olanak kalmamaktadır.

Gerçekten sendikanın gelecek dönemde yönetim, denetim ve disiplin kurullarını belirleyecek olan genel kurullara üyelerin iradesi yansımıyorsa, sendika tüzük, genel kurul kararları ve faaliyet programının belirlendiği bu kurula üyelerin görüşleri yansımıyorsa sendika içi demokrasiden söz edilemeyeceği gibi böyle bir sendika ile üyeleri arasında uzaklaşma ve yabancılaşma başlayacaktır.

Günümüzde sendika genel kurulları, üye sayıları ve 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 10. Maddesi hükmü nedeniyle genellikle delegeler ile yapılmaktadır. Özellikle işkolu barajlarının mevcut bulunduğu sistemlerde , üye sayılarının yüksek olması nedeniyle sendikaların, kuruluş aşaması dışında üyelerle genel kurul yapması söz konusuz değildir. Bu durumda, delegelerin en demokratik yollardan seçilmesinin önemi artmaktadır. [44]

Sendika içi demokrasinin uygulandığı sendikalarda delege seçimleri hararetli bir yarışma biçiminde yaşanmaktadır. Özellikle iktidarla farklı görüşlerde olan kimseler

[44] ibid sf. 357

haftalar, hatta aylar süren ön hazırlıklarla delege olmak ve en azından genel kurul gibi bir üst platformda görüşlerini dile getirme arzusu taşırlar.

Buna karşın delege seçimlerinin yapılmadığı hallerde ise, genel kurul sürecine ilişkin herhangi bir heyecanın duyulmadığı, kim seçilirse seçilsin hiç bir şeyin değişmeyeceği kanısı üyelerin ilgi ve katılım arzularını da düşürmektedir. Bu, anket sonuçlarından da açıkça anlaşılmaktadır.

Delege seçimlerinin böylesi demokratik bir yarış içinde geçmesi, fikirlerin ve programların ifade edilmesi en ideal durum olmakla birlikte uygulama tam olarak böyle cereyan ettiği söylenemez.

Genel kurulların yarışmalı geçmesi halinde, merkezi otoritenin kullanılması, türlü baskı metotların uygulanmaya konmak istenmesi, açık-gizli tehdit unsurlarının ortaya konulması hiç kuşku yok ki, üyelerin özgür iradelerini ortaya koymasını önlemektedir. Böyle bir durumda şekli anlamda sendika içi demokrasinin var olduğu, fakat gerçek anlamda hayata geçtiği söylenemez.

“ Sendikalarda demokrasiden sapma eğilimi üzerinde duran klasik yapıtlar arasında Robert Michels’in Siyasal Partiler : Modern Demokrasilerde Oligarşik Eğilimlerin Sosyolojik Tahlili isimli kitabı en önemlisidir. Michels’e göre, sendika ve siyasi parti liderleri kendi şahıslarında o kadar geniş iktidar ve yetkiler toplarlar ki, demokratik uygulamalar sonuçta sadece biçimsel bir merasim niteliği kazanır.” [45]

O halde sendika içi demokrasinin unsurları olan, seçim yapılması, yönetimin değiştirilmesi, kararlara katılma vb. hakların hukuksal belgeler ile güvence altında bulunması, sendika içi demokrasinin var olduğu anlamına gelmiyor.

[45] Dereli Toker, age sf. 24

Sendika içi demokrasinin gerçek anlamda var olduğu, tıpkı siyasal demokraside olduğu gibi ancak ilkelerin tam özgür bir ortamda eksiksiz olarak hayata geçirilmesi, üyeler arasında hak ve kazanımlardan eşit yararlanma kuralının hayata geçirilmesi ile söz konusu olabilecektir.

Böylece genel kurulları oluşturan delegelerin elbette üye olmaları fakat bu platformu özüne uygun olarak tüm üyelerin hak ve çıkarlarının korunması, geliştirilmesi ve üyelerin muhtemel tehlikeleri karşı korunmasının yol ve yöntemlerinin önerildiği, tartışıldığı ve faaliyet programlarının ortaya konulduğu kurullar olmalıdır.

Özellikle genel kurulu oluşturacak delegelerin bir kısmının tüzükte belirtilen ve önceden bilinen kişilerden meydana gelmesi daima kuşku ile karşılanması gereken bir husustur.[46]

Öte yandan, genel kurulun mümkün olduğu kadar sık toplanması , toplantıda üyelere ve delegelere özgür iradeleri ile oylarını kullanmalarına olanak verilmesi , sendikanın yaptığı çalışmalar ve mali durumu hakkında üyelere açık ve doğru bilgilerin sağlanması sendika içi demokrasi açısından önem taşımaktadır.

Genel kurul sürekli bir organ olmadığından üyelerin sendika yönetimini denetlemeleri, yine genel kurulca seçilen denetçiler aracılığı ile yapılmaktadır. Bu açıdan denetçilerin görevlerini en iyi biçimde yapabilmeleri sağlanmalıdır.

I.2.1- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN KAPSAMI

Sendika içi demokrasi kavramının kaynak bakımından “demokrasiden” kök aldığını, temel ilkelerinin de yine demokrasinin temel ilkeleri olması gerektiği açıktır.

[46] Kutal Metin , İktisat ve Maliye Dergisi 1981 sayı 8 sf.356

Demokrasi kavramı üzerinde yürüttüğümüz bir dizi tartışmadan sonra ana ilke ve unsurları belirlenmiş olan demokrasinin sendika içi uygulama boyutuna baktığımızda, sendika içi demokrasinin bir ARAÇ olduğu ortaya çıkmaktadır.

Sendika içi demokrasi, kurum içinde , üyeler ile örgütün tepe noktası arasındaki ilişki ve uygulamaları belirleyen genel davranış biçimi olarak, örgütün bütününü kapsar.

Örgütün bütünlüğünden kasıt ise, örgütün tüm üyeleri, işyerinde oluşturulan kurulları, şubeler veya bölgeler düzeyinde oluşturulmuş kurulları, sendika merkezi ve merkezde oluşturulan kurullar, merkez yönetim kurulu, disiplin ve denetleme kurulları ile doğal olarak sendika içi demokrasinin en üst platformu olan Genel kurullar sendika içi demokrasinin kapsamı içindedir.

Sendika içi demokrasi uygulama boyutu ile ele alındığında farklılıklar görülmektedir. Kimi sendikalarda sadece yasalarda yer alan “zorunlu organların ” (disiplin , denetleme kurulları, genel kurul) mevcut bulunduğu, kimi sendikalarda ise, yasaların zorunlu saymadığı fakat yasak da sayılmayan, demokratik katılımı arttırmaya yönelik olan (Başkanlar Kurulu, genişletilmiş başkanlar kurulu, genel temsilciler kurulu, çeşitli komisyonlar gibi...) oluşturulduğu görülmektedir.

Öte yandan, artık ülkemizde de gelişme eğilimi taşıyan “endüstriyel demokrasi” uygulamaları ve bu noktalarda sendikaların temsili konuları nedeniyle , sendika içi demokrasinin boyutlarının genişlemesi yönünde güçlü bir eğilimin gözlemlendiğini belirtmek gerekir.

Özellikle 1990’lı yılların başından itibaren bilim ve teknikte meydana gelen gelişmeler sonucunda, işyerlerinde yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başladığı görülmektedir. İstisnai uygulamalar dışında, kalite ve verimliliği arttırmaya yönelik bulunan yine tekniklerde ortak işçi-işveren kurullarının oluşturulduğu, çalışanların

özellikle üretim ile ilgili kararlar süreçlerine -kendi kısımları ile ilgili olarak/ katıldıkları, öneriler geliştirdikleri gözlemlenmektedir. Endüstriyel demokrasi kapsamında değerlendirilmesi gereken bu kurulların çeşitlenmekte ve artmakta olduğu görülmektedir. İşçi sendikalarının ise, çeşitli olumlu boyutları olan- açıklık, kararlara katılım ve bir ölçüde iş ve gelir garantisi- fakat özellikle teknolojik gelişmenin yükselmesi sonucu ortaya çıkan çeşitli olumsuz boyutları- özellikle işçi çıkarmalar- arasında bir değerlendirmeye gitmek zorluğu içinde bulundukları görülmektedir.

Öyleyse, sendika içi demokrasinin boyutları dikey örgüt yapısı içinde olduğu kadar, yapay örgütsel yapı içinde de yaygınlaşması kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır.

I.2.2- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN AMACI

Sendika içi demokrasinin amacı, örgütsel yapı ile üyeler arasındaki işleyişin, ilişkilerin, karşılıklı görev ve sorumlulukların hayata geçirilmesi ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesidir.

Böylece sendika içi demokrasinin temel amacı; yasaların amir hükümlerinin yerine getirilmesi, sendika yöneticilerinin üye iradesi ve çoğunluğu ile göreve getirilmesinin sağlanması, Sendikal faaliyetlerin açıklık ilkesine göre gerçekleştirilmesi, sendika faaliyet ve mali işlemlerinin denetlenmesinin sağlanması, üyelerin sendikal faaliyetlere katılımının sağlanması, üyelerin dilek ve isteklerinin demokratik kanallardan karar organlarına ulaştırılmasının sağlanması, üyelerin arzu ve ihtiyaçlarına uygun sendikal faaliyetlerin üretilmesi, sendikal faaliyetlerin değişen ihtiyaçları göre gözden geçirilmesi,

sendikal faaliyetlere çok sayıda üyenin faaliyetlere katılımı sağlayarak sendikacı ve kadro yetiştirilmesi, gelişen ve değişen koşullarla ilgili bilgilerin üyelere aktarılarak

bilinçli ve örgütlü sendikal kadrolar üretilmesi ve demokratik bir sendikal yapı oluşturulması,

demokrasi fikrinin örgütte bir genel tutum haline getirilerek, işyerine, aileye ve topluma sirayet edecek yaşam biçimi haline getirilmesi, farklı görüş ve yaklaşımlara tahammül gösterilmesi ve azınlıklara kendilerini ifade etme ortamı yaratılması, Üyelerin söz ve karar sahibi olmalarının sağlanması, örgütsel İletişimin sağlanması, sendika hesap ve faaliyetlerinin denetlenmesi, işleyen demokratik bir mekanizma yaratılarak örgütsel yenilenmenin sürekli kılınması, alınmış bulunan örgütsel kararların eksiksiz uygulanmasının sağlanması, örgütsel disiplinin sağlanması,

Yukarıda sayılan amaçların hayata geçirilmesi ile sendikaların, sendika olmaktan doğan temel yükümlülüklerini yerine getirdikleri gibi, sağlıklı işleyen dinamik ve demokratik amaçlara da kolaylıkla ulaşabileceklerdir.

Öyleyse sendika içi demokrasiyi uygulamanın temel amacı, sendikaların oluşma biçiminden gelen demokratik olma özelliğinin doğal sonucudur. Doğası ve yapısı gereği demokratik olan/ olması gereken sendikalar, örgütsel faaliyetlerini ve amaçlarını ancak sendika içi demokrasinin uygulanması ile gerçekleştirebilirler.

I.2.3. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN ÖNEMİ

Günümüzde demokrasinin önemi dünya ölçeğinde artmakta ve demokrasiye yönelme genel bir eğilim olarak yükselmektedir. Demokrasiye verilen bu önem onun ilkelerinden kaynaklanmaktadır. Bilindiği gibi, sendika içi demokrasi de aynı ilkelerin sendikalara uyarlanması ve uygulanmasıdır.

Sendikal ilkelerin ve sendikayı sendika yapan temel unsurların hayata geçirilmesi de ancak sendika içi demokrasinin uygulanmasından geçiyor. Çünkü, sendikalar çok farklı siyasal inanışta olan, farklı etnik kökenli veya mezhepte olan, farklı cinsiyetlere

sahip olan üyeleri bağrında toplayan kuruluşlar olmaları nedeniyle “kitle örgütleri” olarak tanımlanırlar. Tıpkı ülkelerde olduğu gibi bu kadar farklılıkları bulunan kitlelerin ancak demokratik ilkeler ile yönetilmeleri halinde güçlü örgütler olacakları açıktır.

Bilindiği gibi, sendikalar kapitalizmde sınıf çelişkisinin en sıcak ortamında, en keskin yerinde bir taraf olarak bulunur. Sendikaların mücadele düzeyleri kadar sendikaların örgüt yapıları ve işleyişleri de sermaye sınıfı ve etkinliğindeki iktidarın ilgi odağı durumundadır. İktidarda hakimiyet kuran kapitalistler işçilerin sınıf bilincine varma düzeylerindeki düşüklüğünden de yararlanarak ideolojik bombardımanlarla, baskılarla, yasaklarla ve diğer her türlü araçlarla sendikal demokrasinin olgunlaşmasını engellemek isterler. Çünkü sendikal demokrasi ilkeli olarak yerleşiklik kazandığında o sendikanın gücü ve manevra yeteneği artar, mücadele de etkinleşir.[47]

Görüldüğü gibi, bir sendikanın toplumsal ve sınıfsal konumunun net olarak belirlenmesi, mücadelenin eksiksiz verilmesi ve bir karşı güç olan sermaye sınıfı karşısında güç ve manevra kabiliyetinin yükselmesi ancak demokratik ilkelerinin eksiksiz hayata geçirilmesine bağlı bulunmaktadır.

Açıkça anlaşılıyor ki, sendika içi demokrasi ilkelerinin eksik uygulanması halinde bu eksiklik hak mücadelesine yansımaktadır.

Sendikanın gelenek ve deneyim zenginliği başta olmak üzere yine aynı ağırlıkta toplumsal gelişmeler de bu oluşumda önemli etkide ve etkileşimdedir.

Öyleyse, üyelerin kendi kaderlerine kendilerinin nasıl karar vereceklerinde ilgili her türlü örgütsel yapı ve süreçlere ilişkin düzenlemelerin yapılmasında sendikal

[47] Petrol-iş Sendika Demokrasi sf. 10-11

faaliyetlerin belirlenmesinde örgütsel yaşamda serbestlikler ve limitlerin kabulünde bu ilkeler geçerlidir.

Toplumsal demokraside olduğu gibi, üyelerin sendika yapısı ve işleyişinde sahip bulunduğu özgürlükleri de ortak kabule dayanmakta, normlara bağlanmaktadır.

Sendikal demokrasi aynı zamanda o örgütte bir olgunluk göstergesidir. Bu olgunlaşma ise, örgüt olarak bir arada bulunmak için zorunluluktur.

Sendikaların işi üyelerinin hak ve çıkarlarını sağlayabilme, sorunlarını çözücü nitelikte kararlar alabilme, uygulayabilme ve sonuçlara ulaştırabilmedir. Önemli olan bu faaliyetlerin sendikal demokrasiyi yaşatarak ve örgütü bu yönde olgunlaştırarak yapılabilmesidir.

Sendikal demokrasinin sendikalar için böylesi önemini bilen kapitalistler ve dümen sularındaki iktidarlar sendikal demokrasinin olgunlaşmasını engellemek için işyerlerindeki

uygulamalar ve yasal düzenlemelerle sendika organlarının seçiminden. üye aidatlarının toplanmasına kadar müdahale etmek isterler.

Kuşku yok ki, sendikal demokrasinin engellenmesine, olgunlaşmamasına yalnızca sermayenin oyunlarına bağlı olarak yaklaşılamaz. Sendika örgütünde, sendikal demokrasiyi yerleştirememe her şeyden önce üyenin sorudur. Kuşkusuz bu sorunun sendika örgüt organlarında yer alanlarca paylaşılması bir görev olarak çözümüne katkı da bulunmaları gerekiyorsa da yine de sorunun ilk ve son sahibi üyelerdir. Şayet üyeler kendi örgütlerine sermayenin müdahalelerini kıramıyorlarsa hak ve çıkarları yönünde patronlara ve iktidarlara karşı nasıl koruyabilir ?..

Toplumsal demokrasi, sendikaların aktif ve kararlı çabaları olmaksızın geliştirilememekte ve bu nedenle ülkede demokrasinin vazgeçilmez yükümlülüğü de vazgeçilmez bir biçimde sendikaların sırtındadır.

Ülkede demokrasinin gelişmişlik düzeyi doğrudan sendikaların demokrasi üzerinde etkili olduğundan, toplumsal demokrasi geliştirme yönünde uğraş vermeden yalnızca sendikal demokrasinin oluşturulması yönünde yapılan uğraşlar ile de istenilen sonuca ulaşılamayacaktır.

Bu yaklaşıma göre, toplumsal demokrasi için verilen uğraşlar sendikal demokrasi, sendikal demokrasi için verilen uğraşlar ise, toplumsal demokrasi için veriliyor demektir.

Toplumsal demokrasi gibi sendikal demokrasi de insan zenginlikleri , kültürel gelişmeler, sınıf ve sendikal bilincin gelişmesi ve olgunlaşıp ilkeli bir niteliğe kavuşabilmektedir.

Sendikal demokrasi, sendikanın örgüt yapılanmasında , işleyişinde ve tüm sendikal faaliyetlerinde yine temsil edilme, karar alma ve uygulama olan sendika süreçlerinde çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık adları alan demokratik ilkelerin yerleştirilerek, siyasal demokraside ifade edilen kültürel zenginlik, toplumsal gelişme ve ilkeli bir niteliğe ulaşma halinin sendikal örgütlere taşınması olarak ifade edilebilir.

Üyeler, kendi tercihlerine, kabullerine ve anlayışlarına göre bir yapı işlerlik ortaya koyabildikleri sürece , sendikal demokrasi de o denli sendikada yaşar ve olgunlaşır.

Bu gerçek, sendikaların ayakta kalabilmeleri ve yaşamlarını sürdürmeleri için sendikal demokrasinin ne denli önemli olduğunu, çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır.

Sendikal demokrasi, gerçekleştirildiğinde başarılı olunacağına da kesin gözü ile bakmak doğru değildir. Ama başarıya ulaşabilmek için sendika içi demokrasinin

gerekli olduğu söylenebilir. Kuşkusuz sendika içi demokrasinin uygulanması başarılı sendikacılığa yol açar. Ama tek başına yeter koşul değildir, çünkü sendikal başarı salt sendika içi demokrasiye değil, başka bir çok faktöre de bağlı bulunmaktadır.

I.2.4- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN İLKELERİ

Demokrasi tartışmalarında görüldü ki, demokrasi öyle bir düzendir ki, onu birbiri ile toptan kıyaslayabilecek bir yöntem mevcut bulunmamaktadır. Bu nedenle biz, demokrasiyi ve konumuz açısından sendika içi demokrasiyi öncelikle ilkelerinin tespit edilmesi ve bu ilkelerin uygulamada hayata geçip geçmediğini gözlemleyerek bir sonuca ulaşma çabası içinde bulunuyoruz. demokrasi ancak ilke ve unsurları tespit edilebilirse test edilebilmesi mümkün olabilecektir. Bunun için de, öncelikle demokrasinin temel ilkeleri tespit edilerek, bu ilkelerin sendika içi demokrasi açısından karşılıklarının bulunması ve kıyaslanması yöntemi benimsenmiştir. Bu nedenle, sendika içi demokrasinin ilkelerinin siyasal demokrasiden kaynaklanması çok doğal olarak kabul edilmelidir.

Sendika içi demokrasi hususunda, sendikalar arasında “sendikal anlayış farklılıklarına” dayandığı iddia edilen çeşitli ilke farklılıklarının olduğu belirtilmektedir. İlke farklılıklarından öte, anlayış farklılıklarının olduğu; sınıf sendikacılığı, sınıf ve kitle sendikacılığı, çağdaş sendikacılık vb. ayrımlarla ifade edilmektedir.

Biz, bu ifadelerin dayandığı ilkelerin tespit edilmesine yönelik bir inceleme yaptığımızda, söz konusu farklılıkların esasen sendika içi demokrasi hususundan kaynaklanmadığı fakat bunun arkasında çeşitli siyasal bakış açılarının bulunduğunu tespit ediyoruz. Yani çeşitli isimlendirmeler ile belirtilmek istenen, sendika içi demokrasinin ilkelerine ilişkin temel bir ayrım değil, sendikal anlayış farklılığını çeşitli

siyasal doktrinlere oturtmak isteyenlerin, “farklılıklarını göstermek” arzusu ile böylesi isimlendirmelere gittikleri anlaşılmaktadır.

O halde, sendikal anlayış farklılıklarının sendika içi demokrasi ve ilkeleri açısından anlamlı olmadığını peşinen belirtmemiz gerekmektedir. Sendikal anlayış farklılıklarının sendika içi demokrasi ile ilgili temel farklılığı göstermemesi üzerine, biz; sendikalar arasında hiç bir ayrım gözetmeyerek, tümünü “sendika” olarak kabul ederek, yukarıdaki analizlerimiz üzerine ortaya çıkartılan temel ilkelerin uygulamalara geçip, geçmediğini ve bu noktada ortaya çıkan sorunlar üzerinde tartışmayı tercih edeceğiz.

Bu açıdan sendika içi demokrasiye baktığımızda şu temel ilkeleri tespit ediyoruz.

I.2.4.1 SEÇİM

Seçim, demokrasinin temel ilkelerinden biridir. Seçim unsurunu içermeyen bir sistemin demokratik olduğu iddia edilemez.

Demokrasi, halkın egemenliği ise ve bu egemenliği halk iradesi ile ortaya çıkaracak ise, bu irade ancak özgür seçimler ile sağlanabilir. Öyleyse seçimleri, demokrasinin “olmazsa olmaz” unsuru olarak kabul etmek gerekir. Kuşkusuz, seçimi tek unsur olarak kabul etmek de doğru değildir. Seçimlerin hangi koşullarda yapıldığı, aday olma özgürlüğünün olup olmadığı, buna ilişkin kısıtlamaların söz konusu edilip edilmediği, seçim tekniği gibi detaylar da en az seçim kadar, seçim olgusunu içini dolduran, anlamlı kılan unsurlar olmaktadır.

Seçimler hususunda zaman zaman sosyal sınıf, ırk, eğitim, yaş, cinsiyet, din vs. kriterlere göre ayrımlar yapıldığı bilinmektedir. Şurası kesin ki, bir ülkede demokrasi olmasının temel unsurlarından biri SEÇİM ise, seçimlerin de demokratik olması için, seçmen kitlesi içinde hiç bir ayrım gözetilmeyerek, herkesin eşit ve özgür biçimde

KATILIMI gereklidir. Bir seçimin demokratik olmasının ikinci önemli unsuru ise, seçmenlerin alternatiflere sahip bulunmalarıdır. Resmi tek listeye oy vermek demokratik bir seçim olduğunu göstermez.[48] Seçmenlerin çeşitli alternatifler arasında tercih yapabilmesi, seçimlerin baskı ve tehdit altında olmadan yapılması, adaylık hususunda bir engellemenin fiili olarak bulunmaması, gizli oy, açık sayım ve döküm esasının kabul edilmesi seçime demokratik boyut getirecek uygulamalardır.

Sendikalarda, işyerlerinde, şubeler düzeyinde ve genel merkez genel kurulunda seçimlerin yapılması söz konusudur. Sendika içi demokrasi ilke ve uygulamalarını görece geniş tutan sendikalarda bu seçimlerin oldukça hararetli, buna mukabil kimi sendikalarda da seçim tek listeler düzeyinde, düşük katılımlı ve tartışmasız geçtiği gözlemlenmektedir.

2821 Sayılı Sendikalar Yasasının 14. Maddesi doğrudan "seçim" hususuna değinmiş olması nedeniyle ülkemizdeki tüm sendikaların, söz konusu maddenin ifadesine uygun biçimde genel kurullarında seçim yoluna başvurdukları bilinmektedir. Aynı maddede belirtildiği gibi seçimler; " serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına uygun olarak seçim yaptıkları ve bu hususun yasal güvence altında olduğu anlaşılmaktadır.

Burada yasa hükmünün demokratik niteliği tartışmasızdır.

Ancak, yukarıda da belirtildiği gibi, sadece "seçim" kurumunun varlığı, yapılan seçimlerin ve bir bütün olarak söz konusu sürecin demokratik olduğunu ne yazık ki, göstermiyor. Sandık ile birlikte, seçmenlerin/delegelerin çeşitli alternatiflere sahip bulunmaları, farklı görüşlere söz hakkı verilmesi, delegelerin "özgür" tercih yapabilmelerine olanak sağlanması gibi, demokratik bir yol olan "seçim" ilkesini göstermelik olmaktan kurtaracak uygulamalara bakılarak bir fikir belirtmek mümkün

[48] Türk Metal-Demokrasi Tarihi, Çalışma Rp. Ek -2 ,1992 sf.2

olabilir. Bu hususta ülkemiz sendikalarının başarılı uygulamalar gösterdiklerini söyleyebilmek olanaklı değildir. .

İleride de değinileceği gibi, anket çalışmasının uygulandığı 3 sendikamızda da seçim ilkesi uygulanmasına karşın, üyelerin çok azının "sendika içi demokrasi" var olduğuna inanmaları da bunun bir açık bir göstergesidir.

Çünkü, ülkemizdeki tüm sendikalarda "seçim" kurumu genel kurullarda yer verdikten sonra, yasanın emredici hükmünün bulunmadığı fakat yasaklamanın da sözkonusu bulunmadığı, sendika içi demokrasiye derinlik ve hakimiyet sağlayacak uygulamalara

yeterince yer vermedikleri bilinmektedir. Örneğin, karar yetkisi Yönetim Kurullarında kalmak kaydı ile; temsilci seçimleri, endüstri ilişkileri kapsamında ortaya çıkan ortam kurullara sendika adına temsilci gönderilmesi, toplu iş sözleşmesi teklifinin hazırlanması, toplu sözleşmenin bitirilip, bitirilmeyeceğine karar verilmesi vb. alanlarda seçim yapılması, üye iradesine başvurulması, görüş alınması, gerekirse referandum yapılması gibi alternatif "demokratik" yöntemler kullanılabilir

Oysa, seçmenlerde olduğu gibi, sendika üyeleri de yasanın emredici hükümlerinin dışında kalan alanlarda, sendika yöneticilerinin , sendika içi demokrasiye getirdikleri yaygınlık, süreklilik ve yeniliklere önem vermektedirler.

Bizim görüşümüze göre, sendikalar işyeri sendika temsilcilerinin seçimle göreve gelmeleri başta olmak üzere, işyeri disiplin kurulu, yıllık izin kurulu, sendikaların işyerlerinde oluşturduğu eğitim, basın, örgütlenme, sosyal ilişkiler vb. işyeri kurullarında görev alacaklar, şubelerde oluşturulan tüm komisyonlar ve genel merkezlerde oluşturulan tüm komisyonlarda görev alacakların seçim ile göreve gelip, seçim ile görevden ayrılmaları, göreve gelenlerin "gönüllü, fikirleri ve programları olan

ve üye desteği almış olmaları" nedeniyle sendikal faaliyetlere ve seçim aracılığı ile sendika içi demokrasiye bir soluk kazandırılmış olacaktır.

I.2.4.2 ÇOĞUNLUĞUN İKTİDARI

Demokrasinin temel sorularından biri de "kim yönetecek ?." sorusuna yanıt bulmaktır. Bu soruya demokrasinin getirdiği katkı; seçimlerde en çok oyu alan, yani çoğunluğa ve onun iradesinin temsilcisi olandır.

Sandıktan çoğunluğun çıkması, mutlak anlamda çoğunluğun görüşlerinde haklı olduğu anlamına gelmiyor. Çoğunluk, bir "karar alma yöntemi" olarak kabul edilmelidir.

Bununla birlikte dünyada yaşanan çeşitli deneyimler belli önlemler alınmaması halinde çoğunluk yönetiminin bazı tehlikeli sonuçlara yol alması ihtimalinin bulunmasıdır. Bunun en uç örneği çoğunluk diktasıdır. Çünkü azınlıkta kalanların başta yaşama hakları olmak üzere hiç bir haklarının kalmadığını gösterir.

Bu tehlikeleri engellemeyebilmek için , demokrasi çoğunluğun iktidarı ile birlikte "azınlık haklarının güvence altında olması ve azınlığın korunması " gibi kimi önlemler de almıştır.

Çoğunluğun yönetimi, uygulama bakımından meşru kabul edilebileceği gibi, bu husus ayrıca yönetimin uygulamalarının desteklenmesi açısından da kolaylık sağlayacaktır. En azından direnme daha az olacaktır.

Çoğunluğun oyu ile yönetime gelmiş olanların, çoğunluğun talebine uygun üretim yapacakları dikkate alındığında toplumsal tatminin daha yüksek olabileceği varsayılabilir.

Yönetimin muhtemel yanlışlarının de, çoğunluk tarafından eleştirilmesi halinde bundan vazgeçilmesi olasılığı yüksek olacaktır. Öyleyse çoğunluk yönetimi, sendikalarda da demokratik uygulamanın vazgeçilmez temel esaslarından biri olarak kabul edilecektir.

Demokratik işleyiş genel olarak incelendiğinde durum şöyledir:

Yönetmeye aday olanlar ortaya çıkar, farklı yaklaşımlar ve farklı örgütlenmeler ile kendilerini gösterirler, propaganda çalışması yaparlar, hatta bu çalışmalarda karşılıklı ölçülü ve düzeyli olarak birbirlerini eleştirirler. Ve sandıktan bu birbiri karşısında uzlaşmaz olan ve böyle olduğu içindir ki, farklı taraflarda yer alarak seçime giden taraflardan biri seçimin galibi olur.

Buraya kadar olup bitenler demokrasinin olağan süreçleridir.

Öyleyse, çoğunluğun yönetimi ilkesi temelde "kim yönetecek ?" sorusuna binlerce yıllık insanlık tarihinin bilgi, birikim ve deneyimlerinin bir sonucunda ortaya konulmuş olan en demokratik yöntem olan "çoğunluğun yönetmesi" ilkesini taşımaktadır. Başka bir deyişle,

kimin yöneteceği sorusuna en demokratik yanıtı ve bunun tespitine ilişkin yöntemi ortaya koymaktadır. Söz konusu demokratik ilkenin ülkemizde bütün sendikalar tarafından uygulanmakta olduğunun altını çizmekte yarar vardır.

Ama demokratik süreç burada bitmiyor.

I.2.4.3 AZINLIĞIN KORUNMASI VE SENDİKA MUHALEFETİ

Demokrasinin temel unsurlarından birinin, farklı görüş ve yaklaşımlara sahip kimselerin bulunabileceğinin kabul edilmesidir. Özellikle uygulamalarında iktidarlar siyasal mücadelede olduğu gibi sendikal harekette de potansiyel düşmanı olarak

görülmekte ve mümkün olduğunca ortadan kaldırılması için çaba harcandığı görülmektedir.

Demokrasinin geçerli bulunduğu tüm yönetim biçimlerinde seçim yapıldıktan sonra demokratik süreç bitmiş olmaz. Demokratik süreç, asıl bundan sonra devam etmelidir. Çünkü, seçim öncesinde karşı karşıya gelen fakat seçimi yitirerek azınlıkta kalmak suretiyle "yöneten olmaktan" uzaklaşan veya demokratik yarışı kaybedenlerin durumu ile ilgili gelişmelerdir.

Demokratik olmayan yönetimlerde bu sorunun yanıtı açıktır: Rakibi ortadan kaldırmak veya bir daha rakip olamayacağı şekilde bir cendere içine almak. İşte demokrasinin erdemi burada ortaya çıkmaktadır. Bu, "azınlığın korunması" ilkesidir.

Çünkü, azınlıkta kalmış olmak birey ve grup olarak söz hakkının ve özgürlüğünün bitmesi anlamına gelmez.

Demokratik işleyiş; azınlığa saygı, azınlık haklarının gözetilmesi, azınlığın iktidarı özgürce eleştirebilmesi, iktidara aday olmak için çalışmalarını sürdürebilme serbestisi, propaganda araçlarında yararlanma haklarının güvence altına alınması gibi demokrasiye derinlik ve zenginlik kazandıracak uygulamalar ile devam etmelidir. Esasen demokrasi de; bu hakları güvence altına alan bir rejimdir.

Azınlığa bu hakların tanınmadığı bir uygulama biçimi, çoğunluk iktidarı olsa bile demokrasi değil, çoğunluk diktatörlüğü olabilir. Sendikalarda, öncelikle işçilerin birlik ve bütünlüğünün bir ifadesi olarak çeşitli farklı yaklaşımlara sahip olan kişi veya kesimlerin birlikte yönetecekleri bir oluşumun ortaya çıkmasının tercih edildiği, üyelerin ortak bir talebi olarak

ortaya çıkmaktadır. İşçilerin birlik ve bütünlüğünün, sendika amaçlarının hayata geçirilmesi açısından vazgeçilmeyecek önemi bulunmaktadır. Bu durumda, farklı

görüşlerin yarışması ile birlikte, tüm üyelerin yönetim kademelerinde temsil edildiği bir sendika yönetimi "tercih" edilen yönetim olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Böyle bir yaklaşım; yani farklılıkların birlikte yönettiği, birbirine katlanabildiği, hoşgörü gösterdiği bir tutum aynı zamanda oldukça ileri bir demokrasi anlayışını göstermektedir.

Ama ne yazık ki. uygulamada üyelerin bu temel arzularının tam olarak gerçekleşmediği, farklı görüşlere tahammülün en alt düzeyde gösterildiği veya hiç gösterilmediği ülkemiz sendikalarında, çeşitli kaygılar nedeniyle farklı görüşleri olanların bunu ifade edemedikleri, yönetime aday olmaya cesaret edemedikleri sıkça karşılaşılan gerçeklerdir.

Oysa; Demokratik ilkeleri rehber edinen işçi sendikalarında da zaman zaman mevcut yönetimlerin karşısına farklı görüşlerde olduğu, sorunlara farklı çözüm yolları öneren ve bu nedenle de seçimlerde farklı görüşlerinin bir ifadesi olarak muhalif listeler çıkabilmektedir. Listelerden veya adaylardan bir bölümünün seçimi kaybederek azınlıkta kalması kesin olduğuna göre ve bunların işçilik yaşamlarının sürmesinin zorluğu olduğu dikkate alınırsa her halde "azınlık haklarının " güvence altına alınması ilkesinin

hayati açıdan uygulanması önem kazanan alanlarından biri sendikalar olmalıdır.

Bunun tersi ise, iktidar güç , olanak ve ilişkilerinin kullanılarak rakibin bir daha muhalif liste çıkarmama noktasına getirilmesidir. Bu özgürlüklerin yok edilmesi ile mümkün olabilir, yapılabilir fakat orada demokrasiden söz edilemez.

İkinci boyut, işten attırmak suretiyle "etkisiz " hale getirmektir. Böyle bir olasılıkta da muhalif grup ortadan kaldırılmış olur, fakat böyle bir durumda demokrasiden söz etmek asla mümkün değildir. Oysa bu hakların doğal, zaman aşımına uğramaz,

kişiliğe bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez olduğu uluslararası ölçüde genel kabul görmüş olan ilkelerdir ve insan hakları ile ilgili bulunmaktadır.

Öyleyse, sendikalar demokratik bir ilke olan seçimleri eksiksiz uygulayarak “çoğunluk “ yönetimini oluşturmaları, demokratik bir hizmet verme yarışı olan seçimlerde görüşleri azınlıkta kalanların üye olarak hak kayıplarına uğramamalarını sağlamak, seçimin teknik boyutlarının açıklık ilkesinin doğal uygulaması olan “gizli oy, açık sayım ve döküm” esasına uygun yürütmeleri sendika içi demokrasiyi güçlü kılacağı kadar üyelerin sendikalarına sahiplenme ve saygı gösterme derecesini de arttıracaktır.

Sendika içi demokrasi konusunda da, çalışanların “üye olma “ hakkı, kabul edilmiş tüzük hükümleri uyarınca aday olma, seçme ve seçilme hakkı, gibi demokratik hükümlerin üyeler arasında hiç bir ayrımcılığa yer vermeyecek biçimde “eşitlik kuralı” çerçevesinde uygulanması gerekmektedir.

Böylece örgütsel demokratik haklar ve özgürlüklerin birinci dayanağı yasal mevzuat , ikinci önemli desteği ise, örgütsel belgeler ve ilkeler olmalıdır. Yoksa en teme hakların yöneticilerin “lütfu” gibi gösterilmesi söz konusu olacaktır. Böyle olması halinde kurumda demokrasiden söz edilemez.

Konu ile ilgili olarak uygulamada sıklıkla karşılaşan ise, üyelerin örgütsel belgelere kolaylıkla ulaşılamaması, demokratik prosedürün iyi bilinememesi, sahip bulunduğu haklar konusunda yeteri bilgiye sahip olunmamasıdır. Bunun sonucu, demokratik sürecin belli bir zümrenin bilgi ve yönlendirmesi altında geçmesidir ki, bunun da demokratik olması söz konusu değildir.

Sonuç olarak örgütün bütün mensupları için hak ve özgürlükler herkes için “eşit” olarak belgelerde yer almalı, bu hakkını kullanmak isteyen hiç bir engelle karşılaşmamalı, fakat bu hakkını kullanmak istemeyenler ise zorlanmamalıdır.

I.2.4.4 HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ

Demokratik bir sistemin önemli bir özelliği de, bütün kişi ve kuruluşların hukuk kurallarına bağlı olması ve hukukun her şeyin ve herkesin üstünde olmasıdır. Bu özellik günümüzde “Hukuk Devleti” kavramıyla ifade edilmektedir. Hukuk devleti, keyfiliğin bulunmadığı bir devlettir. Hukuk güvenliğinin sağlanmasının için ilk önce temel hak ve özgürlüklerin Anayasal bir güvenceye kavuşturulmuş olması gerekir. Kısaca, kanun önünde eşitlik kuralı Anayasal güvence altında bulunmalıdır.

Demokraside sadece yasama değil, yürütmenin de yetkileri kanunlar ile belirlenmiştir. Bu yetkiler yasalar ile uyumlu olmalıdır. Kısaca yürütmenin bütün işlemleri yargısal denetime tabidir.

Sonuncu olarak, hukuk devletinde hukuka uygunluğu denetleyen yargı organlarının bağımsız olması gerekir. Buna yargı bağımsızlığı denir.

Bir ülkenin hukuk devleti olmaması halinde ortaya bireyselliğin, keyfiliğin ve güçlü olanın hukukunun egemen olduğu bir rejim çıkar ki, böyle bir rejime demokrasi demek mümkün değildir.

Aynı ilkelere dayanan sendika içi demokraside de hukukun üstünlüğü kuralı geçerlidir. Sendika içi uygulamalarda üye hakları Anayasa ve yasaların güvencesinde olmasının dışında, yasalara aykırı bulunmamak kaydı ile örgütsel işleyişi düzenleyen sendika belgelerinde de hukukun üstünlüğü egemen olacaktır.

Temel belge olan sendika “Ana tüzüğü” sendika üyeleri, sendika kurulları ve işleyişini belirleyen ana belge olarak üye haklarının güvence altına almalıdır. Bununla birlikte

sendika yönetmelikleri ve yetkili organ kararlarının Ana tüzüğe aykırı hükümler taşımaması gerekir.

Özellikle "Seçim Yönetmelikleri" uygulamada eşitlik kuralına aykırı hükümler içermeyecek biçimde. Üyelere fırsat eşitliği getiren ve uygulayan esasta olmalıdır.

Öte yandan Genel Kurul Kararları ile de tüzük hükümleri değiştirilebileceği için genel kurul kararlarının yasalardan ve insan haklarından gelen hakları güvence altına almalıdır.

Böyle bir uygulamada yönetim kurulunun görevi tüzük ve kararlara uygun sendikal faaliyet yapmak olduğuna göre, keyfilik ortadan kalkacaktır.

Uygulamada, tüm sendikaların örgütsel belgelerinde asgari haklar düzeyini göstere yasa hükümlerine yer verdikleri, çeşitli sendikaların özellikle tüzük ve yönetmelikler yolu ile yeni demokratik kurullara yer verdikleri tespit edilmektedir.

İşçilerle yapılan anket ve görüşmelerde, işçilerin büyük bir bölümünün sendikaların demokratik olmadıkları ifade etmeleri, sendikal belgelerin demokratik olmadığına inanmaları, sendikaların üzerinde durmaları gereken bir husus olarak ortaya çıkmaktadır.

Sendikalar açısından bu hususta üzerinde durulması gereken son nokta ise, üyelerin büyük bir bölümünün sendika tüzük ve yönetmeliklerinde hangi haklara sahip bulunduklarını bilmemeleridir. Bu gerçeklik, sendikal yapıların kendilerini ciddi biçimde gözden geçirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Prof. Kutal'ın da yukarıda belirttiği gibi, sendika tüzüğünü okuduğu farz edilen üyelerin, sendika tüzüğünü okuyarak üye olmaları her ne kadar gerçeği göstermiyorsa da, sendikalar tarafından uygun olan ilk fırsatta bu bilgilerin verilmemesi kabul edilebilir değildir. Çünkü örneğin tüzük gibi temel bir belgeyi hiç bilmeyen üyelerin, genel kurullarda bu belgelere ilişkin

tartışmalara katılma ve tüzüğün değiştirilmesi gibi çok önemli faaliyetleri sürdürmeleri söz konusu bile olamaz.

I.2.4.5 AÇIKLIK

Demokratik bir kurumun en temel ilkelerinden birisi de AÇIKLIK tır.

Bu ilkenin biraz ileride değinileceği gibi, sendikalar açısından önemi daha da büyüktür.

Faaliyetleri, karar alma süreçleri, mali işlemleri ve örgütsel yapısı belirgin olmayan bir kuruluşta en temel demokratik ilkelerden biri olan açıklık ilkesinin eksik olduğu genel kabul gören bir yaklaşımdır.

Demokrasi, bir dizi ilke ve unsurun bileşimi olduğuna göre, açıklık ilkesini yapısında barındırmayan bir kurumda, demokrasinin uygulandığını iddia etmek mümkün değildir.

Sendika üyeleri örgütsel bilgiler alamıyorlarsa, örgütsel işleyişi iyi bilmiyorlarsa, bu konuda üyelere bilgi verilmemişse, üyelerin temel haklarından olan "faaliyetlere katılma ve denetleme" haklarını yerine getirmeleri söz konusu olamaz.

Demokrasiyi, genellikle sadece "seçim" ve "sandık" düzeyinde algılayanların en önemli özelliklerinden birinin açıklık ilkesine uygun bir uygulama içinde olmadıkları üzerinde durulması gereken bir noktadır. Ülkemizdeki, sendikaların tümünün tam bir açıklık içinde bulunduklarını iddia etmek mümkün değildir.

Örgütsel kararlar, faaliyetler, yatırımlar ve hatta etkinliklerin önemli bir kısmı "örgüt içinde" kalmaktadır.

Böyle bir tutumun, sendikalar açısından sıralanabilecek kimi -kendileri açısından haklı görülebilecek- gerekçeleri bulunsa da, üyelere bile kapalı bir tutum içinde

bulunulmasının hiç bir haklı dayanağının olabileceği söylenemez. Çünkü hiç bir gerekçe sendika içi demokrasinin bir ilkesini veya demokrasinin tümünü ortadan kaldırma gerekçesi olamaz.

Çünkü bilmeyen üyenin katılım ve denetleme fonksiyonunu yerine getirmesi beklenemez. Böyle bir ortamda da demokratik uygulamanın mevcut bulunduğunu söyleyebilmek mümkün olmayacaktır. Tersine sendikaların öncelikle üyelerine, sonra da topluma karşı açık bir tutum içinde olmaları halinde ancak kamuoyunun "güvenilir" kurumları arasında yer tutmaları söz konusu olabilirler.

Açıklık ilkesi, yöneticilerin bireysel veya grupsal tutumları ile üyelere sunulan bir hizmet değil, kurumsal anlamda demokrasinin vazgeçilmez bir unsuru olarak ele alınmalı ve örgütsel demokratik işleyişin doğal, zorunlu bir unsuru olarak kabul edilmelidir.

İşçi çıkarlarının sağlanması ve geliştirilmesinin yolu hiç kuşkusuz işçilerin birliğinden geçer. Ancak, birliğin önüne konulan hedeflerin açık olmaması halinde , belirsiz olan bu hedeflere ulaşmak da söz konusu olamaz. Ayrıca, yıllardır bir çok kamuoyu yoklamasında sendikaların "en az güvenilen" kurumlar içinde yer aldığı bir gerçektir. Bu gerçeklik özellikle geniş çaplı işçi mücadelelerinde kamuoyu desteğinden mahrum kalmak anlamına geleceğine göre, özellikle işçi sendikalarının bu önemli sorunu açıklık ilkesini eksiksiz uygulayarak, kendilerini daha iyi anlatarak giderebilirler.

Benzer sonuçlar sendikaların bizzat kendi üyeleri arasında da söz konusu olabilmektedir. Bu konuda Birleşik Metal İş Sendikasının yaptığı 1995 tarihli "Üye Kimlik Araştırmasında" sendikalara genel güvensizliğin % 74,9, sendika üyelerinin

kendi sendikalarına olan güvensizlikleri ise, % 36,4 düzeyinde bulunması dikkat çekicidir.[49]

Aynı yıl paralel sorularla " Metal İşçileri Araştırması" [50] yapan T. Metal sendikası anketinde böyle bir sorunun sorulmadığı, buna karşın, " Türk-İş'i nasıl buluyorsunuz ? " sorusuna verilen yanıtlar şöyledir:

Son derece yetersiz : % 42, 8 (bu oran özel kesim işçilerinde % 72,3'e yükselmektedir.

Çok iyi çalışıyor : % 7,3 'tür.

Bu güvensizliğe ve başarısızlık duygusuna verilen yanıtları da Birleşik Metal "üye kimlik Araştırmasında buluyoruz. İşçilerin önem sırasına göre ilk 5 sırada saydıkları gerekçeler şöyledir : Kısıtlayıcı yasalar, işverenlerin baskısı, sendika yönetimlerinin verimli çalışmaması, işçilerin sendikalarına sahip çıkmaması, sendikalar arası güç ve işbirliği eksikliği,.

Bu yanıtlardan işçilerin sendikal faaliyetlere ve ülke gerçeklerine oldukça duyarlı ve ilgili bulundukları görülmektedir.

Öyleyse öncelikle üyelere, sonra kamuoyuna yönelik olarak faaliyetlerin ve zorlukların açıklık kuralı içinde değerlendirilerek paylaşılması halinde üyelerin ve kamuoyunun desteğinin artacağını tahmin etmek güç değildir. Aksi halde, özellikle sendikacılığa ilişkin spekülatif söylemler zemin bulacak ve hem üyeler hem de kamuoyu sendikalara olan güvensizliklerini sürdüreceklerdir.

Özellikle kitle iletişim araçlarının büyük gelişme içinde bulunduğu, her türlü toplumsal hareketlerin kamuoyu desteğine büyük ihtiyaç duydukları günümüzde açıklık ilkesi,

[49] Birleşik Metal İş / Üye Kimlik araştırması, 1995, sf.76-81
[50] Türkiye'de Metal İşçisi gerçeği 1995- T. Metal yay. araştırma dizisi 4 sf: 140

uygulanması halinde destek, uygulanmaması halinde ise, karşı toplumsal güç odağı haline gelmiştir.

I.2.4.6-KATILIMCILIK

"Halk tarafından yönetim " formülünde ifadesini bulan klasik demokrasi teorisi bütün ergin vatandaşların hür ve eşit iradeleri ile toplum yönetimine katılmaları anlayışına dayanır. Bu nedenle, Demokratik rejimlerde halkın siyasal karar alma sürecine katılması söz konusudur. Bunun kanalları ve yöntemi de belirlenir.

Sendikalar açısından da, üyelerin sendikal faaliyetlere ve karar alma süreçlerine katılmaları söz konusudur. Yönetilenlerin bu alandaki faaliyetleri yöneticiler tarafından alınacak kararları etkileme amacına yönelmiştir.

Burdeau, topluluk bağlı olduğu iktidarla arasındaki ilişkiyi böylesine gökten zembille inmiş bir kavram aracılığı ile değil, onu anlamak,tanımak yoluyla kurar, derken ilişkinin tarafların ancak ve sadece birbirini iyi anlaması, çıkar birliğini görmesi ve ilişkiyi kendisi açısından anlamlı bulduğu sürece kuracak ve bu ilişkiyi sürdüreceğini ifade etmektedir.

Bilinçli olarak yaptığı bu tanıma faaliyeti sonucu İNANMA düşüncesine varır. İktidara ve yönetime inanan insanlar, güvensizlik bunalımını aşarak güç vermeye ve katkı verme aşamasına ulaşacaklardır.

Burdeau' nun konuya getirdiği boyut son derece dikkate değerdir. Gerçekten kitleleri, inanmadıkları, güvenmedikleri ve kendi çıkarları ile ilişkili bulmadıkları hiç bir girişimin içinde olmazlar. İnanmanın sağlanması için kurumla ilişki kurulması gereklidir. Bunun için de öncelikle bu ilişkinin kanallarının, kurumlarının ve biçiminin belirlenmesi gerekmektedir. İnanma sonucunda karşımıza toplumsal meşruiyet

çıkmaktadır.[51] Bunun sağlanabilmesinin yolu ise, katılımcılığın istisnasız ve eksiksiz hayata geçirilmesidir.

Oysa günümüzde kitleler kararların alınmasına değil, alınmış kararların yürütülmesine katılırlar. Bunun için liderler, kitleler ile doğrudan doğruya temas kurulmasına önem verirler.[52]

Sendikalarda ise, üyeler kendi kaderlerini etkileyecek kararlar ile ilgili olarak söz sahibi olmak, eleştiri veya önerileriyle tartışmalara katılmak, aynı şekilde kararların daha etkin, daha olumlu sonuçlar getirmesi doğrultusunda etkili olmak, dikkate alınmak isterler. İşte bunu sağlayacak olan, katılım ilkesi ve onun uygulamaya konulması için samimi gayret gösterilmesidir.

Günümüzde, demokrasinin ve katılımın artan önemi nedeniyle sendikaların çeşitli arayışlar içinde oldukları görülmekte ve bu hususa tezimizin ilerleyen bölümlerinde bazı sendikaların konu ile ilgili çabalarına ayrıca değinilecektir.

Öyleyse sendikalar açısından demokratik kararlar sürecine üyelerin katılımı sağlamak, katılımı çeşitli faaliyetler düzeyinde yaygınlaştırmak, hem üyelerin sendikalarını daha iyi tanımaları, hem demokratik katılım kültürünün gelişmesi, hem de karar organlarının üyeler düzeyinde meşruiyetlerinin sağlanması, güven , inanç ve onay zeminin doğması ile yönetimin daha inisiyatifli davranması sonucunu doğuracaktır.

I.2.4.7 DENETİM

Sendikaların denetimi, yöneticilerin denetimi olarak anlaşılmak gerekir.[53]

Bilindiği gibi, sendikaların mali işlemlerini yürütenler genellikle seçimle göreve gelen bir yönetim kurulu üyesi ile büro çalışmalarını yürüten sendika personelidir.

---

[51] AKAD Mehmet, ÖZGÜRLÜK- DEMOKRASİ VE İKTİDAR sf.22 1979 Murat yy.
[52] Kapani Münci -Politika Bilimine Giriş sf 102-1983
[53] Kutal Metin Sendikaların Denetim Sorunu, İktisat Maliyet Dergisi Kasım 1981 sayı 8 sf. 357

Sendikaların denetiminin yine sendikaların organları aracılığı ile yapılması en doğal yoldur. Sendika denetleme kurullarının yasada " zorunlu organlar" arasında sayılması da yasa koyucunun denetleme faaliyetinin esas olarak, sendika mensupları eli ile yapılmasını öngördüğü anlaşılmaktadır. Ancak, konumuz açısından denetleme; demokratik bir ilke olarak kabul edilerek, bu ilkenin uygulanması ve uygulamada ortaya çıkan aksaklıklar ile çözüm yollarını tespit etmektir.

Ülkemizde son yıllarda sendika içi denetimin yeterli olmadığı, sendikanın dışarıdan denetlenmesi gerektiği görüşleri ısrarla savunulmaya başlanmıştır.[54]

Sendikaların denetlenmesi yetkisinin siyasi iktidara bırakılması, sendikal faaliyetlerin özgürce sürdürülebilmesi açısından uygun bulunmamakla birlikte bilindiği gibi, ülkemizde siyasi iktidarın sendikalar üzerinde mali ve idari denetim yetkisi bulunmaktadır. Bu hususun , ülkemizin 25 Kasım 1992 tarihinde onayladığı ILO' nun 87 sayılı sözleşmesinin 3. Maddesinin 1.ve 2. Fıkrasına aykırı bulunmaktadır. Söz konusu maddeye göre;

1- Çalışanların ve işveren örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, (....) yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptir.
2- Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.[55]
Görüldüğü gibi, sendikaların siyasi iktidarların muhtemel müdahalelerine karşı koruyarak

sendikal özgürlükleri güvence altına almak isteyen Sözleşme hükmü, sendikaların serbestçe faaliyet ve iç yönetimlerini düzenleyecekleri öngörülmekte, kamu

[54] ibid sf. 358
[55] Çalışma Yaşamının Uluslararası Belgeleri /T. Harb-iş yy. 1995, sf. 96

otoritelerinin sendikaların bu alandaki haklarına müdahale etmekten çekinmek zorunda olduklarını açıklamaktadır. [56]

Uygulamada sendikaların sadece kendi organları aracılığı ile denetlenmesinin yeterli olmadığı özellikle sendikaların genel kurullarında üyelerin mevcut yöneticilerinden gereği gibi hesap soramadıkları bir gerçektir.

Yukarıda da açıklandığı gibi sendikanın denetimi ile sendika içi demokrasi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Sendika içi demokrasiye işlerlik kazandırılması halinde sendikanın denetiminin de dışarıdan müdahaleye gerek bırakmayacağı açıktır.

Kanımızca, yasal ve zorunlu bulunan denetleme fonksiyonunun yanı sıra üyelerin faaliyeti denetlemesi ve bu denetleme de üyelerin görüş, öneri ve eleştirilerinin dikkate alınarak uygulamaların geliştirilmesi ile kurumun demokratiklik düzeyi yükseldiği gibi üyelerin faaliyetlere giderek daha yüksek oranlı katılımının sağlanması da söz konusu olabilecektir.

[56] Kutal Metin, Sendikaların Denetim Sorunu, İktisat Maliye Dergisi, Kasım 1981, sf.357

İKİNCİ BÖLÜM

2.1 SENDİKA İÇİ DEMOKRASİYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Sendika içi demokrasi bağımsız bir kavram ve tavır değildir. Sendika içi demokrasiye hem kavram, hem de tavır demiş bulunmamızın nedeni, sendika içi demokrasi elbette siyasal demokrasiden esinlenmiş bir kavramdır ancak sendikalarda uygulanması boyutu ile bakıldığında bu aynı zamanda kişilere göre farklılık gösterebilen bir tavır olarak ele alınabilir. Böylece sendika içi demokrasiyi uygulama sorumluluğunu elinde bulunduran sendika liderleri aynı zamanda uygulamayı şu veya bu yönde değiştirebilme kudretine sahip bulunmaktadırlar. Bununla birlikte, sendika içi demokrasi ilkelerinin , sendika tarafından uygulanmak istenmesine rağmen, bu olanak bulunmayabilir. Şöyle ki, ülkenin siyasal rejimi, Anayasa ve yasalarının içeriği, ülke tarafından kabul edilmiş olan uluslararası normlar, yöneten ve yönetilenlerin demokrasiye ilişkin bilgi birikimleri, gelenek ve bilinç düzeyleri, sendika aydınlarının rolü ile sendikanın eğitim çalışmalarının içerik ve düzeyi gibi unsurlar, sendika içi demokrasiyi etkileyen faktörlerdir. Şimdi bu faktörleri tek tek inceleyelim.

2.1.1 SİYASAL REJİMİN ETKİSİ

Ülkenin siyasal rejimi, sendika içi demokrasiyi etkileyen unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Her şeyden önce, demokratik olmayan bir siyasal rejimde, sendika içi demokrasi bir yana , demokratik birer kurum olarak sendikaların varlığının tehdit altında bulunması söz konusu olabilir.

Siyasal rejimlere göre değişmekle birlikte karşımıza iki önemli tutum farklılığı çıkmaktadır. Birincisi, demokrasiyi yok sayan otoriter ve totaliter rejimler ki, böyle rejimlerde genellikle sendikalar yasaklıdır. İkinci önemli tutum ise, esasen sendikal yapılar vardır fakat bunlar

güdümlüdür, sendikal özgürlüklerden söz edilemez.

Öyleyse, sendikaların varlığına ve elbette sendika içi demokrasiye ancak demokrasiyi kabul etmiş bulunan ve katılımcılığı, açıklığı ve halk egemenliğini hukuk devleti düzeyinde temel ilkeler olarak benimsemiş olan rejimler özgür sendikacılığın kurumsal olarak mevcudiyetine olanak tanımaktadır. Böyle rejimlerde ilke olarak, demokrasinin temel unsurlarından biri sendikalar olarak kabul edilir ve onların faaliyetlerine fırsat verilmektedir.

İlke olarak sendikaların mevcudiyeti demokratik ilkelerin hukuk düzeyinde kabul edildiği rejimlerde söz konusu olacağı açıktır. Öyleyse demokratik bir siyasal düzen, demokratik bir yönetim biçimi ve yaşam biçiminin esas olduğu bir ortam, sendikaların da özgür faaliyet yürütebilecekleri bir düzen gösterir.

Bu durumda sendikal özgürlüklerin eksik uygulandığı, uygulanmadığı, keyfi uygulandığı yerlerde, kolaylıkla sendikal özgürlükler, o ülkenin rejiminin demokratikliği hakkında ip ucu verecektir.

Kendisini demokratik olarak tarif etmiş bulunan bütün ülkelerde sınırsız ve sınırlamasız olarak sendikal özgürlüklerin var olduğu iddia edilemez. Siyasal rejim açısından ikinci önemli kriter ise, siyasal rejimin kimin elinde bulunduğudur.

Sermaye sahiplerine karşı endüstri ilişkileri kapsamında işçilerin hak ve çıkarlarının

örgütü olan sendikalar, yukarıda da belirtildiği gibi bu nitelikleri gereğince “sınıf” örgütleridir.

Taraf örgütlerden olan sendikalar, açısından ikinci aşamada iktidarın kimin elinde bulunduğu sorusu, ilke olarak kabul edilmiş olanların fiili olarak hangi düzeyde yaşama geçirildiğinin görülmesi açısından önem kazanmaktadır.

Gerçekten demokratik bir rejimde siyasal iktidarlar da toplumsal kesimlerin temsilcilerinden oluşacağına göre, siyasal iktidarlar emekten veya sermayeden yana olabilirler. Uygulamalarında özgürlüklerin sınırlarını genişletebilir veya daraltabilirler. İşçiler açısından eksiksiz bir demokrasi, ve özgür sendikalar olması bakımından iktidarın emekten yana olması veya kabul edilmiş olan hak ve özgürlüklerin eksiksiz uygulanmasını sağlayan bir iktidar elbette tercih edilecektir.

Yasama ve yürütmeyi etkileyecek olan siyasal iktidarlar, yasa çıkarma yetkisi ile sendikal özgürlük alanı daraltabilir, barajlar koyabilir, sınırlamalar getirebilir, özgürlüklerin içini boşaltabilir veya tersini yapma kudretine sahip bulunduğu için sendikalar açısından en önemli faktörlerden biri durumundadır.

Ülkemiz açısından bir değerlendirme yaparsak; demokratik cumhuriyet olarak tanımlanan ülkemizde ne yazık ki , çok uzun yıllardır emekten, özgürlüklerden yana olan, özgürlükler yelpazesini genişletme eğilimi içinde olan bir siyasal iktidardan uzaktır.

Ülkemizin sadece son 20 yılına bakıldığında sıkıyönetimler ve askeri yönetim devreleri çıkarıldıktan sonra kalan “sivil” iktidarlar döneminde de emek açısından depolitizasyon uygulamalarına devam edildiği, batı ülkelerinde karşı ve ülke içinde çifte standart uygulandığı, sivil iktidarlar döneminde dahi hak ve özgürlüklerin genişletilmesi yerine sınırlandırılması eğiliminin hakim olduğu görülmektedir.

Siyasal iktidarımızın demokratik niteliği tartışmalı bulunmaktadır. Her şeyden önce demokrasiyi sadece “seçim” ile sınırlı görme eğilimi ülkemizin en belirgin özelliklerinden biri olmaya devam ediyor. Bunun dışında katılımcı bir anlayış ne siyasal partilerde ne de, siyasal partilerin iktidar oldukları dönemlerde bir ilke olarak kabul edilip uygulanmamaktadır.

Bu nedenle de, kim iktidar olursa olsun, kısa süre içinde halkın çoğunluğuna ve özellikle de emekçi kesimlere karşı tam bir "yabancılaşma" içine girmektedir.

Keza, açıklık ilkesi asla hayata geçmemektedir. Bunun yerine halka uzak, adeta gizlilik içinde bir tutum sergilenmesi de halkın en önemli güvensizlik unsuru olmaktadır. Bunun da en önemli kanıtı son yıllarda yapılan kamuoyu yoklamalarında iktidarların, siyasal parti ve milletvekillerinin en fazla güvenilmeyen kurumların başında sayılmasıdır.

Bu durumda, ülkede gerçek anlamda bir demokrasiden söz edilmesi mümkün bulunmadığı için, sendikal özgürlüklere ilişkin uygulamalarda da büyük ölçüde boşluk bulunmaktadır.

Özellikle siyasal sistemin sendikaları barajlar ve denetleme yetkisi ile sendikalar üzerinde her türlü tasarruf yetkisini elinde bulundurması gerçek anlamda bir anti-demokratik uygulama olmaya devam etmektedir.

Sonuç olarak, Ülkemizde sendikal özgürlükler ve sendika içi demokrasiden söz edebilmek için öncelikle ilkeler düzeyinde bir mutabakat sağlanmalıdır.

2.1.2 ANAYASA VE YASALARIN ETKİSİ

2.1.2.1- 1982 ANAYASASINDA SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

Öncelikle, 1982 Anayasasının, olağanüstü koşullarda hazırlandığını hatırlamakta yarar

bulunmaktadır. Bununla birlikte sosyal hukuk açısından 1982 Anayasa'sının şu özellikleri

taşıdığı söylenebilir.

1- Sosyal Hukuk devleti ilkesinin korunması (md. 2)

2- Çoğulcu demokrasilerdeki sosyal kurumları benimsemek.(sendika kurma hakkı : md.51, toplu iş sözleşmesi hakkı : md 53, grev hakkı md: 54 gibi...)

3- Sosyal Hakları ayrıntılı hükümlerde düzenlemek,

4- Devletin. Ulusun ve ülkenin bölünmez bütünlüğünü korumak,[57]

1982 Anayasasının, 2. maddesinde ; " Türkiye Cumhuriyeti, (...) demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir." Demek suretiyle DEMOKRATİK olmayı, devletin temel niteliklerinden biri olarak tespit etmiştir.

Devletin 2. Maddede sayılan temel niteliklerinin "değiştirilemeyeceği 4. Madde hükmü ile güvence altına alındıktan sonra, Yasa, yönetmelik, tüzük ve kararnamelerin bu ilkelere aykırı olmayacağı, Anayasanın 11. maddesinde "Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü" bölümünde belirtilmiştir. [58]

Böylece demokrasiyi ve demokrasiyi hayata geçirecek olan ilke ve uygulamaların da güvence altına alındığını, Anayasanın açık hükümlerinden anlaşılmaktadır.

Sendikaların demokratikliğine ilişkin hükmü ise, Anayasanın 51. Maddesinin; " sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri , Anayasa'da belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz." hükmünde dayanağını bulmaktadır.

Sendika tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı ise, bu kuruluşların niteliklerinin doğal bir sonucudur. Sendika içi demokrasinin hakim olması, sendika yöneticilerinin demokratik esaslara göre seçimle işbaşına gelmelerini ve bir süre sonra üyelere hesap vermelerini zorunlu kılmaktadır.

[57] Kutal Metin - Sosyal Hukuk Açısından 1982 Anayasası (!) İktisat Maliye Dergisi. 1983-373-376
[58] 2709 sayı, 7.11.1982 tarihli T. C. Anayasası

Herhalde Anayasamızın kesinlikle istediği husus, sendikalarda demokratik işleyişin egemen olmasıdır. [59]

Anayasa koyucunun söz konusu hükümde yer alan, " işleyişleri" ifadesinde, sendika - üye, sendika -kurullar ve üst örgütler ilişkilerine anlamak gerektiğine göre, bu hüküm ile sendika içi demokrasinin güvence altına alınmasının amaçlandığı kesindir.

Anayasamızın demokratik niteliği ve özellikle sendikalarda demokratik işleyişin egemen olması açısından ortaya koyduğu hükümlerin yanı sıra, Anayasanın 13. Maddesinden

genel bir sınırlandırma vardır. Sosyal hukuk açısından Anayasa' nın "sendikal faaliyet" başlıklı maddesi, 13. Maddeye yollama yapmaktadır. Bu sınırlandırma; " devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğü , milli egemenlik, Cumhuriyetin , millgi güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığın korunması amacıyla Anayasa' nın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanunla" sınırlandırılabilecektir.

Bu sınırlandırmanın içeriği açıktır. Devletin , milleti ile bölünmez bütünlüğü, milli egemenlik, Cumhuriyetin korunması ilkelerine sendikaların da uymalarında zorunluluk vardır Ancak, kamu yararı, kamu düzeni, genel asayiş gibi kavramların sınırlarını iyi gerekmektedir. [60] Nitekim Kutal'ın, sınırlarının iyi belirlenmesi gerektiğini belirttiği hususlara dayanılarak çeşitli "grev ertelemelerine" gidildiği görülmüştür. Bunlardan en ilgi çekici gerekçeye sahip olanın ise, Süt Endüstrisi Kurumu (SEK) grevinin, genel sağlık gerekçesi ertelenmesi kamuoyunda uzun süre gülümseme ile hatırlanan bir erteleme gerekçesi olmuştur.

[59] Kutal Metin- Sosyal Hukuk Açısından 1982 Anayasası(II) 1983- İktisat Maliye Dergisi sf: 416
[60] ibid sf: 416

Anayasanın 52. Maddesinde yer alan “siyasi yasaklar” 1995 yılında yapılan tadilatlar ile madde hükümsüz kaldığından ayrıntıya girmeye gerek kalmamaktadır. Bununla beraber, yasa koyucunun temel anlayışının ortaya konulabilmesi için şu noktaların belirtilmesinde yarar bulunmaktadır. Anayasamızda ortaya konulan siyasi yasakların, büyük ölçüde 1970’li yıllarda sendikal faaliyetlerin büyük ölçüde politize olması gerçeğine karşı ortaya konulan tepki hükümlerinden biri niteliğindedir. Askeri müdahale gerekçelerinin de ilk sırasında siyasal kaos ortamına değinildiğine göre, sendikaların siyasal faaliyetlere karışmalarının engellenmek istendiği açıkça görülmektedir. Bu siyasal bir tutumdur. Ayrıca, siyasal faaliyet yasağı ile karşı karşıya bulunan sendikaların, asli faaliyetleri olan; iktisadi ve sosyal” faaliyetleri nasıl yürütecekleri belirsizliğini koruyan bir hüküm olmuştur. Nitekim, Sağlam; iktisadi ve sosyal alan ile siyasal alanı birbirinden kesin hatlarla ayırmak mümkün olmadığını ve bunların yer yer iç içe geçtiği görüşündedir. Görülüyor ki, doğru yorumlandığı zaman Anayasa ve Yasa’da öngörülen siyaset yasaklarının sendikal alanın dışında kalması gerekir [61] demektedir. Ancak, yasa koyucunun burada siyaset yasağını daha çok bir siyasal parti ile organik ilişki içinde bulunmak, onun talimatlarına uygun hareket etmek, talimat almak vb. türdeki faaliyetlerin yasaklanması biçiminde yorumladığını varsayılabilir.

Konumuz ile direk ilişkili bulunan Anayasa hükmü ise, 51. Maddenin 7.fıkrasında belirtilen; “ işçi sendikası ve üst kuruluşlarına üye olmak için 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmak şartı aranır.” Hükmüdür. Daha tecrübeli ve bilgili olmaları gerekçesiyle söz konusu hükmün bir Anayasa hükmü haline gelmesi Anayasamızdaki vesayet yaklaşımının tipik bir örneğini oluşturmaktadır. Sağlam, aynı hükmün işveren

[61] ibid sf: 40

sendikacılığı için akla gelmemiş olmasını ilginç bulmaktadır.[62] Kutal ise bu hususta, halbuki Batı dünyasında tanınmış sendika liderleri genç yaşlarda sendikaların alt kademelerinde yönetim görevine

seçilmiş ve giderek yöneticilik deneyimi kazanmış kişilerdir, diyerek söz konusu hükmün doğuracağı sakıncalara işaret etmektedir.

Gerçekten, uygulamayı dikkate alarak bir değerlendirme yaparsak, 10 yıl fiili işçilik koşulunun günümüz çalışma koşullarını dikkate aldığımızda yarının sendikacılarına iş deneyimi, mesleğinde ustalık ve iyimser bir yaklaşımla 5 toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve bu süreçte "üye" sıfatı ile sendikasıyla kurduğu ilişkiden başka getirdiği bir katkı yoktur. Bununla birlikte, daha genç yaşlarda şube yöneticisi olanların önüne de çok ciddi bir engel getirildiği şüphesizdir. Muhtemelen, 1970'li yıllarda ortaya çıkan siyasal tablonun yaratıcıları arasında ağırlıkla "gençlerin" mevcut bulunması nedeniyle, yukarıdaki yasa hükmü ile özellikle gençlerin sendika yönetimlerinden uzak tutulmasının amaçlandığı sanılmaktadır. Ancak. bu kadar ayrıntılı hükümlere yer veren yasa hükümlerinin yanı sıra sendikal faaliyetler üzerinde mevcut bulunan yasaklama ve kısıtlılıklara rağmen gençlerin sendika yönetimlerinden uzak tutulmasının gereği yoktur. Bununla birlikte, değişen, gelişen çalışma yaşamının gerçeklerine bilgili, dinamik ve medeni cesarete sahip bulunan gençliğin uzak tutulmasının hiç kuşku yok ki, sendikacılığın gelişen koşullara uyarlanması ve yeniden yapılandırılması hususlarına da olumsuz tesirler ettiğini tahmin etmek güç değildir. Bu nedenlerle, Sendika içi demokrasi açısından önemli engellerden biri olan "1o yıllık fiili işçilik koşulunun" kaldırılması gerekmektedir.

Anayasanın 54. Maddesi ile grev hakkına getirdiği önemli kısıtlamalar ile Bakanlar Kuruluna verilen grev erteleme yetkisi gibi hükümler demokratik hükümler olmaktan

[62] ibid 42

uzak bulunmaktadır. Bu yaklaşımların o günün olağanüstü koşullarının ve sivil olmayan dönemlerin ürünü olduğu iddia edilse de, arada geçen 14 yıllık dönemde sivil yönetimlerin de gereken değişiklikler hususunda oldukça çekimser davrandıkları görülmektedir.

Ancak tüm sınırlamalara karşın sendika içi demokrasiye özel bir kısıtlama getirmemiş, tersine sendika içi demokrasinin korunması doğrultusunda bir çaba içinde olunduğu görülmektedir. Bunu daha açık görmek için, 1982 yılında kabul edilmiş olan Anayasanın hazırlık çalışmalarında ANAYASA KOMİSYONUNUN konumuz ile ilgili hükümlere ilişkin çalışmalara bakmamız yerinde olacaktır.

ANAYASA KOMİSYONU GEREKÇESİ: Sendikaların yönetim ve işleyişleri de demokratik esaslara uygun olacak, gerekli yasal ve idari tedbirlerle bu uygunluk sağlanacaktır. Sendika tüzüklerinin, sendikaların işleyiş ve yönetimlerinin demokratik esaslara uygun olması , üyelerin serbest iradeleri ile yöneticilerini seçmelerine imkan verilmesidir. Sendika üyeleri üzerinde yöneticilerin baskısı söz konusu olmayacaktır. Yönetici hegemonyası hiç bir şekilde müsamaha ile karşılanmayacaktır.

Sendikaların idari ve mali denetimi ve gelir- giderleri kanunla düzenlenecektir. Devlet, sendikaları diğer tüzelkişiler gibi idari ve mali bakımdan denetlemelidir. Bu denetimin amacı, sendikal faaliyetin sınırlanması anlamında değil, kaynakların israfının önlenmesi ve özellikle amaç dışı alanlarda kullanılmasını engellemek , faaliyetin amaç dışına taşmamasını sağlamaktır.

Üyelerin aidatlarını sendikalarına doğrudan ödemeleri, temelinde sendikacılığın üyelerine dayanması ilkesini bulur. Üyelerin sendikalarını tanıyabilmeleri , sendikaların da üyelerine hizmeti öne alabilmeleri, aidatın doğrudan sendikaya ödenmesini gerekli kılar.

Sendika içi demokrasi, sendikacılık bilinci, sendika enflasyonunun önlenmesinde üyenin sendikasına olan aidat borcunu bizzat ödemesi ile mümkündür.[63]

23 Temmuz 1995 tarihinde değiştirilmiş olmasına rağmen, yasa koyucunun temel yaklaşım ve bakış açısının sergilenmesi bakımından Anayasanın 52. Maddesinde belirtilen "Sendikal Faaliyet" maddesi üzerinde de yeni ANAYASA KOMİSYONUNUN görüş ve gerekçelerine bakmakta yarar bulunmaktadır.

... İşyeri sendikacılığının , sendika sayısının ülkenin sosyal ve ekonomik şartlarıyla bağdaşmayacak ölçüde çoğalmasına sebep olması; işkollarının keyfi bir şekilde yönetmeliklerle çoğaltılıp, azaltılabilmesi , sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma konularında ortaya çıkan sahtelik iddialarının yaygınlaşarak toplu iş sözleşmesi rejimini ve dolaysıyla sosyal barışı ciddi biçimde zedelemesi , genel kurullara katılmada doğal delegelik usulünün kötüye kullanılması , sendikaların denetiminin gereği gibi yapılmaması, şube yöneticilerinin mal bildiriminde bulunmalarının zorunlu olmaması, sendika fonlarının amaç dışı kullanılması, sendika temsilciliği süresinin ne zaman biteceği, sendika temsilcilerinin işe iadesine ilişkin olarak bazı güçlüklerin ortaya çıkması ve sendika üyelik aidatının işveren tarafından işçi ücretlerinden kesilerek sendikaya ödenmesi hususunun uzun tartışmalara sebep olması gibi aksayan hususlar tespit edilmiştir.[64]

- Üye fişlerinin noter onayından geçmesi hükmünde sık sık "sahteliğin önlenmesi" gerekçesi ifade edilmiştir.

- Sendikaların kuruluşunda olduğu gibi, işleyiş ve yönetiminde de demokratik esaslara uygunluk ilkesi hakim kılınmıştır. Sendika genel kurullarına katılacak delegelerin seçim usulleri yeniden düzenlenmiş ve delegelerle toplanan genel

[63] Mis Olcay- Özsoy Erbaşar, Hazırlık Çalışmaları ile Birlikte Karşılaştırmalı, Gerekçeli Sendikalar Kanunu Ankara 1983- sf: V1 ve V1I

[64] ibid sf. IX

kurullarda delege olmayanların, üyelerle toplanan genel kurullarda ise üye sıfatı bulunmayanların nisapta dikkate alınmayacağı, oy kullanamayacağı ve seçimlere katılamayacakları hükme bağlanmıştır.

MGK'nun GEREKÇESİ :

2- 7 Kasım 1982 tarihinde kabul edilen 2709 sayılı T.C. Anayasasının sendika hakları ile ilgili hükümleri gereği ve 274 sayılı Sendikalar Kanununun yaklaşık 20 yıllık uygulamasında ortaya çıkan çeşitli aksaklıkların giderilmesi , Kanunun bazı farklı yorum ve anlayışa yol açan hükümlerinin açıklığa kavuşturulması için bu tasarı hazırlanmıştır.

Madde 4- Giderilmesi amaçlanan aksaklıklar özellikle , işyeri sendikacılığının , sendika sayısının ülkemiz sosyal ve ekonomik şartlarıyla bağdaşmayacak ölçüde çoğalması , işkolları yönetmeliklerinin keyfi bir şekilde çoğaltılıp, azaltılabilmesi , sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma konularında ortaya çıkan sahtecilik iddialarının yaygınlaşarak toplu iş sözleşmesi rejimini ve dolaysıyla sosyal barışı ciddi ölçüde zedelemesi , genel kurullara katılmada doğal delegelik usulünün kötüye kullanılması, sendika fonlarının amaç dışı kullanılması , şube yöneticilerinin mal bildiriminde bulunmalarının zorunlu olmaması, müeyyidelerin yetersizliği , işyeri sendika temsilciliği süresinin ne zaman biteceği ve görevlerinin neler olduğu , sendika üyelik aidatının işverence, işçi ücretlerinden kesilerek ödenmesi hususlarının uzun tartışmalara sebep olması gibi hususlardır.

6- Bu kanunun hazırlanmasında aşağıdaki ana fikirler hakim olmuştur.

A) Kanunun mümkün olduğunca bütünlüğe ve bağımsızlığa kavuşturulması

böylece genel hukuk kurallarına gidilip, gidilmeyeceği tartışmalı olan bazı konulara açıklık sağlanması, genel hukuk kurallarının değişmesi halinde dahi işçi ve işveren

kuruluşlarının özelliklerine uymaması durumlarında ortaya çıkabilecek olumsuz etkilerin bertaraf edilmesi,

B) Anayasamızda yer alan hükümlere uygun bir sistem geliştirilmesi, maddelerin kendi içinde ve ilgili bulunduğu diğer maddelerle tutarlı bir bütün oluşturması,

C) Sendika kurma, sendikaya üye olma veya olmama , üyelikten ayrılma gibi sendika özgürlüklerine ayrıntılı biçimde yer verilmesi,

D) Geçmiş dönemlerde görülen dağınık ve zayıf sendikacılık yerine güçlü sendikacılığa yer verilmesi,

E) İşkollarına göre sendikalaşma, aynı işkolunda birden çok sendika kurulabilmesi,

F) İşkolları sayısının azaltılması, ilgili işkollarının birleştirilmesi, işkollarının kanunda belirtilmesi,

G) Üst kuruluşlardan federasyonların kaldırılması,

H) Bir kişinin aynı zamanda birden fazla sendikaya veya konfederasyona üye olmaması,

İ) Üyelik kayıtlarının merkezi bir büroda ve bilgisayarla tutulması,

J) Üyeliğe giriş ve çıkışların noter aracılığı ile yapılması,

K) Sendikaların kuruluş, işleyiş ve yönetiminde demokratik esaslara uyulması.[65]

2.1.2..2- 2821 sayılı SENDİKALAR YASASINDA DEMOKRASİ..

Sendikalar Yasamızdaki hükümler, hazırlık dönemi çalışmaları ve MGK'nun etkisi gibi faktörlere değinmeden önce, Yasa 'nın özellikle sendika içi demokrasiye ilişkin hükümlerine yönelik kimi genel değerlendirmeler yapmakta yarar bulunmaktadır.

- 1982 Anayasası ile 2821 sayılı Sendikalar Yasası arasında, özellikle çalışma yaşamı ile ilgili bulunan 51, 52, 53 ve 54. Maddeler açısından tam bir uygunluk olduğu, hatta çeşitli yasa hükümlerinin , Anayasa maddesi hükmünün tekrarından

[65] ibid sf. XIII

ibaret olduğu, örneğin Sendikalar Yasası 37. Maddesi, Anayasanın 52. Maddesinin tekrarı, keza Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 25. Maddesi de, Anayasanın 54. Maddesinin tekrarı mahiyetindedir.

- Yasa düzenlemesinde, ilk kez genel olarak batılı kaynaklardan yararlanma yerine özellikle 274 sayılı yasanın uygulama döneminde ortaya çıkan somut sorunların çözülmesi amacıyla bir bakıma ülke gerçeklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.
- Bir çok yasa maddesinde, 274 sayılı Yasa ile kıyaslandığında önemli ölçüde ayrıntılı ve yasa tekniği açısından bir yasada bulunması gerekli olmayan hükümlere yer verildiği görülmektedir. Kutal, bunun nedenlerinin; -yasa koyucunun-1963-80 döneminde ortaya çıkan sorunların kısmen yasalardaki boşluklardan ileri geldiği inancıyla bu boşlukların ayrıntılı hükümler ile doldurulmak suretiyle sorunları ortadan kaldırmak istemiştir. [66]

Bu yaklaşım ile, ortaya çıkan 2821 sayılı Sendikalar Yasasının ortaya koyduğu yenilikler şu başlıklar altında toplanabilir.

a) Sendika İçi demokrasiyi geliştirmek: 1980 öncesi dönemde bu koruda bir çok sorun doğmuştur. Yeni yasa (2821) bu konuda bir çok ayrıntılı hükümler getirmiştir. Özellikle genel kurulların oluşumu, seçimlerin yapılması, yöneticilerin aklanması, organlar arası ilişki çok açık hükümlerle düzenlenmiştir. Ayrıca üyelerin haklarını yöneticilere karşı koruyabilmek için denetim mekanizmaları veya yasal kısıtlamalar da konulmuştur.

b) Sendikaların mesleki işlevleri öne çıkarılmıştır,

c) Sendika sayılarındaki aşırı artışı önlemek,

d) toplu pazarlığın tek kademede ve işyerinde yapılması,

[66] Kutal Metin Türkiye'de Endüstri İlişkilerini Düzenleyen İki yeni yasa- İktisat Maliye dergisi1984-sf: 171

e) Yetki tespitinde merkezi sistem,

f) Barışçı çözüm yollarına etkinlik kazandırmak,

g) Yasadışı eylemleri önlemek.[67]

Bu özelliklerin ortaya çıktığı 2821 sayılı yasanın hazırlık sürecine ilişkin müzakereler ise şöyle cereyan etmiştir.

Öncelikle, 2821 sayılı S.K. Tanımlar başlıklı 2'de "sendika" tanımı, " işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir." demektedir.

Buradan, yasa koyucunun sendikaları "işçi katılımı" ile oluşan örgütler olduğunu dolaysıyla kendine özgü demokratik bir işleyişi olan kurumlar olarak kabul etmektedir.

Konumuz ile ilgili olarak, 2821 Sayılı Sendikalar Yasasının sendika içi demokrasi ile ilgili bulunan maddelerini incelememizde yarar bulunmaktadır. Ancak, bu incelemeyi salt yasanın bugünkü hükümlerini değerlendirmek ile yetinmeyip, söz konusu Yasanın hazırlık dönemi tartışmaları ile ortadan kaldırılan fakat 1963-1980 döneminde yürürlükte bulunan 274 sayılı Sendikalar Yasasının ilgili hükümlerini de inceleyerek, sendika içi demokrasi ile ilgili yasal hükümlerde meydana gelen değişikliklerini ve gerekçelerini görmek mümkün olacaktır.

Ülkemiz açısından olağanüstü bir dönemde ortaya konulan ve MGK tasarrufu ile şekillendirilen 2821 ve 2822 sayılı Yasalar ortaya konulmuştur. Konumuzun açısından özellikle 2821 Sayılı Sendikalar Yasasına ilişkin bir inceleme yaptığımızda MG Konseyinin ilgisinin tesadüfi değil özellikle sendika içi demokrasiye ilişkin maddelerde bu ilginin üst düzeye ulaştığı anlaşılmaktadır.

[67] ibid sf: 173-175

Gerçekten MGK Komisyonunun gerekçelerinde de görüleceği gibi, MGK sendika içi demokrasiyi korumayı "amaç" olarak benimsemiş ve yasa maddeleri bu ilkesel yaklaşım ile ele alınmıştır. Hiç kuşkusuz, bu ilgi ve titizlik 1980 ile kesilen demokratik süreçte sendikalarda ve çalışma yaşamında görülen kimi gelişmelere tepki olarak düzenlenmiş, Ülkenin bütünlüğü, huzur ve istikrarı açısından bakıldığı sık sık ifade edildiği görülmektedir. Parlamentoda tartışılmayan fakat Hükümet, Türk-İş ve TİSK'in görüş ve önerilerinin alındığı yasa hazırlık sürecinde MGK'nun öncelikle taraflara bir "taslak" metin gönderdiği bilahare alınan görüşler dikkate alınarak MGK Komisyon Raporu adı altında ikinci bir rapor ortaya konduğu ve genellikle bu raporun yasalaştığı anlaşılmaktadır.

Sendika içi demokrasiye ilişkin hükümlere bakıldığında ise, aşağıdaki müzakerelerin cereyan ettiği görülmektedir.

A- 2821 Sayılı Sendikalar Yasası Madde 5 : Kurucularda Aranacak Nitelikler

Yasa; " Sendika kurucusu olmak için, ...sendikaların kurulacağı işkolunda en az 1 yıldan beri fiilen çalışır olmak....." hükmünü içermiştir. Kuşku yok ki, bu hüküm, üye kitlesinin sendikal tercihlerine "sınırlamaları" getirmesi bakımından demokratik olduğu iddia edilemez.

274 sayılı Yasanın 11. Maddesi : kurucularda "fiilen çalışır olmak" [68]şartını öngörürken, MGK tarafından hazırlanan ilk taslakta; " 3 yıldan beri çalışır olmak" hükmüne yer verildiği [69], 2821 sayılı Yasanın hazırlık çalışmaları sürecinde

Türk-İş'in , 274 sayılı yasa hükmünü aynen teklif ettiği anlaşılmaktadır. Buna rağmen MGK Komisyon Raporunda -ki bu rapor genellikle yasa metninin son şekillerini

[68] Mis Olcay- Özsoy Erbaşar-Sendikalar Kanunu - Hazırlık Çalışmaları ile Birlikte Karşlıştırmalı-Gerekçeli 2821 sayılı Ongun yayınevi 1983-Ankara sf: 16
[69] ibid sf 17

içermiştir- bu kez söz konusu hüküm " en az 1 yıldan beri çalışır olmak" biçiminde yumuşatarak yasa maddesi metni haline getirdiği anlaşılmaktadır.

MGK kurulunun tasarrufu ile hazırlanan 2821 sayılı yasanın sendika içi demokrasi ile ilgili hükümlerine MGK 'nun azami ölçüde ilgi ve titizlik gösterdiği, ve sendika kurucularının fiilen çalışan üyelerine itibar etmeyerek, önce 3 sonra 1 yıl çalışmış olma koşulunu getirerek sınırlayıcı bir tutum göstermiştir. Söz konusu hüküm, yasa maddesi ile üzerinde 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı yasa ile 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanunun 2. Maddesi ile değiştirilerek, yukarıda tartıştığımız yasa hükmünü; " işkolunda FİİLEN ÇALIŞIR OLMAK "[70] biçiminde değiştirmiştir. Böylece yasanın bu hükmü yıllar sonra tekrar demokratik bir nitelik kazanmış bulunmaktadır. Ancak, yasanın hazırlık sürecinde, yasa koyucunun mümkün olduğu kadar işçilik yaşamı kısa olanların sendika kurmalarını engellemek istediği açıkça ortadadır. Komisyon gerekçesinde kısaca; Kuruculardа aranan nitelikler hükme bağlanmıştır." Demek suretiyle yasa koyucu bu hususta belirsizliklerin ortadan kalkması ve ancak ortaya konulan nitelikte kimselerin sendikacı kurucusu olmasını arzu ettiği anlaşılmaktadır.

Bu husus öncelikle -o gün ülkemiz tarafından imzalanmamış olsa dahi- ILO 87 sayılı sözleşmesinin, 2. Maddesinde ifade edilen; " Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayrım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları KURMAK ...." [71] hükmüne açıkça aykırı bulunmaktaydı. Sendika içi demokrasi açısından da, kimlerin sendika kurucusu olup olmayacağına ilişkin "karar verme hakkı" sendika üyelerinindir. Üyeler adına sınırlama getirilmek suretiyle hüküm verilmesi açıkça sendika içi demokrasi açık müdahaledir. Bununla birlikte halen yasanın 5. Maddesinde bulunan yüz kızartıcı suçlar dışında kalan fikir ve inanç özgürlükleri çerçevesinde değerlendirilebilecek kısıtlamaların da demokratik olmayacağı açıktır.

[70] Centel Tankut-İş Kanunları Beta yy.1996sf:309
[71] T. Harb-İş Sendikası- Çalışma Yaşamının Uluslararası Belgeleri Ekim 1995 Ankara sf: 96

B- 2821 / Madde 7 : Sendika ve Konfederasyon Tüzüğü

274 sayılı Sendikalar Yasasında "sendika ve konfederasyon tüzüğü" başlıklı bir madde bulunmamaktadır. [72]

Yasanın hazırlık çalışmaları sürecinde Türk-İş, TİSK ve Hükümetin de söz konusu maddeye ilişkin öneri getirmedikleri anlaşılmaktadır.[73]

Bu durumda halen 2821 Sayılı Yasanın 7.maddesinde bulunan tüm hükümler MGK Komisyon Raporu ile ortaya konulmuş bulunmaktadır.

Yasanın bu maddesi ile yasa koyucunun sendika ve konfederasyonların Anayasası ve sendika içi demokrasinin uygulanmasına ilişkin temel ilkelere ve uygulamalara yer vererek, -üyelikten- çıkarılmanın şart ve şekilleri (7/5), genel kurulunun kuruluş şekli ve toplanma zamanı (7/6), genel kurulun görev ve yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları (7/7), yöneticilerde aranacak nitelikler (7/8), organlara üyelerin ne surette seçileceği, asil ve yedek üye sayısı, görev ve yetkileri (7/9), sendika toplantılarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin nasıl temsil edileceği (7/10),

sendika ve konfederasyonun iç denetim usulleri (7/12), Harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetki sınırlamaları (7/13), Tüzüğün nasıl değiştirileceği (7/14),

gibi hükümler, sendika içi demokrasiye ilişkin uygulamaların güvence altına alınmak istenmesinin açık bir göstergesi olduğu kadar, her tüzükte bulunması zorunlu bulunan hükümlerin yasa tekniğine aykırı biçimde oldukça ayrıntılı bir yasa maddesine gidilmesi yasa koyucunun aşırı titizliliğinin bir sonucu olmaktadır.

[72] Mis-Özsoy age sf: 27
[73] ibid sf: 27-28

Özellikle yasa hükmünün muhatapları durumunda olan TİSK ve Türk-İş'in bu hususta teklif getirmemiş olmalarına karşın, yine ayrıntılı bir hüküm konmuş olması "sendikalara rağmen" sendika içi işleyişin belli kriterlere bağlanması amacının açık bir göstergesi durumundadır.

MGK Komisyon gerekçesinde; " Sendika ve konfederasyon tüzüklerinin ihtiva edeceği asgari hususlar maddede sayılmıştır" demek suretiyle en azından asgari standartların yasa hükmü altına alınması ihtiyacının MGK Komisyonuna ait olduğu anlaşılmaktadır. Bu hüküm günümüzde geçerliliğini sürdürmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak ülkemizdeki çoğu sendikaların tüzükleri neredeyse "tek tip tüzük" durumundadır.

Sonuç olarak yasa koyucunun; " sendika ve konfederasyonların amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürülecek çalışma konuları ve çalışma biçimleri, " ifadesine yer vererek, söz konusu fıkranın ortaya koyduğu "çalışma biçimleri" nın bir boyutu ile de sendika içi demokrasinin uygulanacağı alanlara işaret etmektedir. Bu hüküm çerçevesinde, yasaya aykırı olmamak kaydı ile sendika içi demokrasiyi uygulayacakları ve geliştirecekleri farklı çalışma biçimleri tespit edebilirler.

7/10 : Sendika şubelerinin ne suretle kurulacağı, görev ve yetkileri genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda nasıl temsil edileceği,

Sendika içi demokrasinin genişlemesi anlamına gelen şubelerin oluşturulması ve temsili demokratik hükümlerdir. Sendika şubelerinin özellikle, sendika genel kurulunda temsili sendika içi demokrasi ile ilgili bulunmaktadır. Temsil biçimi, temsil edecek kimseler ve temsil oranlarının objektif olması, delegelerin seçim ile belirlenmesi, farklı görüşlere sahip bulunan delegelere yer verilmesi, delegeler

üzerinde otorite uygulanıp uygulanmaması doğrudan sendika içi demokrasinin kapsamında değerlendirilmelidir.

7/11 : Üye aidatlarının tespit şekli ve usulü,: Yasa üye aidatlarına bir üst sınır getirmiş olmakla birlikte, sendikalar genel kurul kararları ile daha aşağı miktarlar tespit edebilmektedirler. Yasa bunun demokratik bir süreç ile tespit edilmesi yönünde bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

Üye aidatlarının tepti edilmesi yetkisinin Genel kurula verilmiş olması bu hususu da , sendika içi demokrasi kapsamında ele alınmasını gerektirmektedir. Bununla birlikte;

Sendika tüzüğünün değiştirilmesi yöntemi (Md 7/14) , Sendika ve konfederasyonun

feshi (kararı H.A.) halinde mallarının tasfiye şekli (Md.7/15) hükümleri de genel kurulun

görev ve yetkileri arasında sayılmaları nedeniyle Sendika içi demokrasi açısından ele alınması gereken hususlar olarak ortaya çıkmaktadır.

C-2821/ 9 : Ortak Hükümler

MGK Hazırlık Taslağı :Madde 9, fıkra 5 : " sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki tüm zorunlu organlarının üyeliklerine aynı kişi üst üste 3 genel kurul seçilebilir. "

Fıkra 7: " Bu kanunun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu "yönetici" sıfatı taşırlar.[74]

Hükümet Tasarısı : Sendika ve konfederasyon yöneticilerinin seçilmelerine ilişkin herhangi bir dönem sınırlandırılması teklif edilmemektedir.

Türk-İş: Bu hususta görüş bildirmemiştir.

[74] Mis-Özsoy age. Sf: 32-33

TİSK : 3 dönemden fazla görev ALMAMASI Türk sendikacılığının geleceği bakımından endişe verici bulunmaktadır.[75] Demiştir.

MGK Komisyon Raporu : " aynı kişi üst üste 4 genel kurul seçilebilir." Biçiminde değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile aynı zamanda yasanın ilgili maddesi de kesinleştikten sonra, yasanın 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı yasa ile yukarıda belirtilen ve sendika yöneticilerinin seçilmelerine "sınırlama" getiren hususlar hükümsüz kalmıştır.

Bu madde de, yasa koyucunun ayrıntılı yaklaşımı dikkati çekmektedir. Sendika içi demokrasi açısından da, kimlerin aday olacağı ve kimlerin yönetici olarak ne kadar süre ile seçilecekleri genel kurula katılan delegasyonunun görev ve yetkisi alanındadır. Delegelerin karar alanlarına müdaha etmekte ve bu yanı ile demokratik olmaktan uzaklaşmaktadır. Öte yandan, aday olmak isteyenlerin "aday olma haklarının" yasa marifeti ile söz konusu kimselerin ellerinden alınmasının demokrasi ve sendika içi demokrasi ile bağdaşabilir bir tutum olmayacağı da ortadadır. Konunun bir önemli boyutu da, TİSK'in ileri sürdüğü eleştiride saklı bulunmaktadır. Gerçekten, sendikal çalışmalarında başarılı olan nitelikli kimselere getirilmek istenen kısıtlama ile zor yetişen kimselerin kolaylıkla çalışma alanı dışına çıkarılması sağlanacak ve sendikal hareketin zayıflaması söz konusu olabilecektir.

D- 2821/10 Genel Kurulların Oluşması

MGK'nca hazırlanan taslak : İşçi sendikası şubesine kayıtlı üye sayısı 500'ü aştığı taktirde şube genel kuruluna katılacak delegeler üyeler tarafından 14. Madde (seçimlerde uyulacak esaslar) esaslarına göre seçilir. Üyeler kayıt sıralarına göre 250'şer kişilik gruplar oluşturarak delege seçimlerine katılırlar. [76]

[75] age sf: 35
[76] Mis-Özsoy age sf: 43

274 Sayılı Yasa'da (29.7.1970 tarih, 1317 sayılı yasa değişikliği ile) " delege seçim usulleriyle, sayıları mesleki teşekküllerin tüzüklerinde tesbit edilir." Derken

Hükümet Tasarısında; " delege seçilebilmek için en çok 2 yıllık sendika üyeliği kıdemi dışında engelleyici hükümler konamaz" hükmüne yer verildiği,

Türk-İş: Şube genel kuruluna ve varsa merkez şube genel kuruluna katılacak delege sayısı 100'den az, 250'den çok olmamak üzere...

Sendika genel kurulu delege sayısı, 150'den az, 500'den çok olmamak üzere...teklifini getirmiştir.

MGK Komisyon Raporu : Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı 100'den az, 250'den çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

Sendika genel kurulunda delege sayısı 250'den az, 500'den çok olmamak üzere tüzüğünde belirlenir. Sendika tüzüklerine delege olmayı engelleyici hükümler konamaz. Sendika yönetim ve denetleme kurulları üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.

Komisyon Gerekçesi : Sendika içi demokrasinin sağlanabilmesi amaçlanmıştır. Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerine sorumlu bulundukları dönemin hesabını vermek üzere izleyen olağan genel kurula katılma imkanı verilmiştir. Delege sıfatının ne kadar süreceğine ilişkin tereddütlü bir diğer hususa da açıklık kazandırılmıştır.

Görüldüğü gibi, Komisyon gerekçesi değerlendirmeye yer vermeyecek kadar açıktır. Ancak, yasa koyucunun sendika içi demokrasiyi salt delege seçimi, dolaysıyla genel kurulda oy verme düzeyine indirgediği gözden kaçmamaktadır. MGK hazırlık taslağında o kadar detaylara inilmiştir ki, delege seçimlerinin 250'şer kişilik gruplar halinde yapılmasına değin ayrıntılı hükümlere yer verilmişse de, neden 250'şer kişilik

gruplar halinde yapılması gerektiğine ilişkin bir açıklığa rastlanılmamıştır. Bu ilgi çekici yaklaşımın son aşamada yasa önerisinden çıkarıldığı görülmektedir.

Halen uygulamada olan yasa hükmünün demokratik bir ilkeyi de yasanın 2. Fıkrasında ifade ettiği görülmektedir. Bu ; genel kurullarda seçimlerin, " serbest, gizli oy. Açık sayım ve döküm " ilkesidir.

Ancak, sendika içi demokrasi sadece seçim ve oy kullanma hakkı olarak kabul edilmemelidir. Bununla birlikte, çalışma dönemi içinde kararlara ve faaliyetlere katılma, sendikal faaliyetleri denetleme, sendikal faaliyetlerin açıklık içinde yürütülmesi vb. geniş bir bakış açısı ile ele alınmalıdır.

Bir diğer öne çıkan husus ise, yasa koyucunun ancak sendikal çevrelerde kullanılabilecek bir üslubu kullanmakta olmasıdır. Bu ; "hesap sorma" kavramıdır. Bir yasa tasarısı gerekçesinde böyle bir üslubun yer alması, ancak yasa koyucunun "sendikacılara" ilişkin bakış açısının bir sonucu olabilir. Böylece, yasa koyucunun sendikacılara karşı bir güven bunalımı içinde bulunduğu ve sorgulanması gereken kimseler olduğu yaklaşımı ortaya çıkmaktadır.

E-2821/ 11 : Genel Kurulun Görevleri

MGK'nca hazırlanan Taslak : Madde : 11 Genel Kurulun Görevleri

1- Organların seçimi,

2- Tüzük değişikliği,

3- Yönetim ve Denetleme Kurulu Raporlarının görüşülmesi,

4- Yönetim ve Denetleme Kurulunun ibrası,

5- Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü,

6- Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

7- Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme,

8- Şube açma, birleştirme veya kapatma,

9- Aynı türden olmak şartı ile bir başka sendika veya konfederasyon ile birleşme veya katılma,

10- Sendika veya konfederasyonların uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,

11- Feshetme,

12- Mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirlenen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması,

Şube genel kurulları sadece yukarıdaki 1,3,4 ve 12inci bendlerde belirtilen görevleri yerine getirirler. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

274 Sayılı Yasa : Genel Kurulun Görevleri başlıklı bir madde metni bulunmamaktadır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu madde ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır.

Türk-İş'in görüşü : Ek olarak sadece maddenin 4.fıkrasında yer alan "denetleme kurulunun ibrası" hükmüne yer vermemiş, diğer hükümleri aynen teklif etmiştir.

TİSK'in teklifi : TİSK, sadece aşağıdaki hükümlerin madde metninde yer almasını teklif etmiştir: (madde numaraları, MGK taslağında sunulan numaralardır)

1- Zorunlu organların seçimi,

7-Konfederasyonlara üye olma, üyelikten çekilme,

8- Şube açma, birleştirme veya kapama,

9- Başka sendika veya konfederasyon ile birleşme veya katılma

10- Konfederasyonların uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,[77]

MGK Komisyon Raporu : MGK taslağını aynen bir kez daha teklif ediyor ve bu hükümler aynen yasalaşmıştır.

Yukarıdaki maddenin 8. Bendi 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı yasa ile " **yönetim kuruluna yetki verme"** biçiminde değiştirilmiş,

Yasa maddesinin 13. Bendi de; 4.4. 1995 tarih ve 4101 sayılı yasa ile " **delege seçimlerinde uyulacak esasların, kanuna aykırı olmamak üzere düzenlenmesi "** [78]eklenmiştir.

F- 2821/12 Genel Kurulun Toplantı Zamanı

MGK'nca Hazırlanan Taslak : Sendika veya konfederasyonların ilk genel kurulu , tüzel kişilik kazanmasından başlayarak 6 ay içinde yapılır.

Olağan Genel Kurul 3 yılda bir yapılır. Tüzüklerde daha kısa sürede toplanma öngörülebilir. İki genel kurul arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin , genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden 30 gün önce gönderilmesi zorunludur.

Olağan üstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır. Genel kurula çağrı, yönetim kurulu tarafından yapılır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu maddeye ilişkin bir hüküm yoktur.

Türk-İş'in görüşü : Raporların, genel kurula katılacaklara "15 gün önce" gönderilmesi

[77] Mis-Özsoy age. Sf:46-50
[78] Centel Tankut age. Sf: 315

şeklinde bir değişiklik teklifi getirmiştir,

TİSK görüşü : TİSK bu maddeye ilişkin bir teklif getirmemiştir.

MGK komisyon Raporu : Türk_iş'in teklifine uygun olarak, "on beş gün önceden gönderilmesi zorunludur"[79] biçiminde değiştirilerek yasa hükmü haline getirilmiştir.

Komisyon Gerekçesi : 274 sayılı Kanunun 12. Maddesinde belirtilen ilk genel kurulun 1 yıl içinde toplanır hükmü, 6 ayla sınırlandırılmıştır. Olağan genel kurulun 3 yılı aşmayacak biçimde düzenlenmesi sendika tüzüklerine bırakılmıştır. İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu raporlarının ve gelecek döneme ilişkin bütçe raporlarının , genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden 15 gün önce gönderilmesi de zorunlu kılınmıştır. Olağanüstü genel kurulun toplanması denetleme kurulu veya genel kurul üye veya delegelerinin beşte biri yönetim kurulundan isteyebilecektir. Yönetim kurulunun toplanmaması halinde yargı yolu açıktır.

Değişiklik : 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı yasa ile maddenin ikinci fıkrasındaki "olağan genel kurul 3 yılda bir toplanır hükmü" ; " 4 yılda bir toplanır"[80] şeklinde değiştirilmiştir.

G- 2821/ 13 Genel Kurul Toplantı ve karar nisabı

MGK 'nca Hazırlanan Taslak : Toplantı nisabı, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir nisap tespit edilebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok 15 gün sonraya bırakılır. Bu toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.

Delegelerle toplanan genel kurullarda delege olmayanlar, üyelerle toplanan genel kurullarda ise, üye olmayanlar nisapta nazara alınmazlar ve oy kullanamazlar.

[79] MİS-Özsoy age: sf: 52
[80] Centel Tankut age: sf 316

Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.

Genel Kurul tutanakları hükümet komiserinin nezaretinde kanuna uygun bir şekilde tutulur ve ilgililerle hükümet komiseri tarafından imza olunur.

274 Sayılı Yasa : "Genel Kurul Toplantı ve Karar Nisabı " başlıklı bir madde bulunmamaktadır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu maddeye ilişkin bin hüküm yoktur.

Türk-İş'in görüşü : "Karar nisabı, toplantıda bulunan üye veya delege sayısının SALT çoğunluğudur.[81]

TİSK'in görüşü : " Karar nisabı, toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur." Teklifinden başka bir görüş bildirmemiş olduğu görülmüştür.

MGK Komisyon Raporu : Karar nisabı, toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt ç1ğunluğudur. Ancak. bu sayı üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz.

Komisyon Gerekçesi : Sendika içi demokrasi ilkeleri göz önünde bulundurularak ikinci toplantıda karar yeter sayısına alt sınır getirilmiştir.

Görüldüğü gibi, komisyon gerekçesinde doğrudan sendika içi demokrasinin ilkelerine gönderme yapılmış ve sendika içi demokrasi ilkelerinin korunması amacı açıkça ortaya konulmuştur.

[81] MİS-Özsoy age sf: 54

H-2821/ 14 : Seçimlerde Uyulacak Esaslar

MGK'nca Hazırlanan Taslak : " sendika veya konfederasyon genel kurul toplantı tarih ve yerini yazılı olarak 30 gün önceden mahallin kıdemli hakimliğine bildirmekle yükümlüdür."

Genel kurula seçilecek delegeler için de aynı usule uyulur. Sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için, sendika kurucuları için 5. Maddede sayılan şartlardan başka en az 10 yıl , şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda en az 3 yıl bilfiil çalışmış olma şartı aranır

274 Sayıl Yasa : Seçimlerde Uyulacak Esaslar başlıklı bir madde bulunmamaktadır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu maddeye ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

Türk-İş'in görüşü : Genel Kurullar, kanun ve tüzük hükümlerine uygun olarak toplanır ve yürütülür. Sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına yönetici olabilmek için, sendika kurucuları için 5. Maddede aranan şartlardan başka, EN AZ 10 YIL BİLFİİL çalışmış olma şartı aranır. 5. Maddede öngörülen "işkolunda fiilen çalışır olma şartı" bakımından , işkolundaki üyelik sıfatının devam ediyor olması kaydıyla , işyerinde fiilen çalışıyor olma şartı aranmaz." Türk-İş'in son fıkra önerisi ile mevcut sendika ve konfederasyon yöneticilerinin "yöneticilik" sıfatlarını korumayı amaçladığı fakat MGK kurulunun, "10 yıllık fiili işçilik tasarısına da karşı çıkmamaya özen gösterdiği görülmektedir.

TİSK'in görüşü : TİSK, 10 yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurtdışında işçi olarak çalışılan süre nazara alınmaz." Önerisi getirmiştir.

MGK Komisyon Raporu : Rapor, yukarıdaki tartışmalardan çok daha farklı bir metnin ortaya konulması ve metnin tümünün yasa metni haline gelmesi ile tartışmalar tamamlanmıştır.

Komisyon Gerekçesi : Sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların genel kurullarında yapılacak seçimlerin yargı gözetimi altında yapılacağı 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununun seçim esaslarına ilişkin hükümleri paralelinde sendika ve konfederasyonların nitelikleri göz önünde bulundurularak düzenlenmiş, genel kurulca katılacakların listelerinin tanzimi , verileceği makam, onaylanması, itirazı, sandık kurulu , adayların listesi , oy kullanılması gibi hususlar açıklamaya gerek görülmeyecek genişlikte belirlenmiştir.

I- 2821/ 15 : Yönetim Kurullarının Oluşması

MGK'nca hazırlanan Taslak : Sendika , sendika şubeleri ve konfederasyon yönetim kurulları en az 3 , en çok 9 üyeden oluşur.

274 Sayılı Yasa : Yönetim Kurullarının oluşması başlıklı bir madde bulunmamaktadır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu maddeye ilişkin bir hüküm yoktur.

Türk-İş : Sendika , sendika şubesi ve varsa merkez şubeleri konfederasyon yönetim kurulları en az 3 üyeden oluşur. Yönetim kurulu üyeleri bunlar arasından temsil yetkisi verilenler genel kurulca ana tüzük hükümlerine göre seçilirler.

TİSK: Sendika şube yönetim kurulları en az 7, sendika yönetim kurulları en az 9 üyeden oluşur. Konfederasyon yönetim kurulları en az 9, en çok 24 üyeden oluşur. Konfederasyon yönetim kurulları en çok 5 kişiden oluşacak yürütme kurullarına ana tüzüklerinde devredilebileceğini gösterilen yetkilerini...."

MGK Komisyon Raporu : Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az 5, en çok 9 üyeden , konfederasyonların yönetim kurulları ise, en az 7 , en çok 25 üyeden oluşur.

Komisyon Gerekçesi : Madde yönetim kurulu üyelerinin en az ve en çok kaç kişiden oluşacağını hükme bağlamaktadır. Konfederasyonların yapısı gereği değişik işkollarından

sendikaların da yönetimde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla, her işkolunda en az bir yöneticinin bulunabileceği düşünülerek genel başkan ile birlikte 29'la sınırlandırılmıştır.

MGK Komisyon raporuna rağmen, madde gerekçesinde belirtilen hususlar ışığında konfederasyonların yönetim kurulu sayısı 25 değil, 29 olarak değiştirilerek yasa maddesinin metni ortaya çıkarılmıştır.

Metal işkolunda bulunan sendikalarda;

Türk Metal Sendikasının 5,

Özçelik-iş sendikasının 8,

Birleşik Metal-İş sendikasının ise 7 kişilik yönetim kurulunun bulunduğu görülmüştür.

J-2821/17 Yönetim Kurulu Toplantıları

MGK'nca hazırlanan Taslak : Toplantı nisabı ve zamanı sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tam sayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez

Karar nisabı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış olur. ...yönetim kurullarının üye sayısı, ayrılmalar sebebiyle yedeklerin de getirilmesinden sonra üye tam sayısının yarısından aşağı düşerse , genel kurul mevcut yönetim kurulu üyeleri veya

denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılır. Çağrının yapılmaması halinde üyelerden birinin başvurması üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme üyeler arasından seçeceği üç kişi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirilir.

Şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılır.

Yönetim Kurulu kararları, defterine yazılarak hazır üyelerce imzalanır.[82]

274 sayılı Yasa : Yönetim Kurulu toplantıları başlığını taşıyan madde bulunmamaktadır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu madde ile ilgili hüküm yoktur.

Türk-İş : Görüş bildirmemiştir.

TİSK : Görüş bildirmemiştir.

Yukarıda MGK tarafından hazırlanan tasarı, MGK Komisyon Raporu olarak sunulduktan sonra yasa maddesi haline gelmiştir.

Komisyon Gerekçesi : Madde, yönetim kurulu toplantılarının asgari toplantı sayısı ile toplanma zamanını, toplantı ve karar yetersayılarının nasıl tespit edileceğini, kararların nasıl alınacağını, yönetim kurulu üye sayısının asgari sayının altına düşmesi halinde yapılabilecek işlemler hükme bağlanmaktadır.

K-2821/18 : Disiplin Kurulu

MGK'nca Hazırlanan Tasarı : Disiplin kurulu en az 3, en çok 5 üyeden oluşur.

[82] Mis-Özsoy age: sf: 67

Disiplin kurulu, sendika ve konfederasyon tüzüğüne , amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma açar. Sonucunu genel kurula ve üyelere bildirir.

Disiplin Kurulu toplantıları hakkında yönetim kuruluna ilişkin 17.madde hükmü uygulanır.

274 Sayılı Yasa : Disiplin Kurulu başlığı taşıyan madde bulunmamaktadır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu madde ile ilgili hüküm yoktur.

Türk-İş : Görüş bildirmemiştir.

TİSK: " Disiplin kurulu, sendika ve konfederasyonun Ana Tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma açar ve Ana tüzükte gösterilen cezaları verir." [83]

MGK Komisyon Raporu : Komisyonun, TİSK'in önerisini dikkate alarak maddeyi yeniden düzenlediği görülmektedir.

Komisyon Gerekçesi : Madde, zorunlu organlardan disiplin kurulunun oluşumunu, görevlerini ve çalışma biçimlerini düzenlemektedir.

Denetleme Kurulları ile birlikte Disiplin Kurulları sendikaların yargı gücüdür. Bu nedenle sendika içi demokrasinin önemli organlarıdır. Yasa, bu nedenle disiplin kurullarını da "zorunlu organlar" arasında saymaktadır.

Sendika içi demokrasinin önemli organlarından olan Disiplin Kurullarının uygulamada faaliyetleri pek fazla duyulmamaktadır. Bu husus, demokrasinin bir diğer ilkesi olan "açıklık" ilkesine aykırıdır. Oysa, Sendika disiplin kurullarının faaliyet dönemi içinde çalışmalar yaptıkları bilinmektedir. Kararlarının açıklanmasının kuşkusuz örgütsel gerekçeleri bulunsa da, genellikle sendika yöneticilerine karşı tutumlar, muhalif

[83] Mis-Özsoy age sf: 68-70

yaklaşımlar sergilenmesi gibi. Esasen demokratik olan tutumların disiplin kurullarının işletilmesi suretiyle adeta cezalandırılması nedeniyle, uygulamada disiplin kurulları sendika içi demokrasiyi engelleyen bir nitelik kazanması sonucunu da doğurabilmektedir. Elbette, Tüzükte yazılı bulunan suçların gerçekleşmesi nedeniyle Disiplin Kurullarının işletilmesi ve kararlar vermesi , sendika içi demokrasinin gereğidir.

L- 2821/19 : Denetleme Kurulu ve Denetçiler

MGK 'nca hazırlanan Tasarı : Denetleme kurulu, genel kurulca seçilecek 3 denetçiden oluşur. Ancak şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir.

Denetleme Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

1- Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp, yapılmadığının denetlenmesi,

2- Sendika ve konfederasyon tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetlemede bulunmak,

3- Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağrılması,

4- Sendika ve konfederasyon tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,

5- Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması,

Denetleme kurulu veya denetçinin çalışma esasları yönetim kurulu toplantılarına ilişkin 17.madde hükmü göz önünde bulundurularak sendika veya konfederasyonun tüzüğünde tespit edilir.

274 Sayılı Yasa: Denetleme Kurulu ve denetçiler başlıklı madde bulunmamaktadır.

Hükümet Tasarısı : Tasarıda bu madde ile ilgili hüküm yoktur.

Türk-İş : MGK taslağının 3. Bendi ile ilgili olarak şu teklifi getirmiştir: " Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasının **yönetim kurulundan istenmesi"**

TİSK : Görüş bildirmemiştir.

MGK Komisyon Raporu : Türk-iş'in yukarıda belirtilen teklifi ışığında söz konusu maddesinin 3. Bendi; " Yönetim Kurulundan, genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasının istenmesi." Biçiminde değiştirilmiş ve yasa maddesi haline getirilmiştir.

Komisyon Gerekçesi : Madde, zorunlu organlardan denetleme kurulunun oluşumunu, görev ve yetkileriyle çalışma biçimini hükme bağlamaktadır.

Sendika zorunlu organlarını güçler ayrılığı ilkesi ışığında ele aldığımızda genel kurulların

YASAMA, yönetim kurullarının YÜRÜTME ve disiplin ile denetleme kurullarının ise YARGI gücünü oluşturduklarını görüyoruz.

Denetleme kurullarına, sendikanın "olağanüstü genel kurula çağrılmasının istenmesi" gibi büyük bir yetkinin verilmiş olması kurulun önemini arttırmaktadır.

Keza, kurulun genel kurula bir rapor vermesi ve bu raporun genel kurulda görüşülmesi ve ibra edilmesini de kurula verilen önemi göstermektedir.

Uygulamaya baktığımızda gerçekten bütün sendikaların genel merkez ve şubelerinde birer denetleme kurulu mevcuttur. Ancak, bu denli önemli görevleri bulunan ve sendika içi demokrasi bakımından da en önemli katılım kurullarından biri olan Denetleme Kurulları, uygulamadaki hemen hemen tek faaliyetleri , genel kurula bir rapor sunmaktır.

Bu nokta, sendika içi demokrasi uygulamasının düzeyini göstermektedir. Bu boyutu ile “şekli” bir faaliyetten öteye geçemeyen denetleme kurulu çalışmaları sendika içi demokrasi açısından üzerinde durulması gereken bir husustur.

Demokrasilerde güçler ayrılığı kuralının paralel organı olan denetleme kurulları sendika içi demokrasinin ayrılmaz kurullarıdır. Kurullar üyelerden oluştuğu ve ülkemizdeki tüm denetleme kurulu üyeleri işçilerden oluştuğu için “katılım” açısından önem kazanan bir kurul niteliğindedir.

Kurula yasa ile, verilen görev ve yetkiler oldukça fazla olmasına rağmen uygulamada kurulun fonksiyonu yok denecek kadar azdır. Bu nedenle uygulamada aksayan yönlerini tesbit edip sendika içi demokrasi açısından eleştirdiğimizde konuya açıklık kazandırılacaktır.

Uygulamayı dikkate aldığımızda, şu hususlar temel aksaklık ve eleştiri noktaları olarak ortaya çıkmaktadır.

1- Denetleme kurulunun, yönetim kurulu listesi ile birlikte seçilmesi ve seçimi kazanan listenin “tercih ettiği “ kişilerden oluşması “objektif” bir denetleme yapılmasına kuşku düşürmektedir.

2- Denetleme kurulunun ancak yönetim kurulu tarafından göreve çağrılması, Denetleme Kurulunun bağımsız, periyodik bir inceleme yapamaması sağlıklı bir denetleme faaliyetini engelleyici bir husustur.

3- Denetleme kurulunu oluşturan kişilerin işçi oldukları gerçeği nedeniyle istisnalar hariç olmak kaydıyla , vergi mevzuatını, muhasebe hesap düzeni ve işlemleri bilemeyebilecek kişilerden oluşması, gerçek bir denetleme yapılabilmesini olanak vermemektedir. Bu durumda sendika içi demokrasinin en temel unsurlarından biri

olan, “denetleme” fonksiyonunun adeta yasa hükmünün bir gereği olarak kurulmakta fakat sağlıklı bir denetleme faaliyeti icra edememektedir.

Bu nedenle denetleme kurullarını genellikle bir kaç “şekli” inceleme dışında sadece genel kurumlara neredeyse birbirinin kopyası niteliğinde olan “rapor” düzenlemek dışında hiç bir etkinliği bulunmayan kurullar haline gelmişlerdir. Bu nedenle de sendika içi demokrasiye uygulamalar açısından hemen hiç bir katkısı bulunmamaktadır.

M- 2821/20 : Sendika Üyeliği Şartları

MGK ‘nca Hazırlanan Tasarı : “On altı yaşını doldurmuş olup da, bu kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. On altı yaşını doldurmamış olanların üyeliği

kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.”

274 Sayılı Yasa : Md:2 (29.7.1970 tarih ve 1317 sayılı yasa değişikliği ile ..) İş kanunlarına göre işçi sayılanlarla, hizmet akdine göre çalışmayı veya nakliye

mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı yahut neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar ....bu kanun bakımından işçi sayılırlar.[84]

Hükümet Tasarısı : 274 sayılı yasa hükmünü teklif ettiği görülmektedir.[85]

Türk-İş : MGK tasarısını benimsediği görülmektedir.[86]

TİSK : Görüş bildirmemiştir.

MGK Komisyon Raporu : MGK tasarısını aynen tekrar ettiği görülmektedir.

[84] Mis -Özsoy age sf: 74
[85] ibid sf: 76
[86] ibid sf: 78

Komisyon Gerekçesi : 274 sayılı sendikalar kanunun ilgili maddelerinde hükme bağlanan şartlar aynen alınmıştır.

3. **N- 2821/ 21 Sendika üyesi olamayacaklar**

4. Yukarıda zikredilen madde esas olarak, sendika içi demokrasi ile ilgili değil fakat sendika özgürlüğü hususu ile ilgilidir. Bu nedenle burada konunun sendika içi demokrasiyi dolaylı da olsa ilgilendiren bir hususuna açıklık kazandırabilmek maksadıyla sadece Komisyon Gerekçesi alınacaktır.

5. Komisyon Gerekçesi : 274 sayılı Sendikalar kanunun 4. Maddesin paralelinde düzenlenen bu maddeye ÖĞRENCİLER ile ÖĞRETMENLER de ilave edilmiştir.[87]

Öğrenci ve öğretmenlerin de sendika üyesi olamayacaklar kapsamına alınması her şeyden önce çok önemli bir kategorinin sendikalar dışında bırakılması anlamına gelmektedir. Oysa nitelik sıkıntısı içinde olan Türk Sendikal hareketinin bu gücün öncelikle üye olarak katkısına, sonra ise, bilgi ve birikimine ihtiyacı bulunduğu şüphesizdir. Bu nedenle öğrenci ve öğretmenlerin sendika üyesi olamaması nedeniyle bu kategorinin,

katılımı, katkı, eleştiri ve önerileri de sendikaların dışında bırakılmıştır.

Nitekim, yasanın 3 ve 4. Bentleri 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı yasa ile, yasanın 2. Ve 5. Bentleri ise, 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılması isabetli olmuştur.

Bununla birlikte kişisel kanaatimize göre, askeri şahıslar da, kendi alanlarında sendikalaşarak, ekonomik-demokratik örgütlenme hakkına kavuşturulmalıdır. Batı ülkelerinde (örn. İsveç) bunun örnekleri mevcuttur.

[87] ibid sf: 83

Sendika üyeliği konusu esasen, sendika özgürlüğü ile ilişkilidir. Buna rağmen, sendika üyesi olmak ile birlikte, üye-sendika ilişkileri hususunda, sendika içi demokrasi açısından değerlendirilebilecek hak ve ödevler ortaya çıktığı için, üyeliği aynı zamanda sınırlı bir biçimde sendika içi demokrasi içinde de değerlendirilmesi isabetli olacaktır.

O- 2821/ 25: Üyeliğin Sona Ermesi

MGK 'nca Hazırlanan Tasarı : ...Üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Bu yetki kuruluş tüzüğü ile disiplin kuruluna devredilebilir. Çıkarma kararı çıkanlara ve ikinci fıkrada gösterilen yerlere yazı ile tebliğ edilir. Çıkarma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla grevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

274 sayılı Yasa: Madde 8 : Kanun ve teşekkül tüzüğü hükümleri gereğince teşekkülden çıkarılan üyenin , çıkarma kararına karşı genel kurula başvurma hakkı vardır. Genel Kurul kararına karşı, bu kararın ilgiliye tebliğinden itibaren 3 ay içinde , iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye ilgili tarafından itiraz edilebilir, mahkeme kararı kesindir.[88]

Hükümet Tasarısı : 274 sayılı yasa hükmünün benimsendiği anlaşılmaktadır.

Türk-İş : MGK tasarısında belirtilen hükümlerin benimsenmiştir.[89]

Komisyon Gerekçesi : Üyelikten çıkarma kararına karşı , üyenin yargıya başvurma usulü düzenlenmiştir.

Sendika üyeliği konusu ağırlıklı olarak sendika özgürlüğü kapsamında ele alınsa da, "üyeliğin sona ermesi" hususu böyle değerlendirilemez. Üyenin kendisinin üyelikten

[88] ibid sf: 97-98
[89] ibid sf: 99

ayrılması, sendika özgürlüğü açısından ele alınması bakımından teziminizin konusu dışında kalırken, sendikanın üyeyi "ihracı" veya başka bir ifade ile "üyelikten çıkarılma " konusunun kesin olarak sendika içi demokrasi açısından ele alınması gerekmektedir. Çünkü, yasa üyelikten çıkarma yetkisini en üst demokratik kurul olan Genel Kurul yetkisine bırakmıştır. Bu yönü ile de, üyelikten çıkarma sendika içi demokrasi kapsamında değerlendirilmelidir.

Ö- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLE İLGİLİ ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

6. 2821 Sayılı yasanın; 26. Maddesinde yer alan; **Konfederasyonlara Üye Olma ve Çekilme** hususunda; " Bir konfederasyona üye olmak sendikanın genel kurul kararına bağlıdır. ...

7. Konfederasyonların kurulmasında ve konfederasyonlardan çekilmede de birinci fıkra - - -genel kurul kararı- hükmü uygulanır." [90]

8. 274 sayılı Yasada hüküm yoktur.

9. 2821 Sayılı Yasanın 27 maddesinde yer alan, **Sendika ve Konfederasyonların katılması veya Birleşmesi** maddesinde; " Katılma veya birleşme ile ilgili usul ve işlemler konusunda da 26. Madde hükmü uygulanır."[91] Derken kararın genel kurula ve delegelere ait bulunduğu belirtilmektedir.

10. Bu maddeye ilişkin olarak da, 274 sayılı yasada hüküm yoktur.

11. 2821 sayılı Yasanın 28. Maddesinde belirtilen, **Uluslararası İşçi ve İşveren Kuruluşlarına Üyelik** hususunda ise, 274 sayılı yasanın 10. Maddesinde belirtilen bu hususa ilişkin hükmüne göre, " ..ilgili teşekkül , katıldığı milletlerarası kuruluşun tüzüğünü 15 gün içinde Çalışma Bakanlığına gönderir. Üyelikten ayrılma halinde ise,

[90] Centel Tankut age. Sf: 325
[91] ibid sf: 326

durumu ayrılma tarihini takip eden 15 gün içinde Bakanlığa bildirir" hükmünü taşırken, KARAR yetkisini sendikaya ve yetkili organlarına verdiği anlaşılmaktadır.

2821 sayılı yasanın 28. Maddesine kaynak teşkil eden,

MGK tarafından hazırlanan tasarıya göre; ...Uluslararası kuruluşlara üyelik için başvurmadan üç ay önce bu kuruluşun tüzüğü İçişleri ve Çalışma Bakanlıklarına verilir. Bakanlar Kurulunca tüzüğün yukarıdaki ilkelere aykırılığının tespiti halinde üç ay içinde uluslararası kuruluşa üye olunamayacağına karar alınır.

Bakanlar kurulunun olumlu kararı üzerine üye olunan uluslararası kuruluş, birinci fıkradaki esaslara aykırı faaliyet gösterir veya nitelik kazanırsa , Bakanlar Kurulu kararı ile konfederasyonun üyeliği sona erdirilir.

Sendikalar uluslararası kuruluşlara üye olamazlar."

Görüldüğü gibi, iki yasa hükmü arasında kesin çizgilerle farklılık bulunmaktadır. Yasa tasarısı, komisyon aşamasına geldiğinde yukarıda ifade edilen,"sendikalar uluslararası kuruluşlara üye olamazlar " hükmü madde teklifinden çıkarılmış, maddenin ikinci fıkrasının hükmü olan, üyelikten 3 ay önce Bakanlıklara bildirimde bulunma zorunluluğu gibi hükümler de 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı yasa ile değiştirilmiştir.

274 sayılı yasa döneminde tamamen sendika içi demokrasiye bırakılan bu husus, yasa tadilatları ile yine sendika içi demokrasiye terk edilmiş, Bakanlığın tasarrufu ise, sendika veya konfederasyonun merkezinin bulunduğu iş mahkemesinde dava açma[92] biçimine dönüşmüştür.

[92] Centel Tankut age: sf 326

P- 2821/ 47 : Devletin İdari ve Mali Denetimi :

MGK'nca Hazırlanan Tasarı : " Devlet, sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahiptir.

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları yılda en az bir defa ve gerek görüldüğünde mahallinde olmak üzere Maliye ve Çalışma Bakanlıklarınca birlikte veya ayrı ayrı denetlenir.

Denetlemede, yönetim ve işleyişleri gelir ve giderleri ile ilgili olarak yetkili organların aldıkları kararların , kanun , tüzük ve hizmet gereği olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu incelenir.

Denetim esasları hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Denetleme sırasında denetim elemanlarınca istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur.

274 sayılı Yasa : Madde 29 : Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküller her türlü hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını ait olduğu devreyi takiben 3 ay içinde Çalışma Bakanlığına veya bağlı bulundukları konfederasyona gönderirler."

Komisyon Gerekçesi : Madde, devletin sendika ve konfederasyonlar üzerindeki idari ve mali denetiminin yapılış usul ve esaslarını hükme bağlamaktadır.

Yukarıda da açıkça görüldüğü gibi, 274 sayılı yasanın ilgili hükümlerine göre oldukça ağır hükümler getiren 2821 sayılı Sendikalar Yasamızda, sendika içi demokrasinin araçlarından ve temel kurumlarından biri olan Denetleme Kurullarının yanı sıra , 47. Maddesi 2. Fıkrasında olağan genel kurul dönemi içinde en az bir defi olmak üzere Maliye ve Gümrük Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına birlikte veya ayrı ayrı denetleme yapma yetkisi vermiş bulunmaktaydı. ILO sözleşmelerine

de aykırı bulunan bu hükümler, Anayasanın 1995 yılı değişikliğinde 52. Maddesinin hükümsüz kalması üzerine ortadan kaldırılmışsa da, 2821 Sayılı Sendikalar Yasasındaki değişiklikler ancak 28 Haziran 1997 tarih ve 4277 sayılı yasa ile değiştirilmiştir.

Değişiklik metninde öncelikle madde başlığının; " İdari ve Mali Denetim" olarak değiştirilerek, madde kısaltılmış, devletin mali ve idari denetimi kaldırılmış ve denetim görevi sendika denetçilerine bırakıldığı görülmektedir.

Yeni madde metni şöyledir :"Madde 47: Sendika ve konfederasyonlarda denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılacak idari ve mali denetimde yönetim ve işleyişin gelir ve giderlerin, bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir,

Denetim Kurulları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşü alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir."

Madde metni ile, ILO sözleşmelerine önemli derecede uyumlu hale getirilmişse de, kanımızca hukuk tekniği açısından yine ayrıntılı bir madde düzenlemesine gidilmesi tercih edilmiştir. Çünkü, maddede ifade edilen ve denetleme kurullarını "ne yapacağı" ve hangi belgelere göre denetleme yapacakları esasen maddenin ikinci fıkrasında ifade edilen "tüzük" kapsamına girmektedir.Bununla birlikte uygulamada hiç bir işlevi bulunmayan Yasanın 48. Maddesi olan Konfederasyonların Sendikaları Denetimi maddesi de 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı yasa ile kaldırılmıştır.

Sendika içi demokrasi açısından ; denetleme yetkisinin tamamen sendika denetleme kurulları ve denetçilerine bırakılması kuşkusuz "demokratik" bir yaklaşımın göstergesidir.

Sendika özgürlüğü açısından ise, devletin mali ve idari denetimlerinin ortaya çıkarabileceği ihlallerin ortadan kaldırılmış olması en önemli adımlardan biri olmuştur.

2.1.3 ULUSLARARASI NORMLARIN ETKİSİ

Sendika içi demokrasiyi etkileyen unsurlardan biri de uluslararası normlardır.

Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü, sendikal özgürlükler konusunda uluslararası boyutta bir standart oluşturmak amacıyla yaptığı çalışmalar sendikaları ve faaliyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Özellikle 2821 sayılı yasa hükümlerini, ILO sözleşmeleri açısından ele aldığımızda şu tablo ortaya çıkmaktadır:

1- Sendika Organlarına Seçilebilme Hakkının Sınırlandırılması: Sendikalar yasası 5.Maddesinde sayılan suçlardan biri de, mahkum olanların sendika genel kurulu dışındaki organlara seçilmesi halinde bu görevlerinin kendiliğinden sona ereceği, 4.4. 1995 tarihinde yapılan tadilatla değiştirilen , bir kişinin üst üste dört olağan genel kurulca sendika yöneticiliğine seçilebileceği, gibi hükümler ,1948 tarihli 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3. Maddesinde belirtilen " Sendikaların İçişlerini Serbestçe Düzenleme Hakkına ilişkin " çalışanların ve işverenlerin örgütleri , tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek , temsilcilerini serbestçe seçme , yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahip olacakları " . (3/1) kamu makamlarının bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasını engelleyecek nitelikte her türlü müdahaleden sakınmaları "[93] (3 /2) hükümlerine açıkça aykırı bulunmaktadır.

2- Sendikalara serbestçe üye olma hakkının sınırlandırılması : Anayasanın 51. Maddesinde ifade edilen, " bir sendikaya serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılabilme

[93] Kutal Metin, Birleşik Metal İş ILO sözleşmeleri ve Anayasa değişikliklerine uyum yasaları panel tebliğinden 1997/1 sf:39-40)

“ hakkı 2821 sayılı Yasa’da yer yer sınırlandığı görülmektedir. Şöyle ki, 4.4.1995 tarihli tadilata kadar, öğrenci ve öğretmenlerin sendika üyesi olamayacaklar arasında sayılması da , ILO’ nun 87 sayılı sözleşmesine aykırılık taşımaktadır. [94]

3- Sendikalar üzerindeki devletin İdari ve Mali denetimi konusu da 23.7.1995 tarih 4121 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmış olmasına rağmen burada, sadece söz konusu hükmün ILO 87 sayılı sözleşmenin 3. Maddesinin 2. Fıkrasına aykırı bir uygulama olduğunu belirtmekle yetineceğiz.

Demokratik çalışma düzeni ve demokratik sendikalar için, kanımızca yapılması gereken özellikle ülkemizin de 25 Kasım 1992 tarih ve 3847 sayılı yasa ile kabul etmiş olduğu

87 sayılı ILO sözleşmesinin eksiksiz olarak uyum yasalarının çıkartılmasıdır. Yeri gelmişken yine 1992 tarihinde ülkemiz tarafından kabul edilmiş olan ILO’ nun 59, 135, 142, 144 ve 151 sayılı sözleşmelerinin kabul edilmesinin üzerinden 5 yıl geçtiği nazara alınarak uyum yasalarının geciktirilmemesinin çalışma düzenimizin demokratikleştirilmesi açısından büyük öneme sahip bulunmaktadır.

2.1.4 GELENEKLERİN ETKİSİ VE DEMOKRASİ KÜLTÜRÜ

Sendika içi demokrasiyi etkileyen ve belirleyen bir unsur da gelenekler, örf ve adetlerin etkisidir. Çalışma ilişkilerinde bir kurum ve bir araç olan sendikalara ilişkin geleneklerinde olumlu değerleri olan kültürlerde sendikalara tepkinin olumlu, buna karşın çalışma geleneklerinde sendikalara benzer kurumlara yer vermeyen, sendikaların ortaya çıkmasına neden olan tarihsel objektif sanayileşme ve sanayileşmenin ortaya koyduğu sınıf mücadelelerine yer vermeyen toplumlarda ise, sendikalara karşı bir direnme olduğu görülmektedir.

[94] ibid sf: 39

Ülkemiz gibi, çalışma ilişkileri geçmişi, lonca sistemi ilişkilerine dayanan ülkelerde ise lonca sistemi ve kültürünün bir uzantısı olarak sendikalara karşı bir direnme yaşanmaktadır. Bizzat çalışanların, başta örgütlenme hakkı olmak üzere kimi demokratik haklara sahip olmalarına rağmen bu hakları kullanmada çekingen davrandıkları bilinmektedir.

Kuşkusuz, lonca ilişkisinde çalışanın hak isteme kültürü, hak elde etmek amacıyla mücadele verme ihtiyacı bulunmadığı için bu nokta özellikle çalışanların hak arama bilinci gelişmezken, çalıştıranda da, sendika hakkını kendi mülküne karşı bir girişim içiminde algılanması yaklaşımı ne yazık ki, sürdüğü özellikle sendikaların örgütlenme çalışmalarında karşılaştıkları fiili dirençlerde açıkça görülmektedir.

Ülkenin yönetim biçiminden gelen gelenekler açısından da ülkemizin çok zengin bir demokratik birikiminin bulunmuyor. Cumhuriyete kadar, mutlakıyetçiliğin ve meşrutiyetin egemen bulunduğu, yönetme kudretinin kan bağından alındığı ve bunun çok uzun yıllar meşru olarak kabul edildiği, sanayileşmenin ve ticari ilişkilerin yaşanmadığı bir toplumda, toplumsal sınıfların ve bunların karşılıklı mücadelelerinin gelişmediği bir ortamda elbette demokratik ilke ve değerler adına geleneklerden alınan güçlü bir miras söz konusu olamamıştır.

Öte yandan mutlakıyetçiliğin yüzyıllar boyunca halifelik ile dinsel bir değer de katılarak desteklenmiş bulunması da, demokratik kültürün gelişmesini engelleyen, toplumun ve bireylerin, iktidarın uygulamalarına karşı direnme kültürünün ortaya çıkmamasında en önemli faktörlerden biri olmuştur. İngiltere'de krallığın yetkilerini sınırlayan ilk belge olan Magna Carta (1215) ile Osmanlı toplumunda benzer bir mahiyeti bulunun Gülhane Fermanı (1837) arasındaki 622 yıl sorumuzun en iyi yanıtını vermektedir.

Rahatlıkla demokrasi ve sendika içi demokrasi açısından toplumumuzun geleneklerden, örf ve adetlerden aldığı güçlü bir kültür birikiminin olduğunu ne yazık ki, iddia etmek mümkün değildir.

Sendikalarda ilk kez belirgin bir ifade farklılığı ile sendika içi demokrasi, 1967 yılında DİSK'in , "tabanın söz ve karar sahibi olması" biçiminde ortaya konulduğu dikkate alındığında, yukarıda belirttiğimiz gibi 1962 yılında ülkemize gelerek bir dizi konferans veren Miller' in dahi sendika içi demokrasiyi neredeyse salt seçimler düzeyinde ele almış olması kavramın özellikle ülkemiz açısından 30 yıllım bir geçmişe sahip bulunduğunu göstermektedir.

DİSK'ten önce kurulu bulunan Türk-İş'in 24 ilkesi içinde de doğrudan sendika içi demokrasi ile ilgili bir ilke bulunmamaktadır.

DİSK KURULUŞ BİLDİRİSİNDEN...

12 Şubat 1967 tarihinde kuruluş bildirisini kamuoyuna açıklayan DİSK şu görüşlere yer vermiştir.

" .... İşçi sınıfımızın ..... söz ve karar sahibi olması ve böylece demokrasinin gerçekten uygulanması ile mümkün gör ürürüz. .... sendikalarımızın demokratik hayatın vazgeçilmez , ihmal edilmez, mutlaka görüşü alınır , etkin bir güç haline getirilmesini zorunlu buluyoruz.

.... Bütün kamu kesiminde yönetime ve denetime sendikacıların katılımını sağlamak için olumlu çalışmalar yapacağız.... demokratik bir denetim altında merkeziyetçi işleyiş.[95]

[95] Işıklı Alpaslan - Sendikacılık ve Siyaset İmge yayınları sf: 407-415

TÜRK-İŞ'İN 24 İLKESİ [96]

24 NİSAN 1968, 7. Genel kurulda 23 ilke olarak saptanan Türk-İş ilkeleri,

11 Mayıs 1970 tarihinde yapılan 8. Genel kurulda 24 ilke olarak belirlenerek kabul edildi.

Ve 18 Temmuz 1982 tarihinde yapılan genel kurulda , tüzüğe eklenmemiştir.

Bu 24 ilkenin başlıkları şöyledir;

1- Ekonomik kalkınma , Partiler üzerinde etkin güç kullanımı, Anayasal ilkelerin gerçekleştirilmesi, eğitim, sınıflar arası kaynaşma, işyeri yönetimine katılma, Tarım iş yasası, İşsizlik sigortası, Toprak reformu, Orman köylüsü, yatırımların arttırılması, Vergi reformu, Kredilerin dağıtılması, Kooperatifçilik, Dış ticaret, Petrol ve madenler, Yerli sermayenin korunması, Özel kesimin Anayasa ve planlara uygun işlemesi, Kalkınma planları, Konut sorunu, Sosyal güvenlik, Mesleki eğitim, Ücrette adalet, Ulusal Harp Sanayinin kurulması,

Prof. Işıklı, 24 ilkenin 1982 yılında kaldırılması hususunda haklı olarak şunları söylüyor; " 27 Mayısın getirdiği" ibaresi kaldırılarak, daha yeni Anayasa yürürlüğe sokulmadan eski ile bağlarını tartışmalı hale getirmiştir."[97]

İhtiyatlı bir sosyal demokrat çizgiyi ifade eden 24 ilkenin tüzükten çıkarılması Türk-İş yönetiminin 12 Eylül koşullarına boyun eğme çabalarının göstergelerinden biridir.

Öyleyse, ülkemizde sendika içi demokrasi açısından zengin farklı uygulamaların ancak son 30 yılda görüldüğü ve çeşitlendiğini söylemek gerekir.

Türkiye topraklarında işçi hareketlerinin tarihi 150 yıla yaklaşmaktadır. Belgelere yansıyan en eski işçi mücadelesinin 1872 tarihli Tersane grevi olarak kabul

[96] ibid sf :398-401
[97] Işıklı Alpaslan/ Sendikacılık ve siyaset

ettiğimizde bu tarih 125 yıl olmaktadır. Yasal sendikal hareketin yaşı ise 50 'dir. Bu 50 yıla , üç ihtilal, uzun sıkıyönetimler ve halen süren anti-demokratik mevzuat girmektedir.

İşte bu koşullar ışığında, demokrasiye , onun kültürüne, ilkelerine ve geliştirilmesine ihtiyacı olan çalışanlara önemli görevler düştüğü açıktır. Yasalarda mevcut en küçük demokratik hak, kullanılmalı, geliştirilmesine ihtiyaç duyuluyorsa bunun için yasal sınırlar içinde ve demokratik kurallar dahilinde olarak demokratinin büyütülmesi için çaba gösterilmesi çalışanlar açısından kaçınılmaz görünmektedir.

Ülkemizde emekçilerin demokratik değerleri benimsemiş olmaları hiç şüphe yok ki ,ülkemiz ve sendikal hareketimiz açısından büyük bir kazançtır. Bununla birlikte özellikle ülkemiz aydınlarının ve bilim çevrelerinin demokrasi ve kültürüne olan bağlılığı ayrı ve etkili bir güç merkezi olmuştur.

2.1.5. LİDERLİK

Sendika başkanları , temsilcileri, yöneticilerinin her biri işleyiş açısından birer önder ve liderdir. Michels'e [98]göre, sendika ve partiler üyelerinin bazı eğilimleri nedeniyle zamanla zarureten oligarşiye dönüşür. Bu eğilimler;

- insan tabiatı, " Michels'e göre, demokrasinin bünyesinde oligarşik eğilimler mevcuttur ve demokrasi;
- siyasi mücadelenin niteliği,
- Organizasyonun kendi bünye ve mahiyetinden kaynaklanabilir.

Büyük teşekküller yöneticilerin iktidar üzerinde bir monopol kurmalarına göz yummak zorundadırlar. Kuruluşlar bürokratikleştikçe kütleler bir yandan bu bürokratik karar mekanizmasına katılımdan aciz kalırlar, öte yandan da karmaşık bir içerik kazanan

[98] Mıchels Robert , Polıtıcal Parties A Socıalogıcal Study of the oligarchıcal Tendencies of Modern Democracy op.cid 1915 -ABD aktaran Dereli Toker- Aydınlar , sendikal Hareket ve End İlişkiler Sistemi 1975

sendikanın fonksiyonlarını gereği gibi ifa edebilmesi için kuvvetli bir liderin varlığına ihtiyaç duyarlar.

Bunlar liderin iktidar -durumunu kuvvetlendirir.

Liderin iktidardaki mevkilerini kuvvetlendiren bir başka faktör de, Michels'in "Kütlelerin ehliyetsizliği ve Kayıtsızlığı " dediği kuramdır.

Üyeler gerek organizasyon teknikleri konusunda bilgilerinin azlığından , gerek genel kayıtsızlıkları ve ilgisizliklerinden ötürü demokratik organizasyonların , siyasi partilerin ve sendikaların genel kurullarına ve yönetimine iştirak edememektedirler.

Bu nedenle Michels, temsili bir liderlik kavramını özellikle reddetmekte ve "Liderler, sosyal menşe itibariyle idare edilenlerin mensup bulunduğu sosyal sınıftan gelmelerine rağmen zamanla iktidara sahip elit bir zümre , bir çeşit oligarşi meydana getirmişlerdir." demektedir.[99]

Bu nedenle çoğu kuruluşların izlediği politika , gerçekte üyelerin arzu ve menfaatlerini değil, liderlerin arzu ve menfaatlerini aksettirmektedir. Liderlerin organizasyon içinde kendi otoritelerini tehdit eden unsurlarla karşılaşınca aşırı derecede saldırgan davranışlar gösterdikleri ve demokratik hak ve prensiplerin bir çoğunu fedadan çekinmedikleri görülür.

Max Weber'de, "gerçekten rasyonel davranış tarzından sapma hemen her organizasyonda görülen bir özelliktir" demektedir. Sendikaların devamlı olarak belirli bir lider grubu tarafından idare edildiğini gören bazı düşünürler bu liderlerin mevkilerinde kalabilmek için üye çıkarlarını sınırlı ölçüde de olsa temsil ve korumak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

[99] Dereli Toker , Aydınlar Sendika Hareketi ve End. İlş. Sistemi Fak. Matb. 1975 sf. 216

Lider, nihai durumda idare edilenlerin rızasını almak mecburiyetindedir. Michels'in "Oligarşinin tunç kanunu" dediği eğilim organizasyon içinde iş bölümü küçük bir lider grubuna yeteri kadar iktidar ve otorite devredilmesini gerektirmesinden doğmakta, fakat söz konusu grup zamanla otoritesini genişletip devamlı olarak iktidarda kalma yolunu bulmaktadır.

Michels'e göre demokrasi iktidarın toplumda gruplar arasındaki dağılımı bakımından belki gerçekleştirilmesi mümkün bir yönetim şeklidir. Fakat organizasyonların kendi bünyeleri içindeki demokratik yönetim tarzı zarureten oligarşiye dönmektedir.

Liderler mevkilerinde kalabilmek için üyeleri kısmen tatmin etseler dahi, bu husus mevcut durumla yetinmemiz için yeterli bir sebep teşkil etmeyecektir.

Michels birçok yıllar sonra organizasyonların ancak kuvvetli karizmatik liderler sayesinde demokratik bir yönetime kavuşabilecekleri sonucuna varmıştır. Ancak, daha sonraları yapılan bazı araştırmalar bütün oligarşik eğilimlere rağmen sendika içi demokrasinin belirli şartlar altında gerçekleştiğini göstermiştir.

Sendika demokrasisi mahalli kademelerde kaide, milli kademelerde ise istisnadır.

Bunun çeşitli sebepleri vardır. Önce, yüksek kademelerde, mesela federasyon veya milli sendika seviyelerinde fonksiyonların ve bünyenin daha karmaşık bir nitelik kazanması yüzünden, üyelerin sendika içinde olup bitenleri anlayış dereceleri azalır. Diğer bir deyişle Michels'in "kütlelerin ehliyetsizliği" dediği faktör bu kademelerde daha açık bir hal alır.

İkinci olarak, üyelerin bu çeşit federasyon ve milli sendika kademelerine fiziki veya coğrafi bakımdan uzak oluşları dolayısıyla, sendika faaliyetlerine ilgi ve katılma derecesi azalır. Bu seviyede sendika kongrelerinin alt kademeleri temsil eden delegeler marifetiyle yapılması ise, aşağıda açıklayacağımız bazı mahzurlar doğurur.

Diğer bir faktör de, mahalli sendika ile üst sendika kuruluşlarının liderlere sağladığı imkanlar arasındaki farktan doğmaktadır.

Federasyon ve milli sendika kademelerinde liderler genellikle tam mesai yapan profesyonel yöneticilerdir. Bunların mevkilerinin kendilerine sağladığı imkanlar, cazibe ve avantajlar, mahalli sendikanın liderlere sağladıklarına kıyasla çok daha fazladır. Mevkiin cazibesi, şüphesiz liderin demokratik sürece olan mukavemetini arttırır.

Federasyon veya milli sendika lideri için tekrar seçilmediği takdirde yapılacak iş, atölyedeki eski görevine dönmektir, ki bu, kendisi için herhalde arzuya şayan olmayan bir alternatiftir.

Bu ihtimal, milli kademedeki liderlerin lokal liderlere kıyasla sendikacılığa daha kuvvetle bağlanmalarına sebep olur. Bu husus, sendikacılığın güç ve gelişmesi için belki arzuya şayan, fakat sendika demokrasisi bakımından herhalde bazı mahzurları olabilecek bir sonuçtur.

Sendika liderleri, eğer bürokratlaşmamışlarsa. Üyeler ile ilişkilerini kendi kapılarını da açık tutmak, bekletmemek, ertelememek gibi açık davranışlarla teşvik ederler, aksi tutumda ise özellikle sendika liderlerinin kapıları kapalı olur, üyelerin buralara ulaşmasının önünde görevli personel bulundurulur, sonuçta üyeler liderleri ile görüşme fırsatı bulamazlar.

Konunun üyeler açısından bakıldığında ise, üyeler kendilerinde uzaklaşmış bulunan liderlere karşı aynı sıcak duyguları taşımaz, önderliklerini kabul etmez ve sendikal faaliyetlere katılmazlar.

Bu tutumların sendikal demokrasiyi ve sendikal hareketi geliştirmesi beklenemez.

Üyelerin yukarıdaki anketlere yansıyan zımni taleplerine göre davranan -ki ankette BM bu noktaya daha yakın bulunmaktadır- liderleri izleme, faaliyetlere katılma , güç ve destek verme biçiminde bir tutum sergilerler.

Ülkemizde sendika liderliği ile ilgili söylenebilecek kimi eleştiriler de şöyle ortaya konulabilir.

Sendika liderlerinin kariyer peşinde koşmaları,

Eğitim düzeylerinin düşük olması,

Sendikacılığın profesyonel bir uğraş haline gelmesi,[100] gibi hususlar sendikal demokrasinin bozularak Michels'in belirttiği oligarşik eğilimlerin ortaya çıkmasına, dolaysıyla sendika içi demokrasinin eksik uygulanmasına veya uygulanmamasına neden olmaktadır.

Özellikle ABD'de, Michels'in görüşlerine dayanılarak yapılan araştırmalar bütün oligarşik eğilimlere rağmen sendika içi demokrasinin belirli koşullar altında gerçekleşebileceğini göstermiştir.

Sendika içi demokrasinin gerçekleşmesine engel teşkil eden en önemli sebeplerden birisi, üyelerin kuruluş içinde oligarşik eğilimleri tespit edilen lider grubu karşısında teşkilatlı bir muhalefet grubu kuramayışlarıdır.

Böyle bir gurubun organize edilip etkili bir muhalefet gerçekleştirebildiği taktirde, demokrasinin yerleşmesi için gerekli en önemli şartlardan birisi yerine getirilmiş olacaktır.

Bu görüşlere sahip olan Michels'in yıllar sonra organizasyonun ancak kuvvetli karizmatik

[100] Dereli Bengü, Türkiye'de Sendika Demokrasisi, İÜ. İktisat Fak.yy.1977 sf.79-83

liderler sayesinde demokratik bir yönetime kavuşabilecekleri sonucuna ulaşması[101] ilgi çekicidir.

Biz, örgütünde sevilen, liderliği benimsenmiş, belli bir karizması bulunan, bilgili, zeki, çok yönlü, otoriter olmayan, demokratik ilkeleri benimseyerek kendi yaşamında da uygulamayı başarabilen yöneticilerin 21. Yüzyıl eşiğinde kitlelere öncülük yapabileceğini görüyoruz. Bu niteliklere sahip bulunmayanların ise, sadece "yönetici" olacakları fakat asla lider olamayacakları biliniyor.

2.1.6 SENDİKA AYDINLARININ ROLÜ

Sendikaların ana politikalarını , sendika liderleri tayin ederler. Fakat sendikaların gerek toplu pazarlık gerek diğer faaliyet alanlarında ihtiyaç duyduğu teknik ihtisas çeşitleri o kadar artmış ve genişlemiştir ki, işçilikten yetişme sendika liderlerinin çok geçmeden bu konuda gerekli vasıflara ,eğitim ve tecrübeye sahip bulunmadıkları görülür. İşte bu noktada özel şekilde yetişmiş uzmanlara ihtiyaç ortaya çıkmaktadır.[102]

Günümüzde sendika faaliyet alanları, özellikle teknolojik gelişmeye bağlı olarak genişleme eğiliminde olduğu görülmektedir. Nitekim bugün, Batı ülkelerindeki sendikalarda sadece toplu pazarlık değil, eğitim, sendika basını, örgütlenme, halka ilişkiler, tanıtım, hukuk, araştırma, sağlık, mühendislik, dış ilişkiler vb. gibi temel alanlarda uzman istihdam etmeye başladıkları ve üyelere yönelik sendikal hizmetlerin nitelik ve nicelik açıdan çeşitlendiği görülmektedir.

Görüldüğü gibi, sendikalar büyüdükçe ve sendikal fonksiyonlar arttıkça, uzman istihdam edilmesi kaçınılmaz hale gelmektedir. Acaba, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesinde, sendikalarda istihdam edilen uzmanların ne gibi bir rolü

[101] ibid sf.38
[102] Dereli Toker, Aydınlar Sendika Hareketi ve End. İlş. Sistemi 1975 sf. 193

olacaktır ?.[103]

Üyelerin doğrudan doğruya sendika demokrasisinde olmasa bile, çeşitli sendikacılık konularında eğitilmeleri uyanık, bilgili ve sendika toplantıları ile kongrelerine karşı ilgili bir kütlenin doğmasına ve potansiyel lider adaylarının yetişmesini mümkün kılmak suretiyle sendika demokrasisine hizmet edebilir.[104]

Bununla birlikte sendika aydınları ile sendika yöneticileri arasında ülkemizde özellikle genel kurullar döneminde türlü çelişkiler yaşandığı, sıkça " sendikaları biz mi yöneteceği, yoksa uzmanlar mı " gibi anlamlı olmayan tartışmalara rastlandığı ve genellikle sendika aydınlarının işten çıkartıldığı sıkça yaşanan bir gerçeklik olarak belirtmek gerekir. Buna rağmen, kurum içinde uzmanlık faaliyeti sürdüren aydınların görüşlerinin sendikanın genel faaliyetleri ve özellikle de sendika içi demokrasinin geliştirilmesi yönünde alınmasının yollarının bulunması gereklidir.

Sözgelimi, sendika içi demokrasiyi de geliştirecek bir yöntem olarak, sendika aydınlarının bir kurul olarak isimlendirilerek , "danışma organı" biçiminde değerlendirildiği sendikalarda, sendika aydınlarının kararlara olmasa bile hazırlık toplantılarına görüş ve önerileri ile katılmalarının sayısız yararları olduğu görülmektedir.

1992 yılında Petrol-İş Sendikasının yaptığı bir araştırma [105] hukukçular dışında olmak kaydı ile 26 sendikada toplam 106 uzmanın istihdam edilmekte olması da belki yukarıda ortaya konulan anlayışın bir sonucudur. Ortalama olarak sendika başına 4 uzmanın düştüğü ülkemizde aydınların sendika içindeki sayısal ağırlıklarının profesyonel yönetici sayısının sadece % 22'sini teşkil etmesi de ayrıca çarpıcı bir tabloyu ortaya koymaktadır.

[103] ibid sf.220
[104] ibid sf 221
[105] Petrol-iş Sendikası /Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları 1993, sf.122

Ancak, örgütsel tüm faaliyetlere katılan, üyelerle en azından amaç birliği içinde olan sendika aydınlarının kurum içinde oluşturulacak bir “danışma kurulu” marifeti ile , görüş, öneri ve eleştirilerinin alınması hem alınacak kararlara güç kazandıracak ham da aydınlarla üye kitlesi arasında eksiksiz bir bütünleşme sağlanmış olacaktır.

Sendika aydınlarının üyeler ile eşit koşullarda değil, “danışma organı” düzeyinde kalması üyeler açısından “eşitlik” ilkesinin de bir gereğidir.

2.1.7 SENDİKAL EĞİTİM

21.yüzyıla yaklaştığımız günlerde bilim ve teknik alanda yaşanan büyük gelişmelerle

“bilgi çağına” ulaşıldığı bilim çevrelerinde dile getirilmektedir.

Bilimin ve bilginin önemi artmaktadır.

Bilimsel ve teknik gelişmenin öncülüğünü yapan ülkelerde bilginin ve bilgini öğretiminin artık işletmeler düzeyine kadar yaygınlaştırmaktadırlar. Mesleki gelişmenin getirdiği mesleki eğitimin başa alındığı bu eğitimlerde, teknik gelişmenin etkileyerek değiştirdiği, üretim teknikleri, yeni yönetim teknikleri, insan ilişkileri ve endüstri ilişkileri başlıca eğitim konularını oluşturuyor.

Sanayide meydana gelen değişimin , sanayinin bir ürünü olan sendikaları etkilememesi söz konusu olamaz. Bu nedenle sendikalar açısından “eğitim” faaliyetlerinin önemi çok artmıştır. Aynı zamanda eğitim faaliyetlerinin içeriğinde de büyük çeşitlenmelerin olması doğal kabul edilmelidir.

Sendikal eğitimin bir önemli boyutunun da hiç kuşkusuz sendika içi demokrasi ile ilişkisi olduğu bir gerçektir.

Prof. T. Dereli’ nin de belirttiği gibi sendika aydınlarından özellikle eğitim fonksiyonunu yürüten uzmanların sendika demokrasisinin gelişmesinde oynadıkları

uzun devreli rolden söz ederek eğitim faaliyetlerinin ve uzmanlarının önemine işaret etmektedir.

Bu öneme rağmen, sendikaların istihdam ettikleri uzman sayısına yukarıda değinildi. Sendikaların uzman ihtiyaçları sürekli artarken, uzman istihdamının aynı ölçüde artmadığı görülmektedir. Öte yandan, eğitim uzmanı istihdam etmeyen önemli sayıda bir sendika da ülkemizde mevcuttur. Eğitim uzmanlıklarının genelde , sendika dışından ve sadece belli seminerlere aydınların davet edilmesi yaygın bir uygulama olmaya devam etmektedir. Elbette sendika içinde uzman istihdam ederek ve esaslı faaliyeti kendi uzmanlarına yaptıran ve sürekli geliştiren sendikalar da yok değildir.

Tezimizin konusunu oluşturan metal sendikalarının son genel kurul çalışma Raporlarına bakıldığında eğitim faaliyetlerine ilişkin aşağıdaki bulgular tespit edilmektedir.

1- ÖZÇELİK İŞ SENDİKASI

1992 tarihli genel kurul raporunda eğitim bölümünde ;

1991 yılında 5 eğitim yapıldığı ve bunlara 2000 üyenin katıldığı belirtilmiştir.

Eğitimlerde ele alınan konular ise; Sendikal mevzuat, SSK, İşçi sağlığı-iş güvenliği,

Demokrasi, Sosyal Devlet, Özelleştirme ve KİT'ler olduğu görülmektedir.

Ayrıca 1 Mayıs paneli,

Anayasa Kurultayı, eğitim çalışmaları arasında belirtilirken, Hak iş yıldönümü kutlamaları ile 1 Mayıs kutlamaları da eğitim çalışmaları arasında sayılmıştır.

Özçelik-İş'in, seminerlerin yanı sıra, kitap ve broşürler ile eğitim çalışmalarını sürdürdükleri anlaşılmaktadır. Ayrıca raporun incelenmesinde öne sürülen 2000

sayısının, eğitimler, 1 mayıs, kutlama etkinlikleri vs. tüm katılanlar olduğu görülmektedir.[106]

Sendikanın sadece 5 adet eğitim yapması ve bunların 250'şer kişilik konferanslar

biçiminde olduğu, eğitimi sürdüren kadronun esasen akademisyen oldukları ve kimi sendikal konuların da bizzat sendika yöneticileri tarafından verilmiş bulunması, eğitim çalışmasının üyelerin katılımı esas almayan, soru sorma ve görüş bildirme olanaklarının sınırlı bulunduğu tekniklerin seçildiği dikkati çekmektedir.

Ancak, sendikal eğitim gerek konuları, gerek katılanların işçi olduğunun dikkate alınması ile ders işleme tekniklerinin olabildiğince işçinin katılımını arttırmaya yönelik olması gerektiği gibi temel noktaların göz ardı edildiği görülmüştür. Buna rağmen, eğitim konularının aynı zamanda kitap ve broşürler biçiminde yayımlanması ise, olumlu çalışmalar olarak ifade edilmelidir.

2- TÜRK METAL

Sendikanın 1995 tarihli genel kuruluna sunulan Rapor veri kabul edilerek yapılan inceleme sonucu şunlar ortaya çıkarılmıştır.

Raporda ayrıntılı bilgi verilmemiş ancak, sendikanın Kıbrıs'ta bulunan tesislerinde 30 bin kişinin eğitimden geçirildiği ve bu eğitimlerde ;

işçi sağlığı,

temel sendikacılık bilgileri,

kadın liderlik

konularına yer verildiği belirtilmiştir.[107] Raporda daha ayrıntılı bilgiye yer verilmemiştir.

[106] Özçelik-iş 7. Olağan genel kurul Rp. 1992 sf. 207 ve devamı
[107] Türk Metal .Genel kurul Rp. 1995 sf. 267

3- BİRLEŞİK METAL İŞ

Sendikanın 1995 tarihli çalışma raporunda ;

Yönetici eğitimi, temsilci eğitimi, üye eğitimi, toplu sözleşme eğitimi, Paneller, Disiplin kurulu eğitimi, işyeri ziyaretleri ve söyleşileri, ve örgütlenme eğitimlerine yer verildiği,

eğitimlerin paneller dışında kalanlarının sendika uzmanları tarafından gerçekleştirildiği ve 1992-93 yılı içinde 1,5 yıllık süreçte, 2 panele 735 kişinin, yönetici, temsilci ve disiplin kurulu eğitimlerine 821 kişinin, toplu sözleşme eğitimlerine, 2370 üyenin, üye eğitimlerine, 518 üyenin, ayrıca işyeri ziyaretleri ile örgütlenme çalışmalarına yönelik eğitimler yapıldığı belirtilmiş.

Eğitimlerde işlenen konuların da, Sendika yöneticiliği, işçi sorunları, ekonomi, Toplu sözleşme, çalışma mevzuatı, SSK, Endüstriyel ilişkiler, demokrasi, sendikal demokrasi vb. olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca çeşitli kitap ve broşür yayınlandığı ve Yine bu raporda 1,5 yılda yapılan eğitim sayısının ise, 79 olduğu anlaşılmaktadır.[108]

Birleşik Metal İş'in biraz daha ayrıntılı rapor verdiği , eğitimleri kendi kadrosu ile yürüttüğü, ve çeşitli biçimlerde eğitimler sürdürdükleri anlaşılmaktadır.

Genel olarak, sendikaların eğitime gerekli önemi verdikleri söylenemez. Sendikaların ortaya çıkan eğitim durumları ile bağlı bulundukları konfederasyonların eğitime ilişkin tutumları arasında ilginç bir paralellik bulunduğunu söylemek gerekir.

Gerçekten DİSK'in eğitime verdiği önem BM'nin raporunda ortaya çıkarken, eğitim konuları içinde sendikal demokrasiyi geliştirecek hususların programa alınmaması

[108] Birleşik Metal İş Çalışma Rp. 1995, sf 177 ve devamı

konusunda TM'nin farkı ortaya çıkmakta, Özçelik-iş'in ise eğitim etkinliklerine ağırlıkla akademik çalışmalar ile sürdürme eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ UYGULAMALARI VE SORUNLARI

Bütün sendikalarda olduğu gibi, ülkemiz sendikaları açısından da, çeşitli nedenlerden kaynaklanan fakat sendika içi demokrasinin uygulanmasını etkileyen sorunlar olduğu bilinmektedir. Bunlar, sendikaların kendi özgün yapılarına ve sendika içi demokrasi açısından geleneklerine bağlı olarak

3.1.1 BÜROKRATİKLEŞME

"Sendikalar, niteliği gereği demokratik kuruluşlardır. Her delegenin oy hakkı bulunmakta, yöneticiler seçimle işbaşına gelmekte , belirli bir süre sonra seçim yoluna başvurmak zorunda bulunmaktadır.

Sendikalar büyüdükçe, işlevleri arttıkça üyelerle yöneticiler arasındaki ilişkiler zayıflamakta , bazı düşünürlerin deyimi ile sendika yönetiminde bir bürokratikleşme eğilimi başlamaktadır. Sendika başkanı artık üyeleri tek tek tanımamakta hatta sendika üyeleri başkanlarını yakından görme olanağını bile bulamamaktadırlar."[109]

Kuşkusuz sendikanın büyümesinden dolayı ortaya çıkan bu durum liderlerin, sendika temsilcilerinin tutumuna göre önemli değişiklikler gösterdiği gibi, üyelerin kültür ve bilinç düzeyi , sendika tüzüğünde veya yasalarda sendika -üye ilişkilerini düzenleyen hükümler de sonucu etkilemektedir. Örneğin, temsil ettiğin kitlenini sorunlarını iyi bilen bunları çözümlemek için işbaşına getirildiğine samimi bir inanç içinde bulunan

[109] Kutal Metin İktisat ve Maliyet Dergisi, Kasım 1981 sayı 8 sf: 354-355

bir lider tüm engellemelere rağmen üyelerle ilişkilerini sürdürme olanağını bulacaktır.[110]

Kuşkusuz, sendikanın demokratik ilkelere bağlı bulunmasını isteyen ve ısrarlı olan ve eğitimli kimselerin sendika yöneticilik mevkilerine gelmelerinin büyük yararları olduğu kadar. Sendika içi demokrasiden uzaklaşılması da söz konusu olmayacaktır.

Sendikaların " bürokratik " bir yapıya sahip olmalarına karşılık , siyasi partiler ve dernekler gibi "demokratik" yapılı kuruluşlar olduğuna yukarıda değinildi. .

Sakıncalı olan, sendikanın rasyonel ve etkili çalışabilmesi için gerekli ve yeterli bürokratikleşme eğiliminin aşılması ve bunun sendika demokrasisi için açık tehlike doğurmasıdır.[111]

Gerçekten, Robert Michels'in, Oligarşinin Tunç Yasası; " siyasi partiler ve işçi sendikaları açısından kaçınılmaz olarak bürokratikleşme ve tutuculaşma eğilimindedir. Bir sendikanın ideolojisi ve hedefleri başlangıçta ne kadar eşitlikçi ya da radikal olursa olsun merkezinde mutlaka küçük bir önderler grubu oluşacak, iktidarı etkin biçimde kullanılarak görevliler aracılığı ile işler yürütülecek ve iç bölünme ya da dış muhalefetle karşılaşıldığında da örgütün varlığını sürdürebilmesini sağlayacak katı bir düzen ve ideoloji geliştirecektir.

Bu görüşe karşı yapılan eleştiriler ise, bu yasanın evrensel bir yasa olamayacağı ve ancak söz hakkına ve demokratik yönetime dayalı sistemlerde geçerli olabileceği öne sürülmektedir.[112]

Sendikaların bürokratikleşmesi bir bakıma örgütün büyümesine bağlı olarak artan iş yükünün doğal bir sonucudur. Ancak burada sorun alanı bu değil, buna bağlı olarak

[110] ibid sf. 355
[111] Dereli Toker age. sf 213-214)
[112] (AnaBrıtanıcca cilt 16 ve 17)

sendika yöneticilerinin üyelerden uzaklaşmaları, üyelerin dilek ve taleplerini eskisi gibi doğrudan ve zamanında alamamaları ve dolaysıyla üyelerin en acil ve yakıcı sorunlarının sürekli ertelenmesi eğilimidir.

Böyle bir eğilimin ortaya çıkması halinde, üyelerin kararlar sürecine dahil edilmesi tutumundan uzaklaşma, sendikal kurulların yeterince işlevli kılınmaması, zorunlu organlar dışında katılımı arttırıcı kanalların ve kurulların oluşturulmaması gibi tutumlar esas olarak sendika içi demokrasinin işlememesi, işletilmemesi anlamına gelmektedir.

Ülkemizde sendikaların ülke düzeyinde örgütlü bulunmasına karşın, faaliyetlerin, mali işlemlerin, kurul toplantılarının ve kararların genellikle sendika merkezlerinin bulunduğu yerlerde alınması nedeniyle de bürokratikleşmeye ilişkin eleştiriler haklı olarak artmaktadır.

Sendika merkezlerinin bu sorunları "şube" sayılarını arttırarak çözüm aramaya çalışmalarına rağmen, şube yetkilerinin sınırlı bulunması, şubelerin genellikle rutin çalışmalar yürütmeleri nedeniyle , şube sayılarının arttırılması bir çözüm olmaktan çıkmaktadır. Çünkü, üyeler özellikle kendilerine önem verilmesini, kararların birlikte alınmasını arzu etmektedirler.

Bu noktada, sendika merkezlerinin işleyişlerini daha dinamik esaslara kavuşturarak

sisteme kavuşturmaları, yatay demokratik kurullar oluşturmaları, üyelerin kararlarına önem vererek, katılımcı yöntemler geliştirmeleri ve daha çok üyelerle birlikte olmaya çalışmaları halinde söz konusu eleştirilerin ortadan kalkmasını sağlayabilir.

3.1.2 SENDİKAL DEMOKRASİ VE YOZLAŞMA[113]

Bilindiği gibi sendikalara yönelen eleştirilerden biri de, sendikal demokrasinin yozlaşması iddialarıdır. Siyasal demokrasi ile ilgili bölümlerde de belirtildiği gibi demokrasi; aynı zamanda bozulabilen bir sistemdir. Nitekim, Michels'in Oligarşinin Tunç kanunu bu bozulma ve yozlaşmanın nedenleri ile ilgili bulunmaktadır.

Ülkemizde de oldukça fazla tartışılan bu konuya ilişkin elle tutulur bir kaynak bulunmadığı bir gerçektir. Konu ile ilgili araştırmalara yönelik veri elde etmenin güçlüğü de bu konuya ilgi duyanlar tarafından iyi bilinmektedir. Bu gerçekler ışığında, ülkemiz ile ilgili doğrudan bazı bilgiler ortaya koymak yerine, dünya ülkelerine ilişkin bir araştırmanın sonuçlarını aktarmayı doğru bulduk. Bu, ülkemizde sendika içi demokrasi açısından yozlaşma olmadığı anlamına gelmeyecektir.

R. Freeman'a ait aşağıdaki makalenin dikkate değer bir içerik taşıdığı tespit edilmiştir.

" Sendikalara karşı sıkça yöneltilen bir suçlama, sendikaların yeterince demokratik bir yapıya sahip olmadıkları ve yozlaşmış olduklarıdır.

Gerçekte ise sendikalar toplumumuzun en sağlıklı gelişen demokratik kuruluşlarından biridir ve ciddi düzeyde bir yozlaşma sendika dünyasının yalnızca küçük bir bölümü için geçerlidir.

Sendikal demokrasi hakkında yapılan en kapsamlı araştırma 1977 tarihli bir araştırmadır. Bu araştırmada bir firmada üç yıldan fazla süredir çalışmakta olan işçilerin ;

% 76'sının bir sendika toplantısına katıldığı,

% 73'ünün bir sendika seçiminde oy verdiği,

[113] R. Freeman, J. Medoff Harward Üniversitesi , Sendikalar Ne yapar? -1984)internet

% 16'sının bir sendikal göreve seçildiği ya da aday gösterildiği,

% 28'inin sendika şikayet başvurularından yararlandığı saptanmıştır.

Araştırmaya konu olan sendika üyelerinin yalnızca % 3'ü demokrasinin var olmamasını sendikalarının ciddi bir sorunu olarak gördüklerini ifade etmişlerdir."

Araştırmacıların alıntı yaptıkları diğer araştırmalar ise, sendika yöneticilerinin

% 20-60 oranında değiştirildiğini ve bu durumun kamuoyunda yaygın olarak geçerli olan " uzun yıllar boyunca makamında çakılı bulunan yerel sendika ağası" tipinin tersine yerel düzeyde bir yönetici değişikliğini yansıtmaktadır.

" 1973 yılında yapılan bir araştırmada yerel sendika başkanlarının %42'sinin ilk kez bu göreve seçildikleri, başkan yardımcılarının %55'inin yeni olduğu, aynı şekilde mali işler sorumlusunun % 40'ının ilk kez bu göreve geldiklerini ortaya koymuştur.

"Buna karşın ulusal düzeyde yöneticilerin kabaca % 9-12'sinin değiştiği gözlenmiştir.

Seçimlerde usulsüzlük iddialarına gelince 1965-74 döneminde yapılan 200.000 seçimin yalnızca 239 'u yani yalnızca % 0.1'i hakkında usulsüzlük yapıldığı iddiasında bulunulduğu saptanmıştır. Bu durum, sendika üyelerinin sendikal demokrasinin yokluğunun marjinal bir düzeyde söz konusu olduğu yolundaki görüşlerle tutarlılık içindedir.

Yukarıda ortaya konulan olgular sendikaların oldukça canlı ve demokratik kurumlar olduğunu göstermektedir.

Yozlaşma iddiaları için ne denebilir ?..

Fortune Dergisinin ABD'de 1043 büyük şirkette 1980'de yaptığı araştırmada

şirketlerde yozlaşma, "rüşvet, sahtekarlık, yasadışı siyasi katkılar, vergi kaçırma ve an ti-tröst yasalarının ihlali olarak tanımlanmıştır.

Fortune dergisi bu araştırma sonucunda 117 şirkette, yani % 11 düzeyinde

en az bir kez ciddi bir ihlalde bulunulduğunu saptamıştır. Toplam ihlal sayısı ise 118 olarak tespit edilmiştir.

Fortune dergisi, daha küçük şirketlerin araştırmanın kapsamına dahil edilmiş olsaydı yasa ihlallerinin oranlarının muhtemelen daha yüksek olacağını belirtmektedir.

Bu olgular da göstermektedir ki, serbest piyasa girişim dünyası ile karşılaştırıldığında sendikalar ortalama olarak daha namusludur ve daha az yozlaşmıştır.

Ne yazık ki, medya dikkatini sendikalardaki istisnai yozlaşma vakaları üzerinde yoğunlaştırmaktadır.

Amerika'da, yapılan araştırmalar sonunda sendika yönetiminin herhangi bir kliğin tekelinde kalmasına karşı bir korunma sağlamak için aşağıdaki önlemler yürürlüğe konmuştur. (örneğin ABD'de IWW sendikasında)

1- Hiç bir yönetici bir yıldan fazla bir süre için seçilemeyecektir.

2- Hiç bir yönetici ard arda üç dönemden fazla seçilemeyecektir.

3- Bütün yöneticiler ilgili bütün üyelerin katıldığı bir referandum ile seçilecektir.

4- Bütün üyeler çoğunluk oyu ile görevden alınabilir.

5- Değişmez temel politika yöneticilerin atama değil, seçimle gelmeleridir.

6- Sendika aidatlarının maaşlardan otomatik olarak kesilmesi söz konusu değildir."[114]

Bu yaklaşımlar sendika içi demokrasinin özgürce uygulandığı sendikalarda bozulmanın bir türünü teşkil etmektedir.

Bozulmanın bir başka biçimi ise, şube kararı veya grup kararı gibi tutumlar alınmasıdır. Grup kararı ile tek tek delegelerin/üyelerin farklı görüş ve iradelerinin

[114] IWW- Harward Üniversitesi Kütüphanesi- İnternet

ortaya çıkmasını engelleyen bir tutum olmaktadır. Bu tür yaklaşımlar genellikle politik temelli tutumlar veya tavırlar biçiminde sergilenmektedir.

Bunun dışında özellikle sendikacılığın cazip bir meslek haline geldiği ülke sendikalarının genel kurullarında, seçimlerin çetin geçmesi halinde ortaya çıkan hiç bir somut politikası, önerisi , görüş ve hedefi bulunmayan çeşitli kimselerin gruplaşarak "anahtar" rolü üstlenmesi ve bu pozisyonun pazarlık unsuru olarak ortaya konulması delege /üye iradesine ipotek koyan ve sendika içi demokrasiye gölge düşüren bir yozlaşma işareti olmaktadır.

Ülkemiz sendikaları hakkında da uygulamalar kısaca söylenebilecekler şunlardır. Ülkemizde ciddi bir mali yozlaşmanın ortaya çıkmasına mevcut , ayrıntılı ve kısıtlayıcı yasa hükümleri engel bulunmaktadır. İstisna olarak nitelenebilecek örnekler yok değildir.

Bununla birlikte, sendika yönetimlerinde Michels'in belirttiği Oligarşinin Tunç kununu'nun geçerli bulunduğu. Yıllarca aynı yönetim grubunun egemenliği altında bulunan ve farklı görüşlere tolerans göstermeyen, muhalif kimseleri ve gruplara sendika adına yardımcı olmak, olanaklar yaratmak veya düşüncelerinden yararlanmak yerine kısa sürede yok etme yaklaşımı ülkemiz sendikal hareketinin baskın özelliklerinden biri durumundadır.

Tersi ve demokratik olan tutumu benimseyen sendikalar ise, bunara istisna sendikalar durumunda bulunmaktadırlar.

Bir diğer yozlaşma biçimi olan, grup kararı alma eğilimi ise, sadece sendika genel kurullarında değil, siyasal partilerde de oldukça sık başvurulan bir yöntem olarak parti ve sendikalarda karşılaşılan bir tutumdur. O kadar ki, adeta bunun çok doğal bir

uygulama olduğu benimsenmiş ve ülkemizde genellikle eleştiri konusu bile yapılmayan bir husus olma özelliği taşımaktadır.

Bu görüşler ışığında ülkemiz sendikal hareketinin yozlaşmaya karşı, sendikal yapılarını gözden geçirmelerine ihtiyaç bulunmaktadır.

3.1.3 SENDİKAL ANLAYIŞ FARKLILIKLARI İDDİALARI

Ülkemizde üç konfederasyon ve çoğunlukla işkollarında birden fazla sendika bulunması " sendikal anlayış " farkı olarak ortaya konulmaktadır. Bu nedenle bazı sendikalarımızın, sendika içi demokrasiyi daha çok, bazı sendikaların da daha az uygulamasına gerekçe olarak ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Ülkemizdeki çoğu sendikalarda zorunlu organlar dışında katılımı arttırmaya yönelik olarak yeni kanallar oluşturulmamakta, kurula yer verilmemekte, sendika içi demokrasi adeta sadece genel kurul salonlarında "oy verme" düzeyine indirgenmektedir.

Oysa yukarıda da belirtildiği gibi, sendikalar nitelikleri gereği demokratik kuruluşlardır.

Sendikaların demokratik yapılar olmasını gerektiren temel gerekçe ise, sendikaların

üyeleri arasında görüş, inanç, etnik köken farklılığı vb. farklılıkların bulunmasıdır. Böyle bir kitle ancak, demokratik bir yöntem ile yönetilebilir. Bu nedenle, sendikalar yapıları gereği demokratik olmak zorunda olmaları nedeniyle, sendika içi demokrasiyi uygulamama veya az uygulama gibi tercihler yapmaları sendika kavramını tartışmalı hale getirerek adı sendika olan fakat nitelik açısından "sendika" olmayan kuruluşların ortaya çıkması söz konusu olacaktır.

Nitekim, sendika belgeleri incelendiğinde kendisini demokratik olarak tanımlamayan

sendika yok gibidir. Ancak, uygulamaların böyle olmadığı da bilinmektedir.

O halde, sendikal anlayışlarımız farklı gibi bir gerekçe sendika içi demokrasinin daha az işletilmesinin gerekçesi olmamak gerekir.

Nitekim ülkemizde sendikal anlayış farklılıklarına ilişkin temel ayrımın 1967 yılında DİSK'in kurulması ile başlamaktadır. DİSK'in, "tabanın söz ve karar sahibi olması" olarak ortaya koyduğu sendika içi demokrasi yaklaşımına karşın Türk-İş'in 24 ilkesi içinde benzer bir ilkenin bulunmadığı fakat ilerleyen yıllarda ve özellikle de 1980 sonrasında Türk-İş'e bağlı sendikalarda da sendikal demokrasi, demokrasi hatta

DİSK'in yukarıda belirttiğimiz ilkesinin belgelerde yer almayan başladığını görmekteyiz.

Nitekim, ülkemizde özellikle 1980'li yılların ikinci yarısında Türk-İş 'e bağlı çeşitli sendikaların tartışmalarına kaynak teşkil eden " Demokratik Sendikacılığın Gelişmesi ve Sendikal Mücadele ilke ve Hedefleri" isimli yayımlanmamış, tarihsiz belgede, ana hatları ile;[115]

Sendikalar ; Yığın örgütleri, Demokratik örgütler olarak belirlendikten sonra,

Sendikal ilkeler de, Birlik ilkesi, Sendikal demokrasi ilkesi olarak tespit edilmektedir.

Buna karşın DİSK ise, sendikanın özelliklerini, Demokratiklik, Sınıf örgütü olma, Kitle örgütü olma, Bağımsızlık olarak belirledikten sonra,

Sendikal anlayışının ilkelerini ise,

- Gerçekçilik, Tabanın söz ve karar sahibi olması,

Birlik olarak tespit etmektedir.

Görüldüğü gibi, ilke ve özellikler belirlenmesinde hiç bir farklılık yoktur. Buradan, sendikaların kamuoyuna farklı bir üslup, örgütsel faaliyetlerde ise, farklı bir üslup kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, sendikal anlayış farklılıkları tarihsel , objektif siyasal dayanakları da bulunan olgular olmasına rağmen, bu farklılıklar sendika içi demokrasinin uygulanmaması veya eksik uygulanmasının gerekçesi olamaz.

Çünkü, sendika olarak tanımlanan tüm kuruluşların temel niteliklerinden birisi "demokratik" olmasıdır. Bu niteliğin olmaması halinde karşımıza çıkan örgüt sendika değil, kazandığı yeni niteliğe bağlı olarak başka bir isim alması gerekir.

[115] Sendikal mücadelenin ilke ve hedefleri -yayınlanmamış tartışma tezleri

Konu ile ilgili olarak Disk'in Sendikal Demokrasi ilkesi 1994 tarihli genel Kurul 'da 22 sayılı Genel Kurul Kararında sendikal demokrasi ilişkin kanımca "ileri" hükümler içeren kararı olumlu bir örnek olarak değerlendirmenin isabetli olacaktır.

" DİSK'e yaşam veren sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışının temel ilkelerinden olan sendikal demokrasi her şeyden önce "tabanın söz ve karar sahibi" olması demektir. Ama bunu gerçekleştirebilmesi için de tabanın tüm bilgilere ve kararların oluşumuna , katılım olanaklarına sahip bulunması gerekir ki, bu da tabanın örgütlü olmasından , yani işyeri örgütlerinden geçer.

İşyerlerinde sağlıklı ve etkin örgütlenmeler olmazsa sendikal demokrasinin yaşama geçmesinin önünde engeller dikileceğine dikkati çeken DİSK 9. Genel Kurulu,

İşyerlerinden başlayarak ve aşağıdan yukarıya doğru bütün kurullar ve kurumlarda, bürokratik merkeziyetçiliğe karşı demokratik merkeziyetçiliğin savunulmasını,

Bütün organların üyelerin eşit koşullarda yarıştığı seçimlerle oluştuğu,

Tam bir açıklık çerçevesinde bütün bilgilerin üyelere doğru şekilde ulaştırıldığı,

Azınlık haklarının güvence altına alındığı ve azınlığın çoğunluk olma olanaklarına GERÇEKTEN sahip bulunduğu, Sendikal program ve talepler doğrultusunda kararların bütün üyeler için bağlayıcı olduğu ve yine bu çerçevede alt organların , üst organlara uyduğu, Bunların dışına taşan kararların ancak örgütü temsilen alındığı , ikna ve etkileme gücüne dayandığı ve örgütsel disiplin adına zorlamada bulunulmadığı,

Ve nihayet TEMSİLİ DEMOKRASİ İLE YETİNİLMEYEREK mümkün olduğunca doğrudan demokrasinin uygulanmasına çalışıldığı bir sendikal demokrasi anlayışı ve

örgütsel işleyişi benimsendiği, Bu ilkenin örgütsel bütünlüğün , dinamizmin ve yaratıcılığın güvencesi olduğunun bilincinde bulunan DİSK 9. Genel Kurulu ....”[116]

3.1.4. DELEGE SEÇİMLERİ

Sendika içi demokrasinin en üst karar organı genel kurullardır. Bu genel kurulların da, işyerlerinden, şubelere; şubelerden genel merkezi doğru seçimle geldiği bilinmektedir. Bu durumda, delege seçimlerinin ilk kademesi olan işyeri delege seçimleri özel bir önem kazanmaktadır.

İşyerlerinde yapılan seçimlerin gerçekten demokratik bir atmosfer içinde cereyan etmesi, seçimlerin serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına uygun yapılması günümüzde bilinen en demokratik yöntem olmasına karşın, işyerlerinde yapılan seçimlerin zaman zaman özellikle “ serbestlik ve eşitlik” kuralının ortadan kalktığına tanık olunmaktadır.

İşyeri delege seçimlerinde zaman zaman işverenlerin de tercihlerini yansıtmak için üyeleri etkilemeye yönelik girişimleri, üst düzey sendika yöneticilerinin müdahaleleri, çalışanların siyasal görüşlerine, etnik kökenlerine, hemşehricilik ilişkilerine vb. türde kamplaşmaları yukarıda belirtilen demokratik ilkeyi gölge düşürmektedir.

Böylece, temel amaç olan “ üyelerin iradelerinin” serbestçe ortaya çıkması önlenmiş olmaktadır.

İşyerlerinin gerçekleri dikkate alındığında, fiilen seçime ilişkin yapılabilecek usulsüzlüklere itiraz olanakları da sanıldığı kadar çok bulunmamaktadır. Ülkemizde hak arama bilincinin düzeyi dikkate alındığında, itirazı olan kimselerin genellikle itiraz etmeye çekindikleri ve böylece sendikalar için en önemli kurullar

[116] DİSK tüzüğü

olan Genel kurulların daha birinci basamağında üyelerin “iradelerini “ temsili kurumu olan delegelik seçimlerine gölge düşebilmektedir.

Kanımca, sendika içi demokrasinin en önemli karar organı olan genel kurullara yönelik üye iradesinin ortaya konulması sağlayacak yöntem olan “delege seçimleri” üzerinden yargı denetiminin kaldırılarak, bu yetkinin ilçe seçim kuruluna verilmiş bulunması da isabetli olmamıştır.

3.1.5- SENDİKAL YAPILANMANIN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR

Bilindiği gibi ülkemizde sendikalar işkolu esasına göre (Send.K. md: 4) ve Türkiye çapında (Send. K. Md: 3) faaliyet göstermek üzere kurulurlar.

Yasaların emredici hükümlerinin bir sonucu olarak, sendikalar uygun bir şehirde genel merkez oluşturduktan sonra örgütlenmelerine bağlı olarak şube, temsilcilik vb. birimler oluşturarak örgütsel yapılarını tamamlarlar.

Ülkemizde sendikalar, kararların alınması, uygulamanın yürütülmesi, personel alımı ve değerlendirilmesi ile hizmetlerin yürütülmesi bakımından istisnasız MERKEZİ bir yapılanma özelliği göstermektedirler.

Yerel sendika birimleri olan şube ve işyeri temsilciliklerinin genellikle merkezi onay almadan karar vermeleri söz konusu olamamaktadır.

Özellikle mali açıdan, sendika merkezine bağlı bulunma nedeniyle yerel birimlerin fonksiyonu “sorunların tespitinden” öteye geçememektedir.

Bu yapılanma içinde önemli örgütsel kararlar için çok sık olmamak kaydıyla “genel toplantılar” düzenlenmesi katılımı olgusunun sınırlı bir düzeyde kalmasına neden olmakta özellikle yerel sendikal birimlerinin ve üyelerinin sendikal faaliyetlere olan ilgisini düşürmektedir.

Konuya ilişkin önerimiz ileriki bölümlerde ortaya konulacaktır.

Son olarak teknolojideki dev gelişmeler özellikle işyerlerinde daha süratle karar verilmesini gerektiren gelişmeleri ortaya koyduğundan sendikal yapılanmanın mevcut durumu bu gelişmelere ayak uydurulmasında gecikmelere neden olmaktadır.

3.1.6. SENDİKA İÇİ DENETLEMENİN GÖSTERMELİK HALE GELMESİ

Denetlenmeyen her türlü rejim, dejenere olmaya mahkümdur.

Tezimizin "denetleme ilkesi" bölümünde de vurgulandığı gibi, ülkemizde sendika içi demokrasinin en temel ilkelerinden biri objektif olarak göstermelik bir hale gelmiş bulunmaktadır.

Denetlemenin "rutin" tutanak tutma faaliyetine dönüşmesi, fiilen yasal yetki ve fonksiyonların yapamaması, sendika içi demokrasinin en önemli fonksiyonlarından birinin gerektiği gibi kullanılamaması ortaya ciddi bir boşluk çıkarmakta, sorumsuzluk ve keyfi tutumlara neden olabilmektedir.

Konuya ilişkin yapılanma önerimizi ileride ortaya koyacağız.

3.1.7. SENDİKACILIĞIN MESLEK HALİNE GELMESİ

Meslek, "bir kimsenin hayatını kazanmak geçimini sağlamak için yaptığı iş" olarak tanımlanıyor.[117]

Esasen bu tanım, sendikacılığın içinde bulunduğu çeşitli açmazların da dayanaklarını açıklar mahiyettedir.

Gerçekten ülkemizde sendikacılık cazip bir meslek haline gelmiştir. "İşçi" sınıfı ile sahip olunamayacak maddi ve manevi doyum olanaklarının bulunması normal hayatında kolay kolay ortaya konulamayacak "liderlik" pozisyonlarının elde edilmesi, vb. türlü olanaklar sendikacılığı; "ele geçirilmesi" gereken bir hedef haline getirmektedir. Bununla kalınmayarak ele geçirilen mevziin "korunması" için ciddi bir çaba içine girilmektedir. İşte bu nokta genellikle sendika içi demokrasinin istismar edildiği, yok sayıldığı veya göstermelik hale getirilmesi ile gerçekleştirilmektedir.

Kuşku yok ki, bu nitelemeler bütün sendikacılar için geçerli değildir fakat bunlarda genelin içinde "istisna" durumundadırlar.

Elde edilmiş olan pozisyonun kaybedilmemesi için başvurulabilen yollar arasında; farklı görüşlerin tasfiye edilmesi, sendika içinde "yakın olanlar-uzak olanlar" gibi veya başka temellerde kamplaşmalar yaratılması, sendikal hizmet ve olanakların eşitlik ilkesine uygun dağıtılmaması, katılımı arttıracak yeni oluşumların üretilmemesi, mevcut katılım biçimlerinin işlevsizleştirilmesi vb. yöntemler uygulanabilir ki, sayılanların tümünün ortak noktası sendika için demokrasiyi ortadan kaldırmasıdır.

Kanımca, sendikacılık bir "meslek" olarak tanımlanmak yerine, sendikacılığın "gönüllülük temelinde, üyeler için özveri gösterilecek bir nöbet" olarak tanımlanması ve sendikacı kimliği ile elde edilebilecek olanaklar ile işyerindeki "mesleği" ile elde

[117] Meydan Larousse - Sabah yy.1993 sf: 438

edebileceği olanakların arasında büyük fark bulunmaması halinde, gerçekten özveri

gerektiren sendikacılığı “verebilecek bir şeyleri olanlar” gelebilecek, bu da, düzey, nitelik ve vizyonun büyümesi olabilir.

3.1.8- TİS VE GREV UYGULAMALARI

Ülkemizde demokrasi kültürünün zayıf bulunması nedeniyle “sormak” bilmemenin işareti olarak kabul edilir. Bilmiyor gözükmemek için de, sorulmaz, danışılmaz, bilgi alınmaz...

Bu toplumsal alışkanlık, sendika içi demokrasiyi körelten bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü sendika içi demokrasinin iyi işletilmesi halinde, soru sormak, düşünce almak, korum istemek, yorum yapmak, cevap vermek, birlikte düşünmek gibi faaliyetler içinde olmak gerekir.

Oysa geleneksel kültürümüzde büyük olan hep bilir.

Bu kültür ve davranış biçimi sendikal faaliyetlere yansıdığında demokratik kültürü gerektiren sendikal işleyişte bir dizi çelişkiler ortaya çıkmaktadır.

Örneği, toplu sözleşme ve grev hususlarında üyenin onayını almamak, onun adına karar vermek.

Kuşkusuz karar verme yetkisi yöneticilere ait bulunmaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmesi ile elde edilen veya edilemeyen hakların birinci derecede muhatabı işçilerdir.

Keza, greve ilişkin karar merciinde yöneticilerdir. Ancak başlama tarihi belli fakat bitiş tarihi belli olmayan greve ilişkin nöbet tutacak olan, ücret almayacak olan kimselerde işçilerdir.

Dolayısıyla iki çarpıcı örnekle ortaya koyduğumuz gibi sendikal faaliyetlerde

demokrasinin işletilmesi kaçınılmazdır.

Yapılacak olan bilgi vermek, objektif koşulları ortaya koymak, çeşitli görüşlerin

ortaya konulmasına fırsat vermek ve hep birlikte karar vermektir.

İleride alan çalışmasında da görüldüğü gibi bu en temel, en zorunlu ve en gerekli hususlardan dahi sendika içi demokrasi açısından eksikler bulunmaktadır.

3.1.9 ÖRGÜTLENME

Ülkemizde, yasalarda bulunan özgürlüklere rağmen uygulamada özellikle

örgütlenme hakkının kullanılmasında büyük zorluklar yaşanmaktadır.

Tüm zorluklara rağmen örgütlenmede iki temel yöntem öne çıkmaktadır.

Birincisi, örgütlenme haklarını kullanmaya karar veren işçi çoğunluğunun bir sendikaya üye olmaya karar vererek başvurmaları,

İkincisi ise, sendika görevlilerinin işveren veya vekilleri ile görüşerek, işyerinin örgütlenmesine karar vermeleri ve bunun gerçekleştirilmesi.

Birinci yaklaşım, yasalarda bulunan "sendika özgürlüğü" hükümlerine uygun düşerken, ikinci yaklaşım böyle değildir.

Bu durumda, örgütlenmede de sendikal içi demokrasinin hayata geçirilebildiğini ve bunun ancak üyenin karar vermesi halinde uygun olacağı ortaya çıkmaktadır.

3.1.10- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

2821 sayılı Sendikalar Yasasının 34. Maddesi "İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ..." başlığını taşımaktadır.

Sendika işyeri temsilcisinin görevleri yasanın 35. Maddesinde belirtilmişse de, işyeri sendika temsilcisi, Genel Merkez, Şube, işyeri hiyerarşisinde üyeler ile ilk temasta bulunan idari bir makam niteliğinde olarak, üyelerin sevk ve sendika adına yönetiminden de sorumlu bulunmaktadır.

Bu durumda "tayin" ile göreve gelmiş bulunan temsilcinin sevk ve idare de bir takım zorluklarla karşılaşması muhtemeldir.

Bununla birlikte merkezi kararların uygulanmasında demokratik olmayan yollara başvurabileceği haller söz konusu olabilir. Veya kararların uygulanmasında merkezi otoriteye başvurmak zorunda kalabilir.

Kısaca güçlü olmayan işyeri sendika temsilcisinin, işverenle çıkabilecek ihtilaflarda kararsızlık içine düşmesi de söz konusu olabilecektir. Bu yöntem ülkemizde yaygın olarak uygulanmakta ve kanımca sendika içi demokrasi açısından sorgulanması gereken kademelerden birini teşkil etmektedir.

İkinci yöntem ise, yasanın emredici hükmü olan "tayin" den önce işyerinde seçim yapılmasıdır. Her şeyden önce demokratik bir yöntemin uygulanması, sendika içi demokrasiyi merkezden işyerine doğru genişlemesini sağlayacak bir yöntem niteliği taşımaktadır.

İkincisi, gönüllülük temelinde göreve aday olunması nedeniyle, görevin, işyeri sorunlarının bilinmemesi gibi mazeretler ortadan kaldırılmış olmaktadır.

Üçüncüsü, işyeri ihtilaflarında güçlü bir üye desteğine sahip olma ve genel merkezin onayı ile de işçi haklarının korunması, barışçıl yolların bulunabilmesi açısından daha etkin faaliyetlerin ortaya konulabileceği iddia edilebilir.

Kanımca sendika içi demokrasinin büyütülmesi, tüm üyelerin hiç olmazsa temsilci-delege seçimleri noktasında KATILIMINI sağlama açısından işyeri sendika temsilcilerinin SEÇİM ile göreve getirilmesi yolunun benimsenmesi isabetli olacaktır. Bu yöntemin tek sakıncası, üye desteği sağlayan temsilcinin çeşitli sendikal faaliyetlere karşı direnerek ayrı bir güç odağı olması olasılığı görünse de, sendika içi demokrasinin şube, disiplin, denetleme kurulları, sendika tüzüğü, sendika genel kurul kararları bunu önleyebilecek kurul ve belgelerdir.

Seçim yolunun bir yararı da yarının sendikacılarının sendika liderlerinin yetişmesine olan katkısıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ÇALIŞMASI

4.1 UYGULANAN YÖNTEM

Bu bölümde, yukarıda ortaya konulan görüş ve yaklaşımların bir anket çalışması ile test edilmesi amaçlanmıştır.

Metal işkolunda örgütlü bulunan sendikalarımızda 2'den az olmamak koşulu ile seçilen işyerlerinde 30'ar anket uygulanmıştır. Anket çalışmalarını bizzat kendimizin yürütmesi nedeniyle, denek sayısı sınırlı tutulmak zorunda kalınmıştır. Sendikalarımızın en temel belgelerinin temin edilmesinde bile zorluklarla karşılaşılmış, aynı zorluk anket uygulanacak işyerlerinin tespitinde daha da artmıştır. Bu da alan çalışmamıza konu denek sayısının sınırlı düzeyde kalmasının ikinci önemli nedeni olmuştur.

Üyelerine en zor ulaşılan sendikada anket uygulanan işçi sayısının 30 olarak gerçekleşmesi, diğer sendikalarda da anketin 30 kişiye uygulanmasının değerlendirmede kolaylık sağlayacağı dikkate alınarak denek sayısının 30 ile sınırlı tutulmasının isabetli olacağı anlaşılmıştır.

Sendika üye sayılarının farklı bulunması, seçilmiş konu açısından denek sayılarında farklılaşma yaratacak bir faktör olarak değerlendirilmemiştir.

Anket formumuz toplam 42 sorudan oluşmuştur. Ancak., tüm soru ve yanıtlar burada değerlendirmeye alınmamış, tezimiz açısından daha önemli olanlar seçilmiş, diğer yanıtlar çeşitli "çapraz değerlendirmelerde" göz önünde tutulmuştur.

4.2.ALAN ÇALIŞMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

4.2.1 SİYASAL KATILIM EĞİLİMİ

1-Son siyasi seçimlerde oy kullandınız mı ?.

	BM	TM	ÖZ
evet	26	23	22
hayır	3	5	2
yanıt yok	2	2	6

Bu sorunun amacı, sendika içi demokrasi ile ilgili olarak bir değerlendirmeye girmeden önce, üye kitlesinin katılım arzusunu objektif ölçülerde bir tespitini yapmak amacıyla en yaygın katılım olan, "siyasal katılım" ölçülmek istenmektedir.

Nitekim, anket sonuçları sendikalardan bağımsız olarak üye kitlesinin ülkemizin ortalama katılım oranı olan % 70'ler düzeyinde ve bir miktar üzerinde olduğunu göstermektedir. Siyasal katılım bakımından işçilerin farklı sendikalarda bulunmalarının katılım derecelerini "dikkate değer" ölçüde etkilemediği görülmektedir.

Bu durumda, yüksek bir katılım eğilimi gösteren kitlenin , sendika içi demokratik işleyişe katılımını objektif bir kriter olan siyasal katılım ile kıyaslama olanağı elde etmiş bulunmaktayız.

Anket çalışmamızın Sendika liderlerine ilişkin sorularına verilen şu yanıtlar dikkate değerdir. [118]

[118] BM: Birleşik Metal İş Sendikası / DİSK
TM: Türk Metal/ Türk-İş
ÖZ: Özçelik-İş Sendikası / Hak-İş

4.2.2 ÜYELERLE SENDİKA YÖNETİCİLERİ İLİŞKİLERİ

1-Sendika başkanının adı ve soyadını yazınız.

BM	29..... % 96
ÖZ	27 .....% 90
TM	19 .....% 63

2- Sendika Başkanı ile hiç sohbet ettiniz mi ?..

	evet	hayır
BM	11 .....% 36	16.....%.53
TM	---- ...% 0	27.....% 90
ÖZ	21 % 70	9 .....% 30

3- Sendika başkanını ziyaret edilebilir misiniz ?.

	evet	hayır
BM	21 .....% 70	5.....%16
TM	1 .....% 3	26.....% 86
Öz	24 % 80	6 .....% 20

Yukarıdaki 3 soru, sendika başkanları ile üye ilişkilerini göstermektedir. Sendika başkanları genellikle en zor ulaşılan, genellikle meşgul olan kişi durumunda olduğuna göre, üyelerin sendika başkanlarını "tanımaları, görüşebilmeleri ve ziyaret edebileceklerine inanıp, inanmamaları" üyeleri, sendikaları olan ilişkilerinin biçimini de ortaya koyabilecektir.

Metal işçilerinin büyük oranda sendika başkanlarını, yani liderlerini tanıdıkları anlaşılmaktadır. Burada, şube başkanlarının isimlerinin de değerlendirmeye olumlu olarak alındığının belirtilmesi gerekmektedir.

Sendika içi demokrasinin temel kriterlerinden biri bilgi vermek, görüş almak ve bunun için de üyelerin arasında bulunmak ise, bunun genel başkan düzeyinde yapılması, diğer kademelerde de yapıldığı varsayımı ile üyelere bilgi verme açısından ip ucu verecek niteliktedir.

Bununla birlikte, kendi oyları ile yönetime gelmiş olan sendikacıların, kendilerinden kopmaması, ziyaret etmeleri ve işçinin arasında bulunmasına büyük önem verdikleri bilinmektedir. Üyelerin en önemli eleştiri noktalarından birinin, seçilen yöneticinin üyelerden kopması, yabancılaşması ve bürokratlaşması olarak ortaya konulmaktadır.

Anket sorumuzun "başkan ile sohbet edebilme" biçiminde sorulması, üyelerin temel sorun alanına işaret etmek ve aynı zamanda sendika liderinin işçilerle olan ilişkisinin düzeyi ortaya çıkartmaktadır.

Yukarıda da görüldüğü gibi, sendika liderleri ile sohbet edemediğini ifade eden işçi oranı, belirleyici bir ağırlık göstermektedir. Özellikle TM'de bu oranın sıfır olması çarpıcı bir ifade olmuştur.

Sendika başkanının ziyaret edebilme sorusu ise, sendikal bürokratikleşmeyi daha açık ortaya koyabilecek niteliğe sahiptir. Bu soruya verilen yanıtlarda TM açısından önemli bir değişiklik ortaya çıkmamakta. Buna karşın BM azısından ciddi bir farklılık ortaya çıkmaktadır. BM'de üyeler sendika başkanı ile sohbet olanaklarının oldukça düşük bir düzeyde bulunduğuna inanıyorlar fakat kendilerinin çok daha yüksek bir oranda sendika liderini ziyaret edebileceklerine inanmaktadırlar.

TM açısından, sendika başkanı ile sohbet edemeyeceklerine inanan kitle hemen aynı oranda ziyaret de edemeyeceğini belirtmektedir.

Nitekim aşağıdaki yanıtlar, üye sendika ilişkisinin mevcut durumu hakkında açıklayıcı olurken alnı zamanda yukarıda yanıtlar ile büyük ölçüde tutarlılık içinde bulunmaktadır.

4- Genel Merkeze gittiniz mi ?.

	BM	TM	ÖZ
evet	19	0	6
hayır	11	25	20
yanıtsız	--	5	4

Alan çalışmasının İstanbul'da yapıldığı dikkate alındığında BM'nin yüksek oranda çıkması

aynı il sınırları içinde olmakla açıklanabilirken, genel merkezleri Ankara'da bulunan iki sendikamızdan ÖZ' in 6 üyesinin genel merkeze gittiği fakat TM'nin hiç bir üyesinin genel merkeze gitmediği ortaya çıkarken, sendika-üye ilişkisi bakımından en zayıf ilişkinin TM'de olduğu görülmektedir.

4.2.3 ÜYELERİN SENDİKAL TOPLANTILARA KATILIM EĞİLİMİ VE TUTUMLARI

1- Sendika toplantılarına katılır mısınız ?

	BM	TM	ÖZ
Sık sık	11	3	7
bazen	10	5	15
nadiren	8	6	5
hiç	1	16	3

görüldüğü gibi yukarıda siyasal katılımı % 70'lerin üzerinde gerçekleştiren aynı kitlenin sendikal toplantılara katılımda aynı ilgiyi göstermemektedir. & 10-35 düzeyine gerileyen sendikal toplantılara katılma nedenleri arasında, toplantıların sıkıcı geçmesi, toplantı hedeflerinin üyelerin çıkarlarına paralel bulunmaması, toplantı düzenin uygun bulunmaması, toplantıda söz söyleme fırsatı bulamayacak olması vb. gerekçeler sayılabilir. Ama kesin olan şu ki, sendikalar yüksek ilgiye sahip üyelerinin, bu ilgilerini geliştirme ve sendikal faaliyetlere yöneltme hususunda pek başarılı oldukları söylenemez.

2- **Toplantılarda neler yapıldığı**

	BM	TM	ÖZ
Dinlerim	14	11	6
Soru sorma	3	2	5
Şikayetleri dile getirme	16	5	8
Başka	-	13	11

Yukarıda da görüldüğü gibi, sendika toplantılarında ağırlıklı tutumun "dinlemek" olması sendika içi demokrasi açısından herhalde en olumsuz yanıt olmak gerekir. Hatta bu hususta bütün yanıtlarda farklı bir eğilim ortaya çıkmasına karşın "dinlemek" yanıtının her 3 sendika için yüksek çıkması ilginç bir nokta olmaktadır. Bununla birlikte sendika içi demokrasinin gelişmişliğin bir ölçütü olarak " şikayetlerimi dile getiririm" yanıtının ise BM'de oldukça yüksek çıktığı, bu sendikada söz özgürlüğü hakkında olumlu işaretler vermektedir. Ayrıca, TM ve Öz sendikalarında "başka"

yanıtlarının dikkati çekecek düzeyde (%40lar) bulunması da dikkati çeken bir başka husus olmaktadır.

Sonuç olarak, zaten sendikal toplantılara uzak olan kitlenin, katılanlarının ise, aktif bir varlık göstermedikleri / gösteremedikleri anlaşılmaktadır. Bu noktada kanımca en olumsuz sonuç ise, mevcudun da ortak amaçlar açısından olumlu değerlendirilemediği, genellikle işçilerin yerine sendikacıların konuştukları ve işçilerin sendika toplantılarında kendilerini ifade edemedikleri anlaşılmaktadır.

Aşağıdaki sorular, son 2 yıl ile sınırlandırılarak katılım derecesi somut olarak alınmaya çalışılmıştır. Ayrıca, sorular türlü katılım alanlarına yayılarak aynı zamanda sendikal temel faaliyetler izlenmek ve buralarda işçinin katılım eğilimi ile sendikanın "katma" eğilimleri ortaya çıkartılmaya gayret edilmiştir.

Son iki yılda,

3- Eğitime katıldınız mı ?

	BM	TM	ÖZ
evet	21	3	15
hayır	9	25	11
yanıtsız	0	2	4

4- **Sendika toplantısına katıldınız mı ?:**

	BM	TM	ÖZ
evet	22	5	23
hayır	7	25	5
yanıtsız	1	--	2

5- **TİS hazırlığından görev aldınız mı ?.**

	BM	TM	ÖZ
evet	10	2	5
hayır	20	26	22
yanıtsız	-----	2	3

6- **Temsilci seçiminde oy kullandınız mı ?.**

	BM	TM	ÖZ
evet	24	---	13
hayır	4	26	13
yanıtsız	2	4	4

7- **Şube genel Kurulunda oy kullandınız mı ?.**

	BM	TM	ÖZ
evet	5	0	6
hayır	24	28	19
yanıtsız	1	2	5

8- **Genel Merkez Genel Kurulunda oy kullandınız mı ?.**

	BM	TM	ÖZ
evet	1	0	2
hayır	28	25	25
yanıtsız	1	5	3

9-**Sendikanıza öneri götürdünüz mü ?.**

	BM	TM	ÖZ
evet	12	0	12
hayır	18	28	15
yanıtsız	0	2	3

10- **Dikkate alındı mı ?.**

	BM	TM	ÖZ
evet	9	0	7
hayır	3	0	5

açıkça görülmektedir ki, sendikaların ayrı ayrı yukarıdaki sorularda da ortaya çıkan genel tutumları sendikanın eğitim, toplantı, Toplu iş sözleşmesi hazırlıkları, temsilci seçimi, genel kurullara katılım gibi neredeyse sendikal faaliyetin tüm alanlarına ilişkin genel tutumları ciddi bir tutarlılık içindedir.

BM üyelerinde katılım eğilimi yüksek bulunduğu, buna mukabil sendikanın da eğitim, toplu iş sözleşmesi hazırlıklarına katma gibi etkinliklerde yer verdiği "katılım kanalları" açtığı anlaşılmaktadır.

ÖZ sendikasında aynı tutum bir miktar düşük oranda da olsa, üyelerde katılım arzusu ile sendikanın " katılım kanalları açma" eğilimi dikkati çekerken, TM sendikasında, tüm sorulara şaşırtıcı biçimde olumsuz yanıtlar alınmış, en yüksek olumsuz yanıtların geldiği görülmektedir. Yanıtların "sıfır" olmaması dikkate alındığında, katılım kanallarının sınırlı tutulduğu şeklinde bir yorum yapmak mümkün olmaktadır.

Son sorumuz olan "sendikanıza öneri götürdünüz mü ?." sorusu ise, sadece sendikal yapıları değil aynı zamanda üyelerin de sendikalarına sahiplenme, sendikalarını

düşünme, yapıcı olma derecelerinin tespitine yönelik olarak sorulmuş ve yukarıdaki tablonun bir benzeri daha ortayı çıkmıştır. Sendikasına en fazla öneri götüren üyelerin BM'de, ÖZ' üyelerinin yüksek oranda öneriler götürdükleri, buna mukabil TM üyelerinin sendikalarına "sıfır" öneri götürdükleri ortaya çıkmaktadır.

Üyelerin sendikalarına taşıdıkları önerilere karşı sendikanın takındığı tutum çok açıklayıçı sonuçlar verdiği açıkça ortadadır. BM, gelen önerilerin % 75'ini, ÖZ ise, gelen önerilerin % 58'ini dikkate alarak uygun faaliyetler gösterdiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki sorularla birlikte değerlendirildiğinde, sendika üyelerinin katılım eğilimlerinin önemli ölçüde sendikanın tutumuna bağlı olarak artıp-azabildiği görülmektedir.

Katılımın teşvik edildiği, katılım kanallarının geliştirildiği, arttırıldığı sendikalarda üyeler, sendikalarına sahip çıkma duygusu içine girerek, en az siyasal katılımda gösterilen oranda sendikal faaliyetlere katılmakta, görev almakta ve daha da ileri giderek, sendikada hiç bir görevi olmamasına rağmen. Sendikasına "öneriler" götürebilmektedir.

12. 4. 2.4 SENDİKANIN KATILIMI SAĞLAMA EĞİLİMİ VE ÜYE KANAATİ

Yukarıda özellikle üyelerin katılım eğilimleri başa alınarak incelendikten sonra sendikaların buna yönelik tutumu üzerinde duruldu. Bu bölümde ise, toplu iş sözleşmesi ve grev gibi iki temel faaliyet alanına yönelik olarak, sendikanın tutumu başa alınarak ortaya çıkan uygulamalara ilişkin üyelerin kanaati ortaya konulmaktadır.

1-Sendikanız Grev kararı alırken size soruyor mu ?.

	BM	TM	ÖZ

Evet	22	5	28
Hayır	1	19	1
Yanıt yok	7	6	1

2-**Sendikanız Toplu sözleşme imzalarken size soruyor mu ?.**

	BM	TM	ÖZ
Evet	23	2	24
Hayır	2	21	2
Yanıtsız	5	7	4

3-Toplu sözleşmede kim etkili

	BM	TM	Öz
Bütün üyeler	22	3	17
Aktif üyeler	5	3	2
Temsilciler	2	4	7
Başkan	1	10	2
Uzman	---	2	1
Yanıtsız	----	8	--

Grev kararında kim etkili

	BM	TM	ÖZ
Üyeler	25	4	15
Aktif üyeler	---	1	3
temsilciler	1	4	6
Başkan	----	8	1
Uzmanlar	---	1	----
Yanıtsız	4	12	5

Grev ve toplu sözleşmeler ile ilgili kararlarda işçilere sorulup, sorulmadığına ilişkin her iki soru içerik açısından ve yanıtların dağılımı hususunda paralellik gösterdiğinden birlikte ele alarak, yukarıda dağılımlarda olduğu gibi yine BM ve ÖZ'de % 80'ler üzerinde olumlu yanıt verilirken yeni TM'de % 70 düzeyinde olumsuz ve yanıt verildiği görülmektedir.

O halde, işçilerle doğrudan ilgili bulunan grev ve toplu İş sözleşmesi hususlarında işçilerin görüşlerinin büyük oranda alındığı, işçilere sorulduğu ve kararın yukarıda yanıtlar ışığında "genellikle" işçilerin görüşleri doğrultusunda alınmaktadır. TM için durum buna uymamakta, TM'nin grev ve Toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasında bile işçilere sormadıkları ve ağırlıkla işçilerin görüşlerini almadan sendikal kararlar

BM ve Öz sendikalarında toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve grev karalarında yüksek oranda üyelerin görüşlerinin alındığı anlaşılmaktadır. TM sendikasında ise, her iki soruya da verilen yanıtlar oldukça düşük bulunmaktadır.

Bu yanıtları, 3. Ve 4. Soru ile ilişkilendirdiğimizde, üyelerin görüşünü alan sendikalarda

toplu iş sözleşmesi ve grev'de bütün işçilerin etkili olduğu / olması gerektiği genel doğrusu ortaya çıkmakta, üyelerinin görüşlerini almadığı ortaya çıkan TM sendikasında ise, "kim etkili ?." sorusunun yanıtlarının çeşitlendiği, ağırlıkla " başkan" denildiği fakat önemli sayıda işçinin de, "yanıt vermediği" görülmektedir.

4.2.5. SENDİKANIN ÜYELERİ BİLGİLENDİRMESİ

1- Toplu iş sözleşmesi hakkında bilginiz var mı ?:

	EVET	HAYIR
BM	25	4
TM	4	25
ÖZ	26	4

2-**Toplu iş sözleşmesi hakkında bilgi edinme yolları**

	BM	TM	ÖZ
Okudum	10	---	10
Temsilci anlattı	7	3	12
Ustabaşı anlattı	-----	-----	-----
İşçiler anlattı	1	2	-----
Hazırlıklarına katıldım	9	------	5
Yanıt yok	3	25	3

3- **Temsilciler sendikal gelişmeler hakkında sizi haberdar ediyor mu ?.**

	BM	TM	ÖZ
Sürekli değil	6	2	3
başaramıyor	2	3	4
Genellikle	15	3	15

Çok iyi	6	----	6
hiç	---	19	1
yanıtsız	1	3	1

4- **Sendika tüzüğünün bilinmesi**

	BM	TM	ÖZ
Okudum	10	4	10
Temsilci anlattı	7	1	9
Ustabaşı anlattı	-----	-----	------
İşçiler anlattı	1	1	------
Sendika topl. Anlatıldı	3	----	3
Seminerde anlatıldı	1	1	1
Sendika tüzüğünü bilmiyorum	5	20	7
Yanıt yok	3	3	-------

Sendika içi demokrasinin başarılı işletilebilmesinin yollarından belki de en önemlisi birlikte karar almayı başarmaktır. Bunun yolu da, bilgilenmek ve haber sahibi olmaktan geçmektedir. Bilgi sahibi olmadan “fikir sahibi” olmak mümkün olmadığına göre, üye bilgilenmek için çaba gösterecek fakat ağırlıklı olarak sendika, üyelerinin bilinç düzeyini

yükseltmeyi temel bir faaliyet olarak başa almalıdır. Bu da, öncelikle en temel hususlarda üyelere bilgi aktarılmasından geçmektedir.

Sendika -üye ilişkisinin en temel bağı ve belgesi Toplu İş Sözleşmesi olduğuna göre, üyelere verilmesi gereken belki de ilk bilgi toplu sözleşmeler ile garanti alınan haklarıdır. Sendika içi demokrasiyi iyi işleten sendikalarda bu soruya verilen

yanıtların %100'e yakın olması gerekir. Buna rağmen, toplu sözleşme hakkında bilgi sahibi olmayanların % 10'un üzerinde olması, sendikalarımızın en temel fonksiyonlarında dahi eksiklikler içinde bulunduklarını göstermektedir. Bu anketimizde TM sendikasında ise, toplu sözleşme hakkında bilgisi olanların oranının % 10'un oldukça üzerinde çıkması ise, pek rastlanabilecek bir olgu değildir. Bu yanı ile "istisnai" bir uygulamanın işareti ile karşılaştığımızı kabul edeceğiz.

Toplu sözleşme ile ilgili bilgi edinme yolları, esasen sendikal faaliyetin ve hizmetin kanallarını gösterecektir.

Verilen yanıtlara bakıldığında, sendika içi demokrasi açısından tercih edilen yanıt, hiç kuşkusuz "hazırlıklarına katıldım" olmalıdır. BM ve ÖZ sendikalarının bu hususta yukarıdaki soru ve yanıtlarda olduğu gibi , TM sendikasından daha ileri konumda oldukları anlaşılmaktadır. Okudum, yanıtı toplu sözleşme metninin basıldığı ve işçilere dağıtıldığını

gösterirken -ki bu iş genellikle yine bir toplu sözleşme hükmü nedeniyle işverenler tarafından basılmaktadır- temsilcinin anlatması, bir örgütsel iletişim ve sendikal bir etkinlik olarak ele alınmalıdır.

enformasyon ve bir açıdan bilgilendirme anlamına gelmektedir. Sendikaların olumlu hizmetleri olarak görülmelidir. Bu soruda da, TM üyelerinin % 80'nin üzerinde "yanıt yok" demeleri, anket formumuzun yeterli yanıtlar içermediği çağrışımlarını yapmaktadır.

Sendika tüzükleri, sendikaların Anayasasıdır. Esasen, üyelerin sendika tüzüğünü okuyarak ve bunları kabul ederek, sendika üyesi olduğu kabul edilmesine rağmen,

uygulamada çoğunlukla sendika tüzüğünün okunmadığı bilinmektedir. Soru, böylesi temel bir belgenin öğrenilmesi yolunda üyenin ve sendikanın karşılıklı çabası ve bunun yolları tespit edilmek istenmiştir.

Verilen yanıtlara bakıldığında; arzu edilen yanıt olan “okudum” şıkkına verilen yanıt tüm sendikalarda üyelik yaşamı boyunca % 35’lerin altındadır. Tüm çabaların toplamı olarak sendika tüzüğünün öğrenilmesi açısından ise, BM’de % 70’in üzerinde bilindiği, ÖZ’de de

bu oranın, % 70’lerin üzerinde olduğu, buna mukabil TM’de bu oran sadece % 20 civarındadır.

Temsilcilerin , üyelerin bilgilendirmesi esastır. Bunun, mutlaka kendi sendikaları ile ilgili bir husus olması da gerekmez. Ülkede bir toplu sözleşmenin bağıtlanması, yeni yasal gelişmeler, teknolojik gelişme vb. üyelere aktarılması, sendikal faaliyetlere kolaylık getirecektir. Bunun da en etkin kanallarından birinin işyeri sendika temsilcisinin faaliyetleri

olduğu söylenebilir. Anket sonuçlarına bakıldığında, Yine BM ile ÖZ sendikaları arasındaki paralellik dikkati çekmektedir. % 50 oranda “genellikle” yanıtı, %20 eşit oran ile “çok iyi” yanıtları oldukça olumlu bir temsilcilik faaliyeti yürütüldüğünün işareti olmaktadır. TM’de ise, % 60’lar düzeyinde “hiç” yanıtı çarpıcı bir yanıt olarak göze çarpmaktadır.

4.2.6 SENDİKAL KARARLARA KİMİN ETKİLİ OLDUĞU

1- Üyelerin Sendikal kararlara etkisi

	BM	TM	ÖZ
Geniş	11	1	9
Oldukça	10	1	5
Biraz	5	3	5
Çok az	2	9	11
Hiç	-----	13	------
Bilmiyorum	2	3	----------

Üyelerin kararlar etkisi sorusu, üyelerin kendi sendikalarında söz sahibi olup olmadıklarına ilişkin kanaatlerinin tespiti için sorulmuştur. Sendika içi demokrasi açısından en doğrudan soru olma özelliğini taşıyan bu soruya en iyimser olumlu cevabın % 30'lar düzeyinde kalması en dikkate değer yanıt durumundadır.

Olumsuz yanıtlar arasında TM'de % 40'ların üzerinde "hiç" yanıtı dikkati çekmektedir. Bu tablo , metal işkolunda sendika üyesi olanların ağırlıkla , sendikal kararlar üzerinde geniş bir etkilerinin bulunmadığını göstermektedir.

2- Kararlarda Yönetim Kurulunun etkisi

	BM	TM	ÖZ
Geniş	14	3	11
Oldukça	6	1	7
Biraz	6	1	2
Çok az	1	2	1
Hiç	----	10	----------
Bilmiyor	3	13	9

Demokratik sendikalarda, sendika ve taban ağırlık ve etkileri sendika içi demokrasinin ilkelerinin dengeli biçimde uygulanması ile yer yer sendika merkezinin fakat belirli hususlarda da mutlaka sendika üyelerinin görüşlerinin alınması esastır.

Dengeli bir dağılımın ortaya çıkmasının ümit edildiği bu sorunun yanıtlarında,

dengeli bir dağılım yerine , sendika merkezlerinin kararlar üzerindeki etkisi açıkça ifade edilmiştir. Merkezi etki, BM'de , % 70'lere yaklaşırken, ÖZ'de, 60'lar düzeyinde olduğu,

TM üyelerinin verdiği yanıtlarda merkezi etkinin % 13 gibi düşük oranda çıkması, merkezi ağırlığın sorulduğu diğer sorularla bir çelişki içinde bulunmaktadır. Şöyleki, temsilci seçimi

yapmayan, grevde ve toplu iş sözleşmelerinde üyelerin görüşünün alınmadığı fakat, bu sorunun yanıtında da "merkezin kararlar üzerinde düşük bir etkiye sahip bulunduğu" gibi çelişkili bir yanıt alındığı görülmektedir.

Bu durumda demokratik bir sendika olmaktan çok, merkezi yanı ağır basan, örgütün fabrikalara doğru olan birimlerinin öneminin fazla olmadığı görülmektedir.

3- Lideri kararı kime göre alıyor ?.

	BM	TM	ÖZ
Uzmanlar	7	1	4
kendi bilgisi	6	9	5
Üyelerin arzusu	14	---	15
Ülke şartları	8	2	5
Bilmiyorum	3	11	1
Başka	3	2	---------

Daha açık bir soru ile , liderlerin hangi faktöre göre kararlar aldıkları sorulduğunda, yine BM ile ÖZ arasında bir paralellik dikkati çekerken, en yüksek yanıtın "üyelerin arzusu" gibi gerçekten ideal bir yanıt işaretlenmiş, bu oran her iki sendikada da % 50 düzeyinde ortaya konulmuş, aynı yanıtın TM üyeleri arasında " hiç" işaretlenmediği çarpıcı bir biçimde görülmektedir.

4.2.7.- UZUN YILLAR SENDİKACILIK YAPILMASI

Sendikacıların uzun süre yöneticilik yapması

	BM	TM	ÖZ
Yararlı	15	4	8
Çok yararlı	2	--	2
Sakıncalı	5	11	17
Fark etmez	8	5	----
Bilmiyorum	--	6	2
yanıtsız	----	4	1

Sendikal çevrelerde, bir sendikada, sendikacıların uzun yıllar sendikacılık yapmaları genellikle sendika içi demokrasinin bulunmadığı biçiminde yorumlandığı tespit edilmektedir. Bu açıdan, doğrudan sendika içi demokrasi ile de ilgili bulunan bu soru, aynı zamanda mevcut sendika yöneticilerinden memnuniyeti veya memnuniyetsizliği ifade edecek biçimde yorumlanmaya müsait bulunmaktadır.

İlk kez bu sorunun yanıtlarında, yukarıdan gelen genel eğilimin, değiştiği görülmektedir.

Bu soruya verilen yanıtları değerlendirmeden önce, BM sendikasında en eski genel merkez yöneticisinin 5, TM ve ÖZ'de ise 20 yılın üzerinde olduğunu belirtmekte yarar bulunmaktadır.

Yöneticilerinin oldukça kıdemli bulunduğu ÖZ ve TM sendikalarında yanıtların; "sakıncalı"

şıkkında yoğunlaşması, yöneticilerin gerçekten ülkemiz sendikal hareketi açısından "çok uzun" sayılabilecek kadar uzun bir süredir yöneticilik yapmaları ile açıklanabilir.

Buna mukabil BM'de bu soruya verilelen yanıtların "çok yararlı" şıkkında odaklaşması ise, yöneticilerinin henüz ikinci dönemlerindi bulunmaları ile açıklanabilir.

Uzun süreli sendikacılığı "çok yararlı" bulanların ise, TM'de sıfır, BM ve ÖZ'de ise, % 10'ların altında bulunması anlamlı yanıtlardan biri durumundadır. Kısaca, metal işçilerinin bu hususta kesin bir görüş birliği içinde olmayıp, herhalde uygulamalar ve sendika -yönetici ilişkilerine bakarak daha rasyonel bir tutum içinde bulundukları sonucu çıkarılabilir.

4.2.8 - - SENDİKALARIN DEMOKRATİK OLUP OLMADIĞI İNANCI

Sendikalar demokratik örgütler midir ?.

	BM	TM	ÖZ
evet	21	3	9
hayır	9	25	17
yanıtsız	-----	2	4

En çarpıcı yanıt, hemen tüm sorularda olduğu gibi TM sendikasında % 80'in üzerinde HAYIR yanıtı en net tutumu ortaya koymaktadır. Bir diğer, yanıtların yoğunlaştığı nokta ise BM sendikasında % 70 gibi bir oranda sendika içi demokrasinin uygulanmasına verilen EVET yanıtı oluşturmaktadır. ÖZ üyelerinin ise, % 30'u sendikal demokrasinin uygulandığına fakat % 60'ın üzerinde bulunan bir kitlenin ise, sendika içi demokrasinin uygulamadığına inandıkları ortaya çıkmaktadır. Bu soru ile, "sendikanıza öneri götürüyor musunuz ve bunlar kabul ediliyor mu ?." soruları ile ilişkilendirdiğimizde, şu anlamlı netice ile karşılaşıyoruz : Sendikasına öneri götüren ve bu önerileri dikkate alınan tüm deneklerin, sendika içi demokrasinin varlığına inandıkları görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1 SENDİKAL DEMOKRASİ İÇİN MODEL OLUŞTURMA

5.1.1 KATILIMIN ÖLÇÜLMESİ SORUNU

Sendika içi demokrasiye ilişkin ayrıntılara girmeden önce, sendika içi demokrasinin ölçümlemesine ilişkin ülkemizde bir sistemin bulunmadığı, bunun sonucu olarak da, katılım kavramını içinde kimi zaman, faaliyet, kimi zaman faaliyetin türü, davranışlar veya kararlar ifade edildiği görülmektedir.

Bu hususta, katılımın ; faaliyet katılımı, karar katılımı ve hazır bulunma[119] biçiminde tasnif edilmesi isabetli görünmektedir. Bu katılım biçimlerinin, faaliyetin türlerine göre çeşitli alt gruplara ayrılması da mümkün görünmektedir. Kanımca, sendikal eylemler, eğitim çalışmaları, toplu sözleşme hazırlık çalışmaları, örgütlenme çalışmaları faaliyet katılımı,

toplu sözleşme müzakereleri, genel kurullar, temsilci seçimleri gibi faaliyetler karar katılımı, üye toplantıları, bilgilendirme toplantıları, kısım toplantıları vb. 'de hazır bulunma açısından katılım biçiminde değerlendirilebilir.

5.1.2 BİR MODEL [120]

Yaptığımız araştırmalar sonucunda aşağıdaki iki ilginç sendika içi demokrasi örneklerinin üzerinde tartışmaya değer olduğu ortaya çıkmaktadır.

a) Söz konusu iki sendikanın hiçbirinde TAM ZAMANLI görevli, atanmış yönetici yoktur. Buna karşılık her ikisi de tam zamanlı görevli yöneticilerinin tümünü

[119] Schmidt, Yeh, Gershenfeld, Rank and Partıcıpatıon : A Dimensıonal Analyisis Temple University - Philedelphıya June 1983

[120] j. David Edelstein- Against the current / Akıntıya Karşı dergisi, Mart/Nisan 1994 sayısı

üyelerin doğrudan oylarıyla seçmektedirler. (Bu sendikalar, ABD'de "Birleşik Mühendisler Sendikası" ve "ulusal Maden İşçileri Sendikası"dır.)

b) ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN SEÇİMİ : Hiç bir atanmış tam zamanlı yönetici yoktur. Bir yandan yönetim karşıtı eğilimlerin bir havuzda toplanmasına olanak sağlarken diğer yanda kazanan taraf için mutlak çoğunluğun sağlanmasını sağlayacak çok aşamaları bir süreçte referandum yolu ile seçilir.

c) TAM ZAMANLI GÖREVLİ YÖNETİCİLER : Tam zamanlı görevli yöneticiliğin yapısı ve oylama sistemleri her sendikada yöneticilik için rekabeti kolaylaştırmış ve hatta bu rekabeti doğuran bir unsur olmuştu. Ayrıca tam zamanlı yöneticilerin üstlerinden korkması için çok az neden vardı çünkü kendi bölgelerinde seçilmişlerdi ve bölgelerine karşı sorumluydular. Üst düzey yöneticilerin atama yetkisi (ve dolaysıyla tam zamanlı görevlileri taciz etme ya da kayırma tehlikesi) son derece sınırlıydı.

d) BÖLGESEL OTONOMİ : Yöneticilerin önemli bir bölümünün bölgesel olarak seçimi iki sendikada merkezi olmayan bir yönetimin varlığını göstermektedir. Bu durum, her iki sendikanın tüzüklerinde itaatsiz yerel birimlerin ya da daha alt bölümlerin yönetiminin bir mütevelli kuruluna verilmesi yönünde bir hüküm bulunmamasıyla daha da pekişmektedir.

e) ULUSAL KONGRELER VE KOMİTELER : (incelenen) " sendikaların genel kurulları keyfiliklere karşı korunmuştur. Sunulan kararlar gündemden çıkarılamaz, ya da bu kararları sunan organların onayı olmaksızın değiştirilemezdi. Kongreler az sayıda katılımcı ile yapılır. (incelenen sendikalardan birinin delege sayısı 121 diğerinin ise, 135'tir.)

f) MUHALEFET : Amerika'da sendika içi demokrasi konusunda yarattığı kuşku ve kaygının üstesinden gelmek için seçimlerde hem nicelik hem de etkinlik yönünden

bir muhalefetin varlığının sağlam kanıtlarla ortaya koymak gerekmektedir. Aslında sendika oligarşisini savunanların bu oligarşiyi, temel olarak demokratik bir yapı olarak göstermeleri de bu kanıtları ortaya koymayı gerektiren bir başka faktördür.

g) ADAYLARIN SAYISI : Araştırmaya konu sendikalarda 1875-1975 arasında tam zamanlı üst düzey yöneticiliklerin boşalması üzerine yapılmış bulunan seçimlerin hiçbiri rekabetsiz geçmemiş ve her seçime üç ya da daha fazla aday katılmıştır. 1945'ten sonra yapılan seçimlerde ortalama aday sayısı 8'dir.

h) SEÇİM KAYBEDENLERİN TEKRAR ADAYLIĞI VE SEÇİMİ : Bu konuda en önemli husus, en üst düzey görevlere seçilenlerin bu noktaya gelene kadar büyük bir mücadele vermiş olmalarıdır. 1945 yılından beri sendikaların her birinde üst düzey görevler için yapılan seçimlerin yarısında seçimleri kazananlar bir üst düzey görev için DAHA ÖNCE YAPILAN SEÇİMLERİ KAYBETMİŞ kişilerden oluşmaktaydı.

I) ÇEKİŞMELİ SEÇİMLER : Boşalan üst yöneticilikler için yapılan oylamalarda iki partili bir seçim sistemindeki genel seçimlerde gözlenen düzeyde bir çekişmeye seyrek olarak tanık olunmakla birlikte seçimi kazanan taraftan sonra en çok oy alan rakibi her zaman azımsamayacak sayıda oy almıştır. 1945-75 döneminde AEU'da yapılan seçimlerde seçimi kazanan adayın aldığı her 100 oya karşılık, kaybeden kişi en azından 77 oy almıştır. Bu oran NUM'da ise, 79'a 100'dür...

TAM DEMOKRASİNİN ÖNÜNDEKİ ÖRGÜTSEL ENGELLER

En çok oy alan adaylar arasında yapılacak son tur seçimde küçük gruplara taviz verilebilmesi.

Seçimlere katılım oranlarının düşük olması.

ALTINCI BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

6.1 DEĞERLENDİRME

6.1.1. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ VE SİYASAL DEMOKRASİ İLİŞKİSİ

Bir bakıma sendikacılık ile demokrasi arasında sıkı sıkıya bir ilişki, bir bağ bir gereklilik kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Sendikacılık için demokrasi ne kadar zorunlu, gerekli ise, demokrasi için de sendikacılık zorunlu örgütlenmelerdir. [121] Bir açıdan karşılıklı bir ihtiyaçtır bu. Öyleyse kolaylıkla söylenebilir ki, demokrasi ile sendikacılık arasındaki ilişki sadece ilkelerinin birbirine benzemesi düzeyinde kalmıyor ve esasen varlıklarını sürdürebilmek açısından karşılıklı olarak birbirlerinin varlıklarına gereksinim duyarlar.

Gerçekten demokrasinin olmadığı yerlerde sendikaların olmadığı veya göstermelik olarak bulunması, sendikaların olmadığı yerlerde de gerçek anlamda demokrasiden söz edilememesi, bu görüşe haklılık kazandırmaktadır.

Gerçekten, günümüzde son derece farklı uygulamalara sahip bulunan ülke veya kurumlarda demokrasiden söz edilebilmesi , demokrasiyi yansıtmaktan öte, uygulayıcıların demokrasiye bir sandığa veya sadece oy kullanılması düzeyine indirgemelerinden kaynaklanmaktadır.

Gerçekte oy sandığının demokrasi açısından taşıdığı vazgeçilmez önemi reddetmeye elbette ki imkan yoktur. Ancak, demokrasinin yalnızca seçimden ibaret olduğu da asla söylenemez.[122]

---

[121] Alpaslan Işıklı , Küreselleşme ve Demokratikleşme Mülkiyeliler Vakfı yay. No 14 /1995 sf.296

[122] ibid sf. 298

Yukarıda eleştirdiğimiz yaklaşımların sendikaların çoğunluğunda egemen bir anlayış olarak hakim bulunması, Türk sendikal hareketinin, sendika içi demokrasi bakımından uzun soluklu bir çabanın gösterilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Demokrasiyi böyle anlayanlar veya böyle uygulamak yanlısı olanlar, sahip oldukları iktidarda olma gücü ile etkinliklerini genişletmekte kolaylıklar elde etmeyi arzu ederler.

Sendikalarda da benzer bir yaklaşım içinde olunmasına sıklıkla tanık olunmaktadır.

Nitekim ülkemizde sendika içi demokrasi tartışmalarının yoğunlaştığı dönemlerin neredeyse "sadece " seçim süreçleri olması bunun kanıtıdır. Nitekim, bu yaklaşım yukarıda eleştirilen, demokrasinin salt sandık düzeyine indirgenmesi anlayışının ürünüdür.

Kuşkusuz, çıkarlarını gerçekleştirmek için demokrasiyi bir ayak bağı gibi gören ve bu yüzden demokrasiyi yok etmek veya geriletmek için fırsat kollayan unsurlardan demokrasi için herhangi bir sorumluluk beklemenin hiç bir anlamı yoktur.[123]

Bu durumda, ülkemiz sendikalarının mükemmel fakat kültürü oluşmamış uygulamalar yerine, öncelikle demokrasi kültürünün geliştirilmesi için yaygın bir eğitim seferberliğine girmeleri, uygulamaların bir lütuf olarak yönetimler tarafından sunulmasını önleyecek ve demokrasinin kurum kültürünün ayrılmaz parçası haline getirmek gerekmektedir.

O kadar ki, sendika içi demokrasinin yerleştirilmesi, geliştirilmesi ve korunmasının kültürü ile ülkede siyasal anlamda demokrasi mücadelesi birbirini bütünleyen unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır. Şüphe yok ki, ülkede demokrasi istemeyenlerin , sendika içi demokrasi talep etmeleri tutarlı bir hareket olmayacaktır.

[123] ibid sf. 298

Sendikacılığın yalnızca varlık kazanabilmesi için değil, işlevlerini gereğince yerine getirebilmesi ve sendikal mücadele sonucunda elde edilen kazanımların bütünlüğü ve kalıcılığı için de demokrasi gereklidir.[124]

6.1.2 DEMOKRASİ BİR YAŞAM BİÇİMİ OLMALIDIR

George Burdeau'ye göre, bugün demokrasi bir felsefe, bir yaşam şekli, bir din ve tali olarak da bir yönetim şeklidir. Demokrasiyi bir yaşam biçimi olarak kabul edenlere göre demokrasi, bir yönetim biçimi dışında her şeydir.

Avusturyalı Hans Kelsen'e göre ise, demokrasi bir uzlaşma rejimidir. Azınlıklar ile çoğunluğun uzlaşması...Demokraside tek yol yoktur. Hiç kimsenin dediği ne tam doğrudur ne de yanlıştır. Halkın yaygın olarak kullandığı "demokrasilerde çareler tükenmez" ifadesinin dayanağı da bu yaklaşımla ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten, demokrasiyi bir yaşam biçimi olarak kabul edenlerin görüşüne göre , ülkede ideal bir yönetim biçimine ulaşabilmenin yolu, o ülke bütününü ifade eden tek tek vatandaşların demokratik ilke ve uygulamalara ulaşması, bunları kendi yaşam alanlarına taşımaları ve gündelik yaşamın temel çizgileri haline getirmelerine bağlı bulunmaktadır.

Herkes kendi yaşamında demokratik kaideleri uygulama ve ısrarlarına bağlı olarak, toplumun en alt birimlerinde üst yapıya doğru demokratik ilkeler egemen olacaktır.

Bu ilkeler öncelikle aileden başlayarak, mahalleye, kurum ve kuruluşlara, siyasal parti ve sendikalara, mahalli yönetimlerden, genel yönetimlere ve ülkeye egemen olacaktır.

[124] Işıklı age sf: 299

Böylece demokrasi sivil toplum inisiyatifleri eli ile gelişecek, halkın demokrasiye sahiplenme ve geliştirme derecesi yüksek olacaktır. Bu da, demokrasinin kalıcılaşmasının güvencesi olacaktır.

Bu yaklaşımın temel farklılığı, demokrasinin teorik düzlemden pratik düzleme taşınması ve sivil inisiyatif boyutunun eklemlenmesidir.

6.1.3 SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İÇİN ÖNERİLER

Temel ilkelerini siyasal demokrasilerden almış bulunan sendikaların, demokrasinin eksiksiz uygulanması ve kültürünün yaygınlaştırılması hususunda önemli rollerinin olması gerektiği kesindir. Bu rolün gereğince yerine getirilmesinin temel koşulu ise, birer demokratik kurum olan sendikaların, kendi örgütsel yapılarında da sendika içi demokrasiyi eksiksiz uygulama çabası içinde olmaları gerekir.

BU bölümde, araştırmamız sonucunda tespit ettiğimiz sendikal demokrasinin aksadığı veya uygulanmadığı hususlara işaret edilerek söz konusu hususlara ilişkin çeşitli öneriler getirilecektir.

6.1.3.1 İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ SEÇİMİ

Mevzuatımıza göre, sendika yöneticileri seçim ile göreve gelir ve seçim ile görevden alınırlar. Genel merkez ve şubeler için geçerli bulunan bu kuralın işyeri sendika temsilcileri için açıkça belirtilmemişse de . bu hususta bir yasağın da olmadığı bilinmektedir.

Uygulamada çoğunlukla, işyeri sendika temsilcilerinin “tayin” edilmesi, sendika içi demokrasi açısından uygun bulunmamaktadır. Aksine, sendika içi demokrasinin genişletilmesi, örgüte yaygınlaştırılmasının yolu, uygulamaların mümkün olduğu kadar işyerlerine düzeyine taşımaktan geçmektedir. Üyelerin sendika içi demokrasiye sahip çıkmaları ve kendilerine sendika adına “yönetecek” olan, temsilcilerinin kim

olacağına “genel seçim ilke ve prensipleri ışığında” kendilerinin karar vermesinden daha demokratik bir tutum olmaması gerekir.

İşyeri sendika temsilcisinin, İşçi oyları ve seçim ile tespit edilmesinin önünde bir engel bulunmadığı gerçeğini de dikkate aldığımızda , temsilci seçimlerinin sendikacılığa kazandırabileceği büyük bir potansiyel, sendikal canlılık, faaliyetlere artan yüksek ilgi ve demokrasi kültürünün gelişmesi açısından büyük katkılar da sağlayabilecektir.

6.1.3.2 DELEGE SEÇİMLERİNE YARGI DENETİMİ GETİRİLMELİDİR

Uygulamada, sendika delege seçimleri, işçi iradesini etkileyebilecek olan, işveren, profesyonel yöneticiler, siyasal çevreler vb. kesimlerin etkisi altına girebilmekte ve özgür iradenin ortaya çıkması engellenebilmektedir. Bir diğer uygulama da, seçime katılmayı çeşitli biçimlerde önlemek biçiminde olmaktadır. Bu sebeple, delegelerin üyeleri gerçek anlamda temsil edebilme kabiliyeti düşmektedir.

İşyerlerinden başlayarak, onbinlerce işçinin bağlı bulunduğu sendikanın geleceğine karar verileceği en önemli sürecin ilk basamağı olan işyeri delege seçimleri, ayrımsız tüm işçilerin katılımı sağlayacak, özgürce oy kullanabilecekleri ve aday olabilecekleri , oy sandıklarının güven içinde açılmasının, oy kullanma ve sayımında hiç bir şüpheye yer verilmemesi sağlamak açısından, kanımca yargı denetiminin sağlanması en isabetli çözüm olmaktadır.

6.1.3.3. MUHALEFET GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR

Ülkemizde, sınırlı sayıda sendika dışında, sendikaların çoğunluğunda kendilerini “muhalefet” olarak tanımlayan kesimler, sendikanın yarınlarına ilişkin görüş oluşturma, görüşlerini aktarma, toplantı yapma, vb. çalışmalarının hiç birinde üyesi bulundukları sendikanın olanaklarından yararlanmadıkları gibi çeşitli baskı ve şiddete dahi maruz kalabilmektedirler.

Sendika içi demokrasiye tamamen aykırı bulunan ve “ azınlığın korunması” ilkesine açık bir aykırılık olan bu durum ne yazık kı, genel bir tutum haline gelmiş bulunmaktadır.

Sendikalar, sendika içi demokrasinin temel ilkelerinden biri olan “azınlığın” korunması ilkesine gerçek anlamda sahip çıkarak, gereğini yapmamaları halinde, uyguladıkları demokrasinin gerçek bir demokrasi olduğu iddia edilemez.

6.1.3.4 .DENETLEME KURULLARI HAKKINDA BİR ÖNERİ

Sendika içi demokrasinin temel kurumlarından olan “denetleme” faaliyetlerinin uygulamada “göstermelik “ bir hale geldiğine değinilmişti. Bu kurulların gerçek anlamda demokratik faaliyetlerine yürütebilmeleri açısından;

1- Sendika içi idari ve mali denetim periyodik olarak fakat genel yönetim kurullarından bağımsız olarak yapılmalıdır.

2- Denetleme kurulunun , yönetim kurulu ile aynı listeden seçilmemesi gerekir.

3- Denetleme kurulu, genel kurul dışında sendika bölge veya şubelerinde tespit edilecek kişiler vasıtasıyla oluşturulmalı, böylece eğer varsa farklı yaklaşımların da temsiline özellikle olanak verilmelidir.

4- Sendika idari denetimi, sendika denetçileri ,mali denetimi ise bağımsız denetçiler eli ile yürütülmelidir. Bağımsız denetçi raporu, Denetleme kuruluna verilmelidir.

Mevcut uygulamalarda, sendika içi demokrasinin en önemli araçlarından birinin, işlemediği açıkça ortadadır.

6.1.3.5 YÖNETİM KURULLARININ OLUŞMASI HAKKINDA BİR ÖNERİ

Sendika yönetim kurullarının yüksek sayılarda teşekkül etmesi, katılımın arttırılması gibi demokratik bir boyutu bulunsa da, günümüzde sendika yönetim kurulu üyelerinin genellikle profesyonel sendikacılardan oluşması nedeniyle konuya mali külfet

açısından bakılmakta ve mümkün olduğunca alt sınırlarda tutulması eğilimi taşımaktadırlar.

Bu madde hükmü uyarınca, sendikaların en alt düzeyde profesyonel yönetici, kalan kısmın da amatör yöneticiler ile takviye etmelerinin çeşitli yararları bulunmaktadır. Sözgelimi, amatör yöneticiler, fabrikada çalışanlardan oluşacağına göre, yönetim kurulunun işçilerden tamamen kopması engellenmiş olacaktır. İkincisi, çok sayıda görüşün ortaya konularak tartışılması sağlanacak, üçüncüsü ise, profesyonel olmayan yöneticilerin , sendika yönetici olmak suretiyle elde ettikleri çeşitli olanakları kaybetme tehlikesi söz konusu olmayacağından daha cesur fikirler ortaya koymaları mümkün olabilecektir. Sonuncu olarak da, amatör sendika yöneticileri, oligarşinin tunç kanununda belirtilen merkezde oluşturulmuş olan oligarşik bir egemenliğe girme olasılıkları daha zayıf olduğundan, sendika içi demokrasinin eksiksiz uygulanması söz konusu olabilir.

6.1.3.6.- İŞYERİ ÖRGÜTLERİ ARACILIĞIYLA SENDİKAL DEMOKRASİ

Sendika içi demokrasinin işlerlik kazanabilmesi için işyeri sendika kurullarının oluşturulması gerekir. Bu, üyelerin sendikal çalışmalara aktif biçimde katılmaları , sendikal deneyimlerinin arttırılması ve inisiyatif kazanabilmeleri sağlanırken, demokrasi örgüte ve tüm üyelere yaygınlaştırılmış olacaktır.

Sendika üyeleri işyerlerinde olduğuna göre, sendikaların “katılımı” sağlamak, kararlara ilişkin bilgi almak, görüş almak veya eleştiri -öneri almak üzere işyerlerine yönelen bir

sendika içi demokrasi tutumu içinde bulunması herhalde hedefin doğru tespit edilmesi olarak değerlendirilmesidir.

İşyeri sendika birimleri sendika içi demokrasinin temeli olacak biçimde uygulamaların gözden geçirilmesi gerekmektedir. Yasalarda işyeri sendika birimleriyle ilgili olarak

sadece işyeri sendika temsilciliği düzenlenmiştir. Toplu sözleşmeler ile belirlenmiş olan, izin kurulu, disiplin kurulu, işçi sağlığı-iş güvenliği kurulları vb. 'ne temsilci verilerek endüstriyel demokrasinin uygulanması sağlanırken, sendikanın kendi üyeleri arasında örgütlenme komiteleri, toplu görüşme komiteleri, ünitelerde , kısımlarda, atölyelerde temsilcilik birimleri kurulması önem kazanmaktadır.

İşyerlerinde komite veya komisyonların temsilcilik kurumu ile uyum içinde bulunmasının ayrıca önemli olduğunun altını çizmek gerekiyor.

Uyumdan kasıt, iletişim içinde bulunmak, ortak amaç ve hedeflere yönelik birbiriyle tutarlı çalışmadır.

Böyle bir yapılanma ile tabandan merkezlere doğru çok sayıda işçinin sendikal konularda yetkinleşmesi , tartışma ve proje üretmeleri ve toplam olarak sendikacılığa soluk ve güç kazandırmaları mümkün olabilecektir.

Öte yandan işyeri ile genel merkez hiyerarşisi içinde yer alan kurullara bir dinamizm kazandırılacak, durağan yapılar yerine daha dinamik yapıların ortaya çıkması söz konusu olabilecektir.

6.1.3.7 MERKEZİYETÇİLİK KIRILMALIDIR

Ülkemizde sendikaların merkezi anlamda bir yapılanma içinde bulundukları bilinmektedir. Sendika içi uygulamalarda sadece merkezi kararların uygulanması, yöneticilerin kesin egemenliğini ortaya çıkartır. Bu,ise, sendika içi demokrasi ile çelişir. unun tersi yani,

merkeziyetçiliğin olmaması ise disiplinsizliği ve anarşiye yol açabileceği gibi sendikanın güçsüzlüğü biçiminde yansıyacaktır. Bu nedenle ideal olan merkez ile demokrasi boyutlarının bir bütün olarak kabul edilmesi ve dengelenmesidir

Böylece, taşradaki üyelerin sendikal kararlar sürecine katılmaları sağlanabilir. Çünkü,

şubelerin bulunması, işyeri sendika temsilcilerini varlığı , sendika içi demokrasi açısından yeterli değildir. Bize göre, taşra birimlerinin karar yetkileri arttırılarak, üyelerin kendilerine en yakın kararlar sürecine katılım göstermesini sağlamak gerekmektedir.

Bununla birlikte, merkezi hizmet ünite veya dairelerinin alt birimleri oluşturulup, yeterli kadro ile donatılarak taşradaki üyelerin haber alma, eğitim , hukuk vb hizmetlerden

yararlanması sağlanabilir. Bunların yapılabilmesi için, taşra birimlerine belli oranlarda sendika gelirini kullanabilme olanaklarının yaratılması halinde faaliyetlerin taşraya aktarılması ve üyelerin katılımlarının sağlanması olanaklı hale gelecektir.

Yerel birimlere önem verilmesi, merkezi örgütün ortadan kalkması veya öneminin azaldığı anlamına gelmemektedir. Bu, demokratik merkeziyetçilik ilkesi ile güvence altına alınabilir.

Demokratik merkeziyetçilik, merkez ile yerel birimler arasındaki hiyerarşik ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu, merkezden, üyelere kadar tüm katılım kanalların açık bulunması anlamına gelmektedir.

6.1.3.8.- ELEŞTİRİ -ÖZELEŞTİRİ

Her kurumda ve ülkelerde olabileceği gibi sendikalarda da zaman zaman uzlaşmaz sanılan görüş farklılıkların ortaya çıkması, sendika mensuplarının tartışmaları mümkündür.

Daha da ileri giderek, ortak payda işçi olmak ve sendika üyesi bulunmak gerçeğine rağmen farklı siyasal düşünce, dinsel inanç, etnik köken veya cinsiyet farklılıklarının çatışmaları nasıl önlenecektir ?.

Ortaya çıkan uyuşmazlıklar nasıl giderilecektir ?.

Uygulamalarda, geleneksel kültürün, “büyüklerin araya girmesi” ile çözümlenen uyuşmazlıklar, esasen demokratik bir yöntemin uygulanması ile daha uygar düzeyde çözümlenmesi mümkündür. Bu, eleştiri, özeleştiri ve ikna’dir. Bu ilke, günlük söylem ve sendikalarda sıkça karşılaşılan “hesap sorma” kurumunun, uygar ve demokratik bir uslüp içinde ifade edilmesidir. Kavga yerine, uygar ölçüler içinde eleştiri yapılacaktır. Eleştirinin muhatabı da, uygar ölçüler ve ciddiyet içinde yanıt verecektir. Tarafların birbirini ikna etmesi ile sorun giderilmiş olacaktır. Kuşkusuz, bu sendika içi uygulamalar için söz konusu olacaktır.

6.1.3.9 SENDİKA İÇİ PLATFORMLAR OLUŞTURMAK

Yaşam sürekli bir değişim içinde, teknoloji değişiyor, onu kullanan işçinin nitelikleri ,

çalışma biçimi değişiyor. Böyle bir süreçte somut olan, yani değişen ortaya yeni sorun alanları, değişen solun alanları ve kuşkusuz yeni çözüm biçimlerini zorlamaktadır. Acaba, yeniyi aramada ve ona ulaşmada sendika içi demokrasi bir “araç “ olabilir mi ?

Kuşkusuz evet.

Özellikle son 10-15 yılda teknolojik gelişmeye bağlı olarak çalışma yaşamının gündemine “yeni sorun alanları” olarak giren gelişmeler, sendikaların mevcut yapılarını yenileme, özellikle sendika içi demokrasiyi gözden geçirme ve yenilenme ihtiyacını ortaya koymaktadır.

İşte tam burada sendikalarımızın yasal zorunlu organları dışında oluşturdukları yapıları gözden geçirmemiz gerekmektedir.

Uygulamada karşılaşılan kimi kurallar şöyledir :

İŞYERLERİ DÜZEYİNDE

Avrupa İşyeri Konseyleri (uluslarası sermayeli kuruluşların, çeşitli ülkelerdeki işyerlerinde çalışan ve aynı uluslararası kuruluşa bağlı işyerlerinin sendika temsilcilerinden oluşmaktadır. Örnek : Renault, Phılıps, Siemens vb.

Seçimle göreve gelmiş olan, işyeri sendika temsilcileri,

İşyeri Komiteleri,

İşyeri kurul ve komisyonları eşgüdümü (izin, disiplin, işçi sağlığı, eğitim, sosyal aktiviteler, kadın komisyonları vb.)

ŞUBELER DÜZEYİNDE

Şube temsilciler kurulu

şube üye toplantıları

Şube Komisyonlar Koordinasyonu.(şube eğitim, basın, örgütlenme, Toplu iş sözleşme, işçi sağlığı, sosyal aktiviteler, emekliler, kadınlar vb.)

GENEL MERKEZLER DÜZEYİNDE

Genel Temsilciler Kurulu,

Komisyonlar Koordinasyonu

Genişletilmiş Başkanlar kurulu,

Kadın İşçiler Koordinasyonu,

Genç işçiler koordinasyonu,

Teknik Elemanlar Koordinasyonu,

Emekliler Koordinasyonu,

Özürlü İşçiler Koordinasyonu,

SEKTÖREL DÜZEYDE

Ampulcüler Komisyonu,

Bakırcılar komisyonu,

Oto Yan Sanayi Komisyonu,

Dökümcüler Komisyonu vd.

ortak sorunları paylaşan, daha dar grupların bir araya gelerek görüşmeleri, birlikte araştırmalar yapılması, sektörün bugünkü durumu ve geleceği hakkında ortaya çıkarılacak görüşler, sendikaları gelişmelerin izleyen değil, öngörülerde bulunarak, projeler üreten, önlemler alınmasını öneren yapılan haline getirecektir. Bu, sendikaların toplumsal saygınlığını pekiştirecektir.

6.2 GENEL SONUÇ

Kaynağını Batılı kültürden alan siyasal demokrasinin ilke ve kurumlarına paralel ilke ve kurumlara dayanarak oluşturulan sendika içi demokrasinin, tıpkı siyasal demokraside olduğu gibi standart bir modelinin bulunmadığı ve bunun mümkün bulunmadığı çalışmamız sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Bu açıdan ülkemizde siyasal demokrasinin gelişmişlik derecesi ile sendika içi demokrasinin gelişmişlik derecesi arasında dikkate değer bir paralellik bunduğunu hemen belirtmeliyim.

Ülkemizin gerek siyasal demokrasisi açısından gerekse sendikalar da dahil olmak üzere partiler, dernekler vs. tüm kurumlarda egemen olması gereken demokratik işleyişe ilişkin kültürün gereğince gelişmediği ve yönetimlerin “verdiği ile yetinmenin “ egemen kültür olduğu gerçeği aynı zamanda demokrasinin kimi ellerde yozlaşmasının da dayanaklarından birini oluşturmaktadır.

Siyasal bir davranış biçiminin uzantısı olarak sendikalarda da belirli zamanlarda seçim yapılması , seçilen yöneticinin “merkeze veya şubeye gönderilmesi” psikolojisi ile milletvekilini parlamentoya gönderme psikolojisi arasında da dikkate değer

bir benzerlik olduğu dikkati çekmektedir.

Kısaca, sendika üyelerinin sendikaları ile olan ilişkileri ile siyasal demokrasi ile olan

ilişkileri arasındaki benzerlik araştırmamızın ortaya koyduğu gerçeklerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu ilişkinin, sendikalarda daha gelişkin bir ilişki biçimi haline dönüştürülebileceği hususunda da, maalesef sendikalarımızda gerekli kurumlaşma, katılım yollarının açılması, bunların üyelere açıklanmasının istisnalar dışında söz konusu olmadığı görülmektedir.

Araştırmalarımız, üyelerin sendika içi demokrasiye ilişkin haklarının yasalar ve sendika belgeleri ile güvence altına alınmasının gerekli olduğunu ortaya koymakla birlikte, özellikle 2821 sayılı yasanın hazırlık dönemine ilişkin incelememizde, yasa koyucunun büyük bir "hassasiyet" içinde bulunduğuna değinilmişti. Uygulamalar dikkate alındığında, hak ve özgürlüklerin sadece yasa güvencesi altına alınmasının yeterli güvenceyi sağlayamadığı ve uygulamada sendika içi demokrasiye ilişkin önemli eksiklikler bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Yasalardaki güçlü güvencelere rağmen, üyelerin kararlar sürecine yeterince katılamamaları, delegelik sisteminin istismara açık bulunması, seçimlerde "özgür iradenin" ortaya çıkmasının kuşkulu bulunması, denetim ilkesinin neredeyse tamamen göstermelik hale gelmesi, merkez yönetim kurulu veya genel başkanların karar yetkisini tek başlarına ellerinde tutma gayreti içinde bulunmaları ve özellikle de, farklı görüşlere sahip olarak, bu görüşleri ile sendika yönetimlerine aday olmak isteyenlerin uygulamada karşılaştıkları anti-demokratik tutumlar, sendika içi demokrasinin sadece ayrıntılı yasal düzenlemeler yolu ile sağlayabilmenin mümkün bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Sendika içi demokrasiye ilişkin yasal hükümler en yalın biçimi ile ortaya konularak,

uygulamanın sağlıklı hale getirilmesinin ancak sendika içi demokrasiyi kullanacak olan, sendika üyelerine bırakılmalıdır. Çünkü, özgürlükler manzumesi olan sendika içi demokrasinin yasaklama ve kısıtlılıklarla sağlanabilmesi olanaklı değildir.

Araştırmamıza konu olan metal işkolunda, tüm ayrıntılı yasal hükümlere rağmen sendika içi demokrasinin uygulanmasında eksiklikler bulunduğu gözlenmektedir. Her sendikanın uygulamasının farklı olmasına rağmen, tüm sendikaların üyelerinin ortak bir kanı olarak sendika içi demokrasiye ilişkin "eksikliklere" işaret etmeleri dikkat çekici olmuştur. Bu sendikalardan uygulamaları görece "ileri" bulunan sendikalarda gerek sendika yöneticilerinin, gerekse üyelerin sendika içi demokrasiye ilişkin

“taleplerinin” bulunduğu fakat sendika liderlerinin de esasen demokratik bir uygulama içinde olmaya özen gösterdikleri gözlemlenmiştir. Öyleyse, sendika içi demokrasinin gelişmişlik düzeyi ona ihtiyacı olanların talepleri ile onun araçlarını ellerinde bulunduranların inisiyatiflerine de önemli ölçüde bağlı bulunmaktadır.

Ülkemizdeki uygulamalar açısından içine düşülen en önemli yanılgı ise, sendika içi demokrasiyi genellikle bir kriter ile ele almaktır. Söz gelimi, sadece seçimlerin yapılması, yasal zorunlu organların bulunması, zaman zaman toplu sözleşme hazırlıklarına bir form doldurtmak suretiyle üyelerin görüşlerinin alınması vb. uygulamalardan birinin veya bir kaçının varlığını öne sürerek sendika içi demokrasinin var olduğunun iddia edilmesi gerçekle bağdaşır bir tutum olmaktan uzaktır.

Bununla birlikte sendika taşra birimlerinin sendika içi demokrasinin genellikle dışında kaldığı bir gerçektir. Sendika taşra birimlerinin varlığı, bu birimlerin sendika içi demokrasi açısından gerekli katılım göstermelerine yetmemektedir.

Unutulmaması gereken hususlardan biri ise, sendikal faaliyetlere ve özellikle nisaba bağlı bulunmayan “karar” süreçlerine düşük katılım gerçekleşmesi sendika içi demokrasiyi zaafa uğratan unsurlardan biri durumundadır.

Sendika üyelerinin, üye olurken sendika tüzüğünü okuduklara farz edilse bile,

uygulamanın böyle olmadığı bilinmektedir. Bu nedenle, üyelerin öncelikle sendikalarının işleyişi, kurulları, görev ve yetkileri ile üye haklarının bilinmesi açısından sendikaların en temel görevlerinden birinin, sendika tüzüğünü esas alan eğitim çalışması olması gerekir.

Böylece, üyelerin sendika içi demokrasinin tüm kurum, işleyiş ve ilkeleri ile tanışmaları sağlanmış olacaktır. Böylece, günümüzde oldukça yaygın bir uygulama haline gelen , sendika tüzüklerinin çok sınırlı miktarda dağıtılması ve herkese verilmemesi gibi anti-demokratik bir tutum da aşılmış olacaktır.

Üyelerin faaliyetlere katılım arzusunun düşük bulunmasının başlıca nedenlerinden birinin de, sendikalar aleyhinde yapılan anti-propagandalar olması nedeniyle üyelerin sendikal faaliyetlerde görünmemeyi tercih etmeleridir. Her iki, karşı propagandanın, sonuç itibariyle sendikaları demokrasiden uzaklaştırmaya neden olduğu gözden kaçırılmaktadır.

Sendika içi demokrasiden uzaklaşmak, aynı zamanda siyasal anlamda demokrasiden de uzaklaşma anlamına geldiği ortadadır. Sendika içi demokrasinin gelişip güçlenmesi ise, demokratik ilkelerin yaygınlaşması, kitlelerin karşılıklı hak ve özgürlüklere saygı göstermesi, hukuk ve barış içinde birlikte yaşama kültürünü geliştirir ki. bu herkesin arzuladığı bir sonuç olmaktadır.

Özellikle son 10 yılda sanayimizde artan endüstriyel demokrasi eğiliminin yer yer aksaklıklara uğradığı bilinmektedir. Gelecek yıllarda özellikle sanayimizde endüstriyel demokrasinin daha da gelişeceği ve demokrasinin ilke ve uygulamalarına daha çok ihtiyaç duyulacağı kesin gibidir. Bu açıdan da, sendika içi demokrasinin gelişmesinin sayısız yararları olacağı ortadadır.

Sendika içi demokrasi kanallarına katılmak suretiyle, demokrasinin ilke ve uygulamalarını yaşamına taşıyacak olan kimselerin ülkedeki siyasal demokrasiye daha kolay uyum göstereceği ve toplam olarak siyasal demokrasimizin de sivil kitlelerin denetim ve yönetimi altına gireceğini tahmin etmek güç değildir.

Sonuç olarak, ülkemizdeki siyasal demokrasi ile sendika içi demokrasinin arasındaki sıkı ilişkinin geliştirilmesi tüm toplumun ve halkın yararına olduğu kesindir. Ülkemizde, demokratik bir yönetim, demokratik ilişkiler sistemi ve hoşgörünün, toleransın ve barış içinde birarada yaşama ilkelerinin egemen olmasının önemli araçlarından biri de sendika içi demokrasinin eksiksiz uygulanması ise, demokrasiyi samimi olarak arzulayanların sendikaları yıpratıcı ve aşağılayıcı propagandalar yapmaktan vazgeçmeleri ve süratle sendika içi demokrasinin geliştirilmesi, ilkelerinin yaygınlaştırılarak tüm üyelerin kullanabilecekleri bir düzeye indirebilmeleri için samimi çaba göstermeleri gerekmektedir.

Biz, sendikalara eksiksiz demokrasi gelmeden, ülkeye demokrasinin ancak tepeden gelebileceğini ve bunun da kalıcı olmadığına inanmaktayız.

KAYNAKLAR

Akad Mehmet : Çoğulcu Demokraside Siyasal İktidar ve Baskı Grupları, Z yayınları 1979

Ana Brıtanıcca Ansiklopedisi : Ana yayıncılık 1987

Ateş Toktamış : Demokrasi, Ümit yayıncılık 1994

Burdeau George : Demokrasi, A. Ü. Yay. No : 188 ,1964

Bernstein E. Sosyalizmin Varsayımları ve Sosyal Demokrasinin Ödevleri (çeviren Mete Tuncay) 3. Cilt

Cem İsmail : Demokrasi, Yazko 2. Kitap 1981

Centel Tankut : En son değişikliklerle İş Yasaları, Beta yayınları 1996

Demir Fevzi : Çağımız Demokrasi Anlayışı İçinde Sendikacılık Hareketi Tek Gıda-İş Sendikası yay. 1991

Dereli Bengü, Türkiye'de Sendika Demokrasisi, İktisat Fak. Yay. 1977

Dereli Toker : Sendika içi demokrasi (makale) Sendikacılık Ansiklopedisi, Tarih Vakfı yayınları, yayımlanmamış 2. Cilt 1997

Dereli Toker, Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi , Fakülteler Matbaası - 1975

Freeman R. , J, Medoff, Sendikalar Ne Yapar ?. Harward Üniversitesi 1994 (makale)

Grazia de Alfread : Polıtıcal Behavıor 1962

Işıklı Alpaslan, Sendikacılık ve Siyaset imge yayınları

Işıklı Alpaslan, Küreselleşme ve Demokratikleşme , Mülkiyeliler Vakfı Yay. 1995

IWW- Sendika İçi Demokrasi İçin Bir Model, Harward Üniversitesi 1997(makale)

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Kapani Münci : Politika Bilimine Giriş , A.Ü.yay. 1983

Kongar Emre : Demokrasi ve Kültür , Hil yayınları 1983

Kutal Metin : Sendika İçi Demokrasi ve Sendikaların Denetimi İktisat ve Maliye Dergisi, 1981

- Sendikaların Denetim Sorunu, İkt. Ve maliye dergisi 1981
- Sosyal hukuk Açısından Anayasa Sorunu (!)1983 İkt. Ve Maliye Dergisi
- Sosyal Hukuk Açısından Anayasa Sorunu (2)1983 "
- Endüstri İlişkilerini Düzenleyen İki Yeni Yasa 1984 "
- ILO sözleşmeleri ve Anayasa Değişikliğine Uyum Yasaları, Birleşik Metal İş Sendikası paneli, 1997

Meydan Larousse Ansiklopedisi: Milliyet yayınları 1986

Miller B. Frank : Sendika İçi Demokrasi İ. Ü. İkt. Ve İçt. Ens. Konferansları 1962 (makale)

Mis Olcay, Özsoy Erbaşar : Hazırlık Çalışmaları ile Birlikte Karşılaştırmalı -Gerekçeli Sendikalar Kanunu (2821) 1983

Orwell George : Polıtıcs and English Selected Essays

Tanilli Server : Devlet ve Demokrasi, Say yayınları 1981

Sarıca Murat : Siyasal Düşünce Tarihi, Gerçek yayınları 1980

Sartori Giovannı : Demokrasi kuramı (çev: Deniz Baykal)

Siyasi İlimler derneği yayın no: 23

Savcı Bahri : Demokrasi Tartışmalarının Ortaya Çıkardığı meseleler, SBF dergisi 1959
(makale)

Schmit Yeh, Gershenfeeld : Rank and partıcıpatıon a dimensıonal analysis
Temple Üniversty 1983

TDK Sözlüğü : Milliyet yayınları 1992

3D Dergisi Kasım 1994 sayı : 2

SENDİKA YAYINLARI

Birleşik Metal İş Çalışma Raporu 1995

Çalışma Yaşamının Uluslararası Belgeleri , Harb-İş sendikası yayınları 1995

Demokrasi Tarihi , T. Metal Sendikası yayınları 1992

Metal İşçisinin Gerçeği, T. Metal Sendikası yayınları 1995

Özcelik-İş Sendikası 7. Olağan Genel Kurul Raporu 1992

Sendikal Demokrasi, Petrol-İş Sendikası yayını 1993

Sendikalar, yapıları ve Çalışmaları - Petrol-İş Sendikası yayınları 1993

Türk Metal Genel Kurul Raporu 1995

Üye Kimlik Araştırması , Birleşik metal İş Sendikası yayınları 1995