

- i. Yönetim Kurulu faaliyetlerinin, Genel Kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığının denetlenmesi,
- ii. Sendika veya konfederasyon tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetlemede bulunulması,
- iii. Yönetim Kurulundan Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasının istenmesi ,
- iv. Sendika ve konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,
- v. Denetleme raporunun hazırlanarak Genel Kurula sunulması.

Ekleyelim ki Denetleme Kurulu veya Denetçi raporunun Genel Kurula katılacaklara toplantı tarihinden 15 gün önce gönderilmesi zorunludur.(Mad.12 f.3)

iv. Disiplin Kurulu:

Sendikal Kuruluşların zorunlu organlarından biri olan Disiplin Kurulunun oluşumu, görevleri ve çalışma biçimleri Kanunumuzun 18.maddesinde öz olarak gösterilmiş bulunmaktadır.Bu nedenle ayrıntıların mutlaka kuruluş tüzüğünde gösterilmesi gerekir.

Öncelikle belirtelim ki Disiplin Kurulu toplantıları hakkında Yönetim Kurulu toplantılarına ilişkin kanunumuzun 17.maddesi hükmü uygulanır(Mad.18 f.3).

Disiplin Kurulunun görev ve çalışma biçimi 18.maddenin 2. fıkasında "Disiplin Kurulu,sendika ve konfederasyonun tüzüğüne,amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar,üyelikten çıkarılma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezaları verir ve sonucunu Genel Kurula ve diğer ilgililere bildirir" şeklinde belirtilmiş bulunmaktadır.

Disiplin Kurulları sendikal kuruluşların üyeleri üzerinde otorite kurmakta çok önemli bir rol oynayan kuruluşlardır. Disiplin

Kurulunun görevi kuruluş tüzüğünde yazılı disiplin cezalarını soruşturma yaptıktan sonra üyelerine vermek olmaktadır.Kuruluş tüzüğünde gösterilmiş olmaksızın bir disiplin cezası vermek sözkonusu olmayacağı için hangi hareketlere ne gibi disiplin cezası verileceği tüzükte mümkün olduğu nispette ayrıntılı bir biçimde gösterilmelidir.

Üyelikten çıkarılma da bir disiplin cezası olduğu halde bu cezayı vermek Disiplin Kurulunun görevi arasına girmez.Zira bilindiği gibi ,üyelikten çıkarılma kararını verecek olan merci Genel Kuruldur.(Mad.25 f.3)Bununla beraber bu gibi olaylarda da Disiplin Kurulunca soruşturma yapılması ve hazırlanacak raporun karar için Genel Kurula sunulması gerekir. Bu nedenle bu gibi konularda da Disiplin Kurulunun etkili olacağı açıktır.

Ş.2. 2821 SAYILI KANUNA GÖRE SENDİKALARDA YÖNETİCİLİK

I. 2821 SAYILI KANUNA GÖRE YÖNETİCİ KİME DENİR ?

1.Konuya Genel Bir Bakış

İşletme ekonomisi ilmi açısından yöneticiliğin ve yöneticilerin özelliklerinin neler olduğuna yukarıda değinmiştik.⁷¹Şimdi de çalışma konumuz olması itibarı ile 2821 sayılı kanunumuz açısından kimlere yönetici dendiği üzerinde durmak istiyoruz

2821 Sayılı Kanunumuz kimlerin yönetici sıfatını taşıyacağını belirtmek suretiyle konuya kesinlik kazandırmıştır. Kanunumuza göre (Mad.9 f.7)Sendikalar Kanununun uygulanmasında "Yönetim ve Denetim Kurulu üyeleri Yönetici sıfatını taşırlar".

⁷¹ Bkz.:Bu Çalışma Birinci Bölüm,İkinci Kısım Ş.2.



T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE SENDİKALAR DA YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

TÜRK-İŞ VE TİSK KONFEDERASYONLARI İLE BELEDİYE-İŞ VE
MESS SENDİKALARINDA UYGULAMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Çiğdem Kişioğlu

ESKİŞEHİR

1991

Eskişehir Belediyesi
1993

İÇİNDEKİLER

K ISALTMALAR.....	VII-VIII
GİRİŞ.....	1

Birinci Bölüm

KONU YA GENEL BİR BAKIŞ

Birinci Kısım

SENDİKA DENİNCE NE ANLIYORUZ?

§.1. SENDİKA NEDİR?.....	4
I. SENDİKANIN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
II. SENDİKANIN TANIMI.....	13
§.2. 2821 SAYILI KANUN AÇISINDAN SENDİKA DENİNCE NE ANLIYORUZ?.....	14

İkinci Bölüm

TÜRKİYE'DE SENDİKALARDA YÖNETİM VE
YÖNETİCİLİK KONUSUNUN KANUNİ DÜ-
ZENLENİŞ BİÇİMİ VE BAZI UYGULAMALAR

Birinci Kısım

2821 SAYILI KANUNA GÖRE SENDİKALARDA
YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

§.1. 2821 SAYILI KANUNA GÖRE SENDİKALARDA YÖNETİM.....	37
§.2. 2821 SAYILI KANUNA GÖRE SENDİKALARDA YÖNETİCİ- LİK.....	49
I. 2821 SAYILI KANUNA GÖRE YÖNETİCİ KİME DENİR?.....	49
1. Konuya Genel Bir Bakış.....	49
2. Sendika Yöneticilerinin Kanuni Özellikleri.....	51
3. Sendika Yöneticisi Nasıl Olunur?.....	54
A. Sendika Yöneticisi Seçimle Olunur.....	54
B. Sendika Yöneticisi Seçimi Nasıl Olur?.....	55
a. Seçimden Önce Yapılacak İşler.....	55
b. Seçim Sırasında ve Seçimden Sonra Yapılacak İşler..	57
c. Seçimden Sonra Yapılacak İşler.....	58

II. SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLERİ.....	60
1. Kanundan Doğan Görevleri.....	60
2. Sendika Ana Tüzüğünden Doğan Görevler.....	60
III. YÖNETİCİLİĞİN SONA ERMESİ.....	61

İkinci Kısım

2821 SAYILI KANUNA GÖRE KURULAN BAZI SENDİKAL KURULUŞLARDA YÖNETİM VE YÖNETİCİLİĞİN DÜZENLENİŞ BİÇİMİ

§.1. TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONUN DA (TÜRK-İŞ) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK.....	63
I. TÜRK-İŞ'DE YÖNETİM.....	63
1. Türk-İş'de Zorunlu Organlar.....	64
2. Türk-İş'de Zorunlu Olmayan Organlar.....	72
II. TÜRK-İŞ'DE YÖNETİCİLİK.....	74
§.2. TÜRKİYE BELEDİYELER VE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASIN DA (BELEDİYE-İŞ) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK.....	78
I. BELEDİYE-İŞ'DE YÖNETİM.....	78
1. Belediye-İş'de Zorunlu Organlar.....	80
2. Belediye-İş'de Zorunlu Olmayan Organlar.....	87

II. BELEDİYE-İŞ 'DE YÖNETİCİLİK.....	89
Ş.3. TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONUN DA (TİSK) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK.....	92
I. TİSK 'DE YÖNETİM.....	92
1. TİSK'de Zorunlu Organlar.....	92
2. TİSK'de Zorunlu Olmayan Organlar.....	101
II. TİSK'DE YÖNETİCİLİK.....	102
Ş.4. TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASIN DA (MESS) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK.....	105
I. MESS'DE YÖNETİM.....	105
1. MESS'de Zorunlu Organlar.....	105
2. MESS'de Zorunlu Olmayan Organlar.....	114
II. MESS'DE YÖNETİCİLİK.....	116
SONUÇ.....	118
FAYDALANILAN KAYNAKLAR.....	i-iv

KISALTMALAR

A.Ü.E.S. ve B.A.Ç.V.	Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Çalışmaları Vakfı.
A.Ü.İ.İ.B.F.	Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
B.;b.	Baskı.
Belediye-İş	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası.
Bkz.;bkz.	Bakınız.
C.	Cilt.
Çev.	Çeviren
E.İ.T.İ.A.	Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi
f.	Fıkra.
Fak.	Fakültesi.
İ.T.İ.A.	İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
İ.Ü.İktisat Fak.	İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi.
Mad.;mad.	Madde.
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.

VIII

No.	Numara.
R.G.	Resmi Gazete.
S.	Sayı.
s.	Sayfa.
T.	Tarih.
TISK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
U.Ü.I.T.I.A.	Uludağ Üniversitesi İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
Y.	Yıl.
Ya.	Yayın.

GİRİŞ

Bir toplumun gelişmişlik düzeyinin tespitinde en önemli kıstas endüstrileşmedir. Bugün artık şu gerçek iyice bilinmelidir ki iktisaden ileri toplumlar endüstrileşmiş toplumlardır. Endüstrileşme ile iktisaden gelişmişliğin hangi safhasına gelindiğinin tespitinde kullanılan ve en geçerli kıstas ise endüstrileşmenin ortaya çıkardığı kısaca işgören dediğimiz, başkası hesabına bağımlı olarak çalışanlar grubunun ülkede çalışan nüfus içinde aldığı yerdir. Endüstrileşme ile bağımlı olarak çalışan işgörenlerin nisbi öneminin arttığı bilinen bir gerçektir. Bu nedenle çok kaba hatları ile bilinen gerçeği belirtmek gerekirse, bugün çalışan nüfus içinde bağımlı çalışanlarının oranını %70'in üzerine çıkmış ülkeler iktisaden gelişmiş ülkeler arasında kabul edilir. Gerçek anlamda gelişmiş İngiltere, ABD, Almanya gibi ülkelerde bu oranın %90'ın üzerine çıktığı görülür. Bu oranın altında yer alan ülkeler ise Gelişmekte olan ülkeler olarak gruplandırılır.

Endüstrileşmenin ortaya çıkardığı başkası hesabına çalışan ve onları çalıştıran kişilerin kendi ortak çıkarlarını korumak ihtiyacı onların sendika dediğimiz kuruluşlar içerisinde örgütlenme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Sadece binler değil, yüzbinlerce kişinin sendika dediğimiz bir örgüt içinde toplanmasının

organizasyonu büyük önem taşır. Bu organizasyonunun mükemmelliği sayesinde çalışan ve çalıştıran kesimin arzu edilen ülke çıkarlarına uygun barış ortamında ilişkilerinin devamının mümkün olacağı açıktır. Bu büyük örgütlenme hareketi içinde örgüt yönetiminin nasıl bir önem taşıdığı meselesi ise ayrıca izahı gerekmiyecek kadar açıktır. Bu konuda yönetimden şüphesiz geniş çapta faydalanmak gerekir.

Biz bu çalışmamızda işte bu noktadan hareket ederek yönetim biliminin ışığı altında Türkiye'de Sendika Yönetimi ve Yöneticiliği konusunun boyutlarını incelemeye çalıştık.

Çalışmamız iki Bölümden, her Bölümde iki Kısımdan oluşmaktadır.

Konumuz da Türkiye'de Sendika Yönetimi ve Yöneticiliği olduğu cihetle Birinci Bölümün Birinci Kısımında önce Sendika nedir konusunun tarihsel gelişim içinde tanımı ve terminolojik açıdan değerlendirilmesi yapılmıştır. Daha sonra Türkiye'de Sendikal organizasyonu düzenleyen 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun da ele alınmış ve bu Kanun açısından sendika denince ne anlaşıldığı konusu üzerinde durulmuştur. Zira bugün artık Türkiye'de Sendika denince bu hukuki esaslara uygun tanım ve organizasyon geçerlilik kazanmaktadır.

Birinci Bölümün İkinci Kısımında ise Sendikal Organizasyonda varlığına ihtiyaç duyulan Yönetim Bilimi verilerinden faydalanabilmemiz için Yönetim Biliminde önce tarihsel gelişim içerisinde Yönetimin tanımı, mahiyeti ve özellikleri incelendikten sonra yine Yönetim Bilimi açısından Yöneticilik nedir ve Yöneticinin görevleri ve özellikleri konuları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın İkinci Bölümünde önce Türkiye'de Sendikalarda Yönetim ve Yöneticilik konusunun Kanuni düzenleniş biçimi üzerinde durulmuş, sonra bu kanuni düzenleniş biçiminin uygulamaya yansımaları ve uygulamada aldığı şekil bir işçi konfederasyonu ve sendikası ile bir işveren konfederasyonu ve sendikasında incelenmiştir.

Bu amaçla Birinci Kısımda 2821 Sayılı Kanuna göre sendikalarda yönetim ve yöneticilik kavramları üzerinde durulmuş. Kanunumuza göre sendikalarda yönetim organları belirtildikten sonra, yine Kanunumuza göre sendikalarda yönetici kime denir, yönetici ne gibi kanuni özelliklere sahip olmalıdır, nasıl sendika yöneticisi olunur, sendika yöneticisi olmak için yapılan seçimlerde hangi esaslar dikkate alınır konuları ile sendika yöneticilerinin Kanundan ve sendika tüzüğünden doğan görevleri ile yöneticiliğin sona erme koşulları incelenmiştir.

İkinci Bölümün İkinci Kısımında, bir işçi (TÜRK-İŞ), bir işveren (TİSK) konfederasyonu ile bunlara bağlı bir işçi (BELEDİYE-İŞ), bir işveren (MESS) sendikasında uygulamaya yönelik bir araştırma yapılarak, konunun uygulamada aldığı şekil belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuç sayfalarında bu çalışmanın Birinci ve İkinci Bölümlerinde belirlenen hususlar toplu halde bir değerlendirmeye tabi tutularak bazı önerilerde bulunulmuştur.

Birinci Bölüm

KONUVA GENEL BİR BAKIŞ

Birinci Kısım

SENDİKA DENİNCE NE ANLIYORUZ ?

Ş.I. SENDİKA NEDİR?

I.SENDİKANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sendika denince ne anlıyoruz sorusuna cevap verebilmemiz için öncelikle kısada olsa sendikaların ortaya çıkmasına neden olan tarihi gelişim üzerinde durmak yerinde olur. Bu gelişimi Dünya'da ve Türkiye'de sendikacılığın Tarihsel gelişimi olarak sınıflamak ve ayrı olarak incelemek sanırız daha faydalı olacaktır.

Avrupa'da XVIII. yy. sonlarına doğru, önce İngiltere'de başlayan, çağa adını veren yepyeni bir devrim hareketine tanık olunur. Bu devrime endüstrileşme, devrim hareketine de Endüstri Devrimi diyoruz. Endüstrileşme temel olarak, makinalar, tezgahlar,

demiryolları, gemiler vs. gibi büyük ölçüde sabit sermaye yatırımına dayalı üretim ve dağıtım demektir.¹

XVIII. yy.'ın sonlarına doğru böyle bir üretim ve dağılımın nedeni ise,o çağa kadar akıllardan bile olasılığı geçmeyen ve dünyanın çehresini değiştiren,başını İngiltere'nin çektiği birçok keşiflerin birbiri ardına yapılması ve bu keşiflerden doğan yeniliklerin uygulamaya konulmasıdır.

Ardı ardına gelen keşiflerde buhar ve elektrik gücü yanında örnekler vermek gerekirse,yüzlerce ipi mekanik bir şekilde ve aynı zamanda harekete geçiren iplik makinaları bulunmuş,demir ve çeliğin keşfi ile,demirden mamül edilen otomatik işleyen dokuma tezgahı yapılmış,insan,hayvan,su ve rüzgar kuvvetinin yerine geçen demirden buhar makinaları yapılarak "Demir Devri" açılmış,bunların sonucu yer altı maden kömürcülüğü gelişmiş,demir raylar üzerinde işletilen, demirden yapılmış lokomotifler ve buharlı geminin bulunmasıyla da denizlerde buharlı gemiler çalıştırılmaya başlanmıştır.

İnşaat sanayiinde yeni ve büyük imkanlar yaratan çimento'nun bulunuşunun da bu döneme rastladığı örneğini de verecek olursak toplumun o asra kadar durup dururken XVIII. yy.sonlarında ne gibi bir durumla karşı karşıya kaldığı kolaylıkla anlaşılabilir².

Endüstrileşme dediğimiz bu olaylarla gelişen teknoloji sonucu el emeğinin makineleşmesi,buhar ve elektrik kuvvetinin makinalara yani endüstriye uygulanmasıyla gelen,o güne kadarki

1 Dora RUSSEL-Bertrand RUSSEL(çev.Melih ÖLÇEK),Endüstri Toplumunun Geleceği, Bilgi yayınları Özel Dizi No.19,Ankara,1979,s.21.

2 Bu hususlarda fazla bilgi almak için bkz.: İhsan ERKUL, Sosyal Politika Dersleri,C.I.,İstanbul,1983,s.72-79.

Üretim tekniğinden çok farklı bir üretim biçimi "Endüstri Devrimi" dediğimiz yepyeni bir çağa adını vererek yeni bir devrin başlangıcı olmuřtur³.

Tarım sektörünün ve el sanatlarının hakim olduğu o güne kadarki üretim tekniğinin, Endüstri Devrimi'nin makinası karşısındaki gcszlyđ, eski toplumun el sanatlarıyla uğraşanları yanında topraksız tarım işçisini de o sıralarda yeni kurulmaya başlıyan büyük şehir niteliğine bürünen şehirlerdeki fabrikalara başvurup, oralarda işçi olarak çalışma zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır.

Bu durum "şehirlere Akın" denilen insanlık tarihinin o güne kadar kaydetmediği bir gç hareketini başlatmış, şehirleşme ile de kendini ortaya koyan nüfus birikimlerine önayak olmuştur.⁴ Görüldüğü zere Endüstri Devrimi büyük bir ekonomik ve sosyal değişme olayını da birlikte getirmiş, toplum "Tarım Toplumunu" olma niteliğinden, "Endüstri Toplumunu" olma niteliğine geçmiştir.

Bu dönemde ticaretinde gelişmeye başlaması ile bağımsız sanatların gerileme sürecine girdiğini görüyoruz. Buna bağlı olarak lonca sisteminde de bir kş başlamıştır. Lonca sisteminin çöküşü ile ticari ilişkilerin bunalıma girmemesi yeni üretim kaynaklarının ortaya çıkışı sayesinde olmuştur.⁵

Bu ekonomik ve sosyal değişme olayını daha iyi açıklığa kavuşturmak , ekonomik ve sosyal değişmelerin,fabrikalarda bağımlı çalışanlar üzerinde etkisini anlayabilmek için,devrin 1789 Fransız

³ Nusret EKİN,Endüstri ilişkileri,I..İktisat Fakültesi. Ya.No.2167-376, İstanbul,1976,s.1.

⁴ ERKUL,s.57,dipnot 24.

⁵ Kuvvet LORDOğLU, alışma Ekonomisine Giriş, İstanbul, 1986,s.24.

Devrimi (İhtilali) ile getirdiği politik,ekonomik,hukuki ve sosyal değişimleri üzerinde kısaca durmamız yerinde olur.

Bilindiği üzere kanlı 1789 Fransız İhtilali ile otoriter bir devlet düzenine karşı çıkmış,yayınlanan İnsan Hakları Beyannamesinde belirtildiği üzere, devrimci ve reformcu bir hareketle Özgürlük ve Eşitlik gibi fikirler devre hakim olmuştur. Özgürlük ve Eşitlik ilkesinin hukuki düzene aksedişi ise,tam bir akit serbestliği içerisinde,her türlü devlet müdahalesinden uzak ferdiyetçi ve serbest rekabet ilkelerine dayalı,klasik liberalizm şeklinde olmuştur. Bu dönemde tam bir çalışma hürriyeti hakimdi. Bu dönem içerisinde devletin görevi çalışma hürriyetini kısıtlamak değil, hürriyet içerisinde çalışmayı garanti etmektir. Kimse çalışmaya ve çalıştırmaya zorlanmıyor,benimsenen hukuki eşitlik ilkesi altında işçi ve işveren tam bir akit serbestliği içerisinde dilediği şartlarla akit yapabiliyordu⁶. Bu durum ilke itibariyle işçileri çıkarına uygun sahalarda çalıştıracak ve dolayısıyla milli ekonomide bundan faydalanacaktı. Bunun için "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler..." formülü döneme hakimdi. Yani insan;gezme,çalışma,oturma vicdan, mülkiyet hürriyetine ve akit serbestisine sahipti.⁷.

Devre hakim olan,politik,ekonomik ve hukuki düzen içerisinde çalışmak için fabrikalara başvurular başlangıçta kan dökülerek elde edilen,vazgeçilemeyecek,tam bir çalışma serbestliği içerisinde anlaşarak çalışma imkanı buldular. Ancak geçen zaman içerisinde bu akit yapma serbestliği ilkesinin çalışan lehine bir durum ortaya

⁶ Burada temel felsefe,kişi özgürlüğü prensibi ve bu prensibin ışığı altında bağlayıcı ve kırıcı eskimiş düzeni ortadan kaldırmak,her işte tarafları,yani işçi ve işvereni ,karşı karşıya bırakmaktır.

⁷ Bu hususlarda fazla bilgi almak için bkz.:Erol ZEYTİNOĞLU,Ekonomik Sistemler,İ.İ.T.A. Ekonomi Fak.Ya.No.1.,İstanbul,1981,s.21-50.

çıkarmadığı görülmeye başlandı. Zira emeğin prodüktivitesi o kadar yüksekti ki eskiye oranla aynı sayıda işçinin iş bulabilmesi için daha büyük pazarlar bulma ihtiyacını ortaya çıkardı. Bu da doğal olarak iş bulma olanağının devamlılığını, yeni pazarlar bulma şartına bağladı.

Bunun yanında makina işçiliğinin kolay öğrenilmesi, vasıflı işçilerin durumunu sarstı ve kısa zamanda herkezin her işi yapabilecek duruma gelmesine yol açtı⁸. Bu ve bunun gibi nedenler iş bulma imkanını azalttığı cihetle, var olan akit serbestliği içerisinde çalışanın, çalıştıranlar ile tam bir akit serbestliği içerisinde, şartlar öne sürerek akit yapma olanağını da ortadan kaldırdı. Zira çalıştıranlar diledikleri şartlarla çalışacak, diledikleri kadar çalışana talep fazlalığı dolayısıyla kapısı önünde bulabiliyordu. Bu şartlar altında çalışana en ağır koşulları içeren teklifleri kabul etmekten başka bir şey kalmıyordu.

Çalıştıranın pazarlarda rekabet edebilecek hale gelmesi, maliyetlerin dolayısıyla maliyet içerisinde önemli bir yer tutan ücretlerin düşmesiyle mümkün olabiliceği cihetle, çalıştıranlar bir yandan da iş sürelerini uzatabildikçe uzatmaya başladı. Günde 15-18 saati bulan iş süreleri uygulanmaya başlandı⁹. Buna rağmen çalışanlar ücret yetersizliği dolayısıyla, büyük bir geçim sıkıntısı çekiyorlardı.

Ücret düzeylerinin yetersizliği, sayıları devamlı olarak artan işçi ailelerini ekonomik sıkıntıya sokmuş ve bütün aile fertlerinin birlikte çalışarak, gelir elde etme zorunluluğuna itmiştir. Böylece kadınlar ve çocuklarda çalışma hayatına katılmak zorunda kalmışlardır. İşçiler, eş ve çocukları ile başlangıçta aynı yerlerde

⁸ Rüçhan IŞIK, Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara, 1962, s.8-15.

⁹ Cahit TALAS, Sosyal Politika, B.3, Ankara, 1960, s.17.

daha sonraları ise ayrı yerlerde ve işlerde çalışmaya başlayarak ailece "işçi" olmaya,işçileşmeye başladılar.¹⁰

Bu dönemde esasen fabrikalarda çalışmaya başlayan kadın ve çocuk işçiler,işverenlerce yetişkin erkek işçilere oranla daha uysal ve güçsüz olduklarından yeğlenmeye başladılar.Ayrıca kadın ve çocuk işçiler yetişkin erkek işgücüne oranla daha düşük ücret ile çalışıyorlardı. Üstelik bu dönemde teknik gelişmenin,üretimi basitleştiren makinanın,işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın ve çocuk emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve uzun çıraklık eğitime gereksinimi azaltması kadın ve çocuk işçilerin sanayide çalıştırılmalarının tercih edilmesine neden oluyordu.

Geçen zaman içerisinde çalıştıranların maliyeti düşürmek için daha ucuz işgücü olarak kadın ve çocuklara yönelmesi,başlangıçta yeni bir gelir kaynağı olarak görüldüğü için çalışanları evlenmeye ve çoluk çocuk sahibi olmaya yöneltti. Bunun ise geleceğin erişkin çalışanlarının miktarının dolayısıyla arzın fazlalığı demek olduğu açıktır.

Bütün bunlardan sonra belirtmek gerekirse Endüstri Devriminin ortaya çıkardığı Endüstri Toplumu,seri imalat dolayısıyla ekonomik açıdan teşvik edilebilir görünürse de sosyal açıdan tam bir çöküntü gösterir. Baba'nın dışında eş ve çocuklarda günde 15-18 saat çalıştığı halde,ailelerin geçimlerini sağlayacak yeteri kadar bir gelir elde edememesi,büyük bir sefalet ve toplumun geleceği olan çocuğun çalışmaktan eğitilememesi,o günkü endüstri toplumunun geleceği olmayan bir toplum olarak görülmesine yol açtı.

¹⁰ Zühtü ALTAN,Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması,E.İ.T.İ.A. Ya.No. 224/147, Eskişehir, 1980,s.20-22.

Ayrıca bu dönemde işletmelerde yer alan ve gün geçtikçe artan makina,alet,cihaz ile çeşitli araçların veya hammaddelerin kullanılması, işletilmesi,değerlendirilmesi sırasında iş kazalarında da artışlar meydana gelmiş ve alınan tedbirler yetersiz kalmıştır.11

Bu iç açıcı olmayan durum başlangıçta ihtilaller yoluyla makinalara karşı çalışanların savaş açmasına yol açmışsa da ortaya çıkan her ihtilal devletçe bastırıldı. Zira döneme liberalizm dönemi hakimdi. Bu düzen içerisinde çalışan aleyhine olsa bile çalışma serbestisine devletçe yapılabilecek bir dış müdahale düşünüleliyordu.

Mevcut gelişme toplum yapısında çıkarları birbirine zıt yeni iki sınıfın ortaya çıkmasına önayak olmuştur; Bunlardan biri,sermaye sahibi olduğu için yatırım yapabilen,bu yatırımı dolayısıyla üretim ve dağıtımda bulunarak, servetini arttırarak gittikçe zenginleşen çalıştıran sınıfı,ki biz buna işveren sınıfı diyoruz,diğeride üretim araçlarından yoksun,ancak emeği ile çalışarak aldığı ücretle geçinen çalışan sınıfı,ki biz buna da işçi sınıfı diyoruz.

İşçi sınıfının içine düştüğü bu sefil durum,devrin ekonomik sistemine rağmen,ister istemez her meslekten bazı kimselerin bu işçilerin durumu üzerinde konuşmalarına,yazılar yazmalarına önayak olmuş,bazı düşünürlerin,işçi sınıfını bu sefil hayattan kurtarmak için asgari bazı normlar getirerek çalışma hayatına devletin müdahale etmesini istemelerine yol açmıştır¹².

11 Ercan GÜVEN, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, E.I.T.I.A. Ya.No.78/40,Ankara,1970,s.3.

12 Devleti sosyal hayata müdahaleye sevkeden nedenler konusunda bkz.:Erkul,s.67 dipnot 50.

Bu arada işçi sınıfı açısından da boş durulmamış, onların durumlarını düzeltmek için kendilerine ne gibi yardımlar yapılabilceği düşünülmeye başlanmıştır. Bunun sonucu önce kendi kendine yardım teşkilatı olarak kooperatifler düşünülmüş ve 1844 yılında uygulamaya konulmuş, daha sonra sıra sendikalara gelmiştir¹³.

Sendikacılık hareketlerinin doğuşunun özünde doğrudan doğruya sefaletten kurtulmak, insanca yaşama koşullarını elde etmek arzusu bulunmaktadır¹⁴

Anlaşılabileceği üzere sendika herşeyden önce Endüstri Devriminin ortaya çıkardığı sosyal ve ekonomik şartların ürünü, işçilerin kuracağı bir kendi kendine yardım örgütüdür. Bu nedenle bir işçi sınıfı olmadan sendika ve sendikacılıktan söz etmek mümkün değildir. Amacı yukarıda değinilen hususlardan anlaşılacağı üzere dışarıdan bir yardım beklemeden kendi kendilerine yardım suretiyle daha iyi ücret ve mesleki çalışma şartları sağlamaktır. Bu bakımdan sendikaların netice itibariyle bir meslek örgütü olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır. Sendika ile mesleki çıkarların korunması sözkonusu olduğu cihetle, sendikaların da aynı meslek mensupları arasında kurulduğu söylenebilir. Meslek çıkarlarının her ne kadar kurulacak dernekler vasıtasıyla da korunabileceği düşünülebilirse de unutmamak gerekir ki bugün daha kolaylıkla anlaşılabilceği üzere dernekle sendika arasında büyük farklar vardır¹⁵.

¹³ 21 Aralık 1844 yılında bir tekstil sanayi şehri Rochdal'de ilk tüketim kooperatifi kurulmuştur. Bu nedenle 21 Aralık günü dünya'da kooperatifler günü olarak kutlanır.

¹⁴ Nüvit GEREK, Sendikaların Kooperatifçilik ve Yatırım Faaliyetleri Türkiye'deki Uygulama, A.Ü.İ.İ.B.F. Ya.No.20/6, Eskişehir, 1983, s.11-12.

¹⁵ Bu farkların neler olduğunu görmek için bkz.: İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1984, s.10-11.

Sendikaların ortaya çıkabilmesi için öncelikle ekonomik ortam dediğimiz şartın ,yani endüstrileşme ve endüstrileşme yoluyla işçi sınıfının ortaya çıkması gerekir. Bunun yanında hukuki ortam dediğimiz sendikalara hayat verecek,onları kurup amaca uygun yaşamasını sağlayacak sendikal mevzuatın çıkarılması gerekir. Sendikaların kurulup genişletilmesi işte bu iki ortamın birlikte varlığına bağlıdır. Onun içindir ki ilk sendikacılık hareketlerinin ortaya çıktığı İngiltere'de 1824 yılında koalisyon yasağının kalkmış olmasına rağmen,yani fiilen bir sendikacılık ortamının oluşmasına rağmen,1871 yılında işçi meslek kuruluşlarının kurulmasının bir kanunla kabulüne kadar(Trade Union Act)gerçek anlamda bir sendikacılık yapılamamıştır.İngiliz sendikacılığının bu kanunun kabulünden sonra köklü bir gelişme gösterdiği görülür.

Son olarak birazda terminolojik açıdan sendika terimi üzerinde durmak istiyoruz.Kökeni çok eskilere Roma ve Yunan hukuk sistemine dayanan sendika kelime olarak "syndic" kökeninden türetilmiştir. Syndic kelimesi bir birliğin (sistemin) menfaatlerini koruyan kimse anlamına gelmektedir.Bir birliğin,bir grubun veya bir kimsenin çıkarlarını koruma fonksiyonuna da "syndicat" (sendika) ismi verilmiştir.¹⁶.İngilizce'de syndicate kelimesi yanında işçi sendikaları için "Trade Union" ,işveren sendikaları için "Employers Association" ,Almanca'da Syndicat kelimesi yanında işçi sendikaları için "Gewerkschaft" ,işveren sendikası içinde "Arbeitsgebervereine" veya "Arbeitgeberverband" kelimeleri kullanılmaktadır.Bizde ise hem işçi hemde işveren örgütleri için sendika kelimesi kullanılır.Görüldüğü üzere sendika kelimesi hemen hemen bütün yabancı lisanlara aynen geçmiş bir kelimedir.

¹⁶ Kamil TURAN, Milletlerarası Sendikal Hareketler,A.Ü.I.T.I.A.
Ya.No.33,Ankara, 1979,s.8.

II. SENDİKANIN TANIMI

Tarihi gelişimini anlatarak bu yoldan sendika denince ne anlamamız gerektiğini bu şekilde ortaya koyduktan sonra,şimdi de herhangi bir tercih yapmadan yerli ve yabancı literatürden bazı örnekler vererek,ne olduğunu gördüğümüz sendikanın nasıl tanımlandığını belirtmeye çalışalım:

i."Sendikalar azasının ve hatta birçok hallerde sendikaya kayıtlı olmayan meslektaşların alaka ve menfaatlerini hem işverenlere hemde amme müesseselerine karşı temsil eden ve diğer taraftan sırf azasına muayyen sosyal organizasyonlar vücuda getirmek suretiyle zaruret ve sefalet hallerinde korumaya çalışan mesleki teşekküllerdir."¹⁷

ii.Sendikalar"...müşterek ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek ve çalışma şartlarını ıslah eylemek üzere işçilerin tesis eyledikleri nevi şahsına münhasır cemiyetlerdir..."¹⁸

iii.Sendika "endüstri devriminin ortaya çıkardığı kötü yaşam şartlarını kendi kendine yardım suretiyle düzeltmek için kurulan faaliyetleri belli bir amaca yönelmiş meslek teşekkülleri"dir.¹⁹

iv.Sendika "mesleklerin müdafasına ve temsilini temin ve yaşama şartlarını düzeltmek gayesini güden öyle bir teşekküldür ki,burada bir çok şahıslar mesleki bir faaliyet icra ettikleri sırada,devamlı bir şekilde bir teşkilat vasıtasıyla faaliyetlerini ve

¹⁷ Orhan TUNA,İşçi Sendikalarının Mahiyeti ve Vazifeleri,İçtimai Siyaset Konferansları.Üçüncü Kitap,İstanbul,1950,s.136.

¹⁸ Cahit TALAS,İçtimai İktisat,B.2,Ankara,1960,s.139.

¹⁹ İhsan ERKUL-Zühtü ALTAN-Nüvit GEREK.,Sosyal Politika Dersleri, C.II,Eskişehir, 1984,s.149.

kaynaklarının bir kısmını ,bir araya getirmek için anlaşma yapmışlardır"şeklinde bir tanımda Fransız hukukçusu Paul Durand tarafından yapılmıştır.²⁰

v.Alman İş Hukuku ve Sendika Hukuku anlamında meslek teşekkülü, "işveren ve işçi tarafından veya işçilerin müşterek menfaatlerini sağlamak gayesiyle, bahusus toplu sözleşmeler akdetmek veya nihai olarak iş mücadelesi yolu ile ,bağımsız ve işletme üstü bir temel üzerine kurulmuş,serbest ve hususi hukuka giren kooperatif bir birliktir"şeklinde tanımlanmıştır.²¹

Sendika "belirli bir grubun menfaatlerini savunmak amacıyla meydana getirilmiş bir kuruluş"olarak tanımlanır.²²

Ş.2. 2821 SAYILI KANUN AÇISINDAN SENDİKA DENİNCE NE ANLIYORUZ?

2821 Sayılı Kanun bilindiği üzere 7.5.1983 tarihinde yürürlüğe giren 5.5.1983 tarihinde kabul edilen "Sendikalar Kanunu" dur.²³Ancak bu Kanun sendikadan ,sendika diye bahseden ilk kanun değildir. Sendikaların meydana gelmesi için iki ortamın ortaya çıkmasının gerekli olduğuna yukarıda değinmiştik.²⁴ Bunlardan biri

²⁰ IŞIK,s.75.

²¹ IŞIK,s.74,dipnot 7.

²² TURAN,s.3'den J.D. REYNAUD,Les Syndicats en France,Armand Colin,Coll 11,Paris, 1963,s.7.

²³ Bkz.:R.G., T.7.5.1983.,S.18040.Bu konuda daha sonra şu Kanunlarla ilgili değişiklikler yapılmıştır;28.8.1983 tarih ve 2822[R.G.,T. 29.8.1983 , S.18150],T. 29.11.1983 2966[R.G.,T. 30.11.1983 ,S.18237(Mükerrer 2.)],T. 25.5.1988 , S.3449 [R.G.,T.2.6.1988,S.19830],T. 8.11.1989 , 3587[R.G.,T.23.11.1989,S.20351]Sayılı Kanunlar.

²⁴ Bkz.:Bu çalışma,Birinci Bölüm,Birinci Kısım,Ş.1.

olan "Ekonomik ortam"a Türkiye de 1930'u izleyen yıllarda ulaşılabildiği söylenilebilirse de²⁵Hukuki ortama ancak, o da pek yetersiz bir biçimde 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun" la kavuşulduğunu görürüz.

Bu bakımdan Türkiye'de sendikacılık hareketlerinin başlangıcı tarihi olarak 1947 yılını göstermek pekala mümkündür. Ancak bu kanun anayasal teminatı olmadan çıkarılan,çeşitli kısıtlamalarla sendikacılığı öngören pek yetersiz bir kanun olması itibarıyla , bizde gerçek anlamda bir sendikacılığın 1961 Anayasasının kabulünü izleyerek çıkarılan 15.7.1963 Tarih,274 Sayılı "Sendikalar Kanunu " ile başladığını söyleyebiliriz.²⁶ 1961 Anayasasının "Sosyal ve İktisadi Haklar ve....." başlığı altında 46'ıncı maddesinde "işçiler ve işverenler,önceden izin almaksızın,sendikalar ve sendikalar birlikleri kurma,bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir..."dendiği için Anayasal bu dayanağa dayanarak çıkarılan 274 Sayılı Kanun bu açıdan sendikacılık tarihinde çok önemli bir yer tutmaktadır.

274 Sayılı Kanun geçen zaman içinde,iş hayatını ilgilendiren diğer kanunlar gibi,iş hayatının hergün değişen şartlarına uygulanmasında çeşitli problemler çıkardığı ve 1970-1980 tarihleri arasında gerekli Kanunlar çıkarılarak tadile uğramadığı için çok yetersiz kaldı. Bunun içindir ki 12 Eylül hareketini izleyerek çıkarılan yeni Anayasanın kabulünden sonra hemen yeni bir Sendikalar Kanunu çıkarılmak ihtiyacı duyulmuştur.Yeni Anayasamızda sendikalara ilişkin olarak teferruatlı bir şekilde

²⁵ ERKUL,Türk İş Hukuku...,s.9.

²⁶ Bkz.: R.G., T.24.7.1963, S.11462

birçok hüküm ²⁷yer aldığı cihetle ,çıkarılan 2821 Sayılı yeni Sendikalar Kanununun birçok hükmünde aynen veya benzer bir biçimde Anayasa hükümleri arasında bulabiliriz. Konumuz açısından "Sendika Kurma Hakkı " başlığı altında anayasamızın 51. maddesinin 1. fıkrası şöyle bir hüküm taşımaktadır:

"İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler"

Anayasamızın bu hükmünü çıkarılan 2821 sayılı Kanunumuzda "Amaç" başlığı altında madde 1'de aynen şöyle yer aldığı görülür;

"Bu kanunun amacı çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu teşkilatı,faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir."

Görüldüğü üzere Anayasanın Sendikadan ne anlaşılması gerektiği hususunu belirterek ,demıştır ki ;

- i. Sendika ancak işçi ve işverenler tarafından kurulabilir,
- ii. Sendika ancak üyelerinin çalışma ilişkilerinde , ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulabilir,
- iii. Sendikalar üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler,
- iv. Sendika ve üst kuruluşlar kurmak için önceden izin alınmasına ihtiyaç yoktur.

²⁷ Bkz.;Mad. 48,49,51,52.

Anayasamızda öngörülen bu hususlardan biri bir sınırlama getirilerek (iv),diğerleri ise aynen Sendikalar Kanunumuzun "Amaç" başlığını taşıyan birinci maddesine aynen alınmıştır. Sınırlama getirilen husus ise Anayasamızda "Üst Kuruluşlar" demek suretiyle üst kuruluşların türü gösterilmemişken, yani Anayasamıza göre üst kuruluş olarak,mesela Birlik,Federasyon,Konfederasyon kurmak mümkünken,2821 sayılı Kanunumuzda üst kuruluş olarak sadece Konfederasyonun kurulabileceğinin öngörülmüş olmasıdır. Bu kanun hükmünün Anayasamıza aykırı bir durum ortaya koymadığı açıktır.

Anayasamızda öngörülen bütün bu hususların daha sonra kanunumuzun 2. maddesinin 10. fıkrasında şu şekilde belirtilen Sendika tanımında da yer aldığını görüyoruz :

"Sendika:işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir."Anayasamızda kurulması öngörülen kuruluşun tüzel kişiliğe sahip olması gerekeceği hususu da maddede açıklayıcı bir biçimde vurgulanmıştır.Bu bakımdan Anayasamızda öngörülen bütün hususların sendika tanımı içerisine da alınmış olmasından Sendika tanımı açısından Sendikalar Kanunumuzun Anayasamız ile tam bir uygunluk içerisinde olduğunu söyleyebiliriz.

Açıklanan bütün bu hususlardan sonra 2821 sayılı Sendikalar Kanunu açısından Sendika denince ne anlıyoruz sorusunun cevabı şu olmaktadır;

- i.Başkalarının değil sadece işçi ve işverenlerin,
- ii.çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla ,
- iii.önceden izin almaksızın,
- iv.meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip

kuruluşları anlıyoruz.

Bu bakımdan bu araştırmanın bundan sonraki bölümlerinde sendika denilince işte sadece böyle bir kuruluşu anladığımızı öncelikle belirtmek istiyoruz.

İkinci Kısım

YÖNETİM VE YÖNETİCİ DENİNCE NE ANLIYORUZ?

Ş.1. YÖNETİM NE DEMEKTİR ?

I.YÖNETİMİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Yönetimin ne olduğunu anlayabilmek için de öncelikle yönetim biliminin doğuşu ve gelişimini kapsayan tarihsel yapısına kısa bir gözatmanın gerekliliğine inanıyoruz.

Yönetim uygarlıkla birlikte doğmuştur denilebilir.Mısır medeniyetinde vergilerin toplanması,yolların ,kanalların yapılması ve öteki toplum hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında pek çok yönetsel sorunla karşılaşmış ve iyi işleyen bir yönetim sürecinin varlığı ile bu sorunlara çözümler bulunabilmiştir.

Göçebelik ve dağınık yaşama biçimlerinden ayrılarak,sürekli yaşama merkezi olan köylerin kurulmaya başlanması ile birbirleriyle ilişki kuran insanların sayısı da artmış oldu. Bu sayının artması ile ilişkiler sadece artmakla kalmamış aynı zamanda daha karmaşık bir duruma gelmiş,bunların düzenlenmesi gereği ise ister istemez merkezi bir düzenleştirme ve denetim örgütünün gelişmesini zorunlu

kılmıştır.

Bu gelişmeler çok sayıda insanı ve bu insanların ilişkilerini düzenleyecek yönetim merkezleri ve örgütleri kurulmasını gerektirince yönetimde basamaksal sıranın oluşması da kaçınılmaz oldu. Sanayileşme dönemine ulaşma ancak bu gelişmeler sonucunda mümkün olabilmıştır.²⁸

XVIII .yüzyılın başlarında meydana gelen yukarıda da değindiğimiz olaylar yönetimi önemli şekilde etkilemiştir. Şehirlerin büyümesi sanayileşme sonucu olarak uzmanlaşmaya daha fazla yer verilmesi , matbaanın yaygın şekilde kullanılması, kısaca sanayi devrimi ve sonuçları yönetimi etkileyen önemli faktörlerdir. Bu dönemdeki gelişmeler XIX. yüzyıldaki büyük değişmelerin hazırlık dönemini oluşturmuştur.

XVIII. yüzyılın ikinci yarısından sonra İngiltere'de başlayan sanayileşme kısa bir sürede bu ülkeyi tarım ülkesi olmaktan çıkarıp bir sanayi ülkesi olma durumuna getirmiştir. Bu nedenle yeryüzünde tarım-köy yaşantısından çıkarak, sanayi-ticaret toplumuna geçişin ilk başarılı örneğini de İngiltere'de görüyoruz. Bu dönemin dikkat çekici yeniliklerini üretim metodları alanında da görmekteyiz. Buhar makinasının keşfi ve sanayide kullanılmaya başlaması fabrika sistemini de doğal olarak geliştirmiş,prodüktivite önemli ölçüde artmakla birlikte sermaye gereksinimi ve sermaye masraflarını da yükseltmiştir. Aynı fiziksel alanda üretimin çoğalması o alanda işçi ,materyal, makina sayısının artışına neden olmuştur. Bu artışların doğal sonucu ise denetim ve düzenleştirme sorunlarının ve sorunların çözümü ile görevli yöneticilerin fonksiyonlarının artmasıdır.²⁹

²⁸ Bu hususlarda fazla bilgi almak için bkz.:Güngör ONAL,İşletme Organizasyonu ve Yönetimi ,U.Ü.İ.T.İ.A. Ya No.9,Bursa,1982,s.3-6.

²⁹ Melih TÜMER,Yönetim ve Yönetici,İstanbul,1975,s.21.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse bu dönemin başlıca özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- i. Buharın keşfi ile makina ve pazar için üretim ekonomik hayata girmiştir.
- ii. İşbölümü bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.
- iii. El emeğinin yerini, makina kullanarak üretimi arttırmak olanağı almıştır.
- iv. Fabrikada çalışanların ve çalıştıranların merkezileşmesi yönetim ve örgütlenme ilkelerine ağırlık kazandırmaya başlamıştır.
- v. Kapital birikimi , nakdi birikim ve toprak yerine sanayi araçları birikimi biçiminde gelişmeye başlamıştır.
- vi. Ücret sistemleri doğmaya başlamıştır.
- vii. Sanayi kesiminin gelişmesiyle birlikte ekonomik, toplumsal ve siyasal sorunlar biçim değiştirmiştir. Bilimsel anlamı ile mikro ekonomi,işletme ekonomisi ve özellikle yönetim bilimi bu dönemden zamanımıza kadar olan süre içinde gelişme olanağı bulmuştur.

İşletmelerin gelişimlerine oranla verimin artması ve daha da artırılabilmesi ve endüstriyel alanda çalışmaların daha etkin bir biçimde yürütülebilmesi için birçok yeni tekniklere ve yöntemlere ihtiyaç duyulmuştur.³⁰ İşte bu ihtiyaç F.W.Taylor'un öncülüğünü yaptığı "Bilimsel Yönetim" i ortaya çıkarmış ve gelişmesine olanak sağlamıştır.

Endüstride bilimsel yönetimin uygulanması ile belirginleşen başlıca iki sonuç bulunmaktadır

³⁰ Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz.:Howard L. VOLGENAU,"Yaratıcı Sevk ve İdare Üzerine Tatbiki Çalışma",Sevk ve İdare Dergisi ,Y.1.,S.1.(Nisan 1966),s.22.

i. İşletmelerin yönetiminde az personel, daha çok bilimsel yöntem ve tekniklerin kullanılması işletmelerin verimliliğini büyük ölçüde arttırmıştır.

ii. Yönetimin öğrenilebilen ilkeleri ve teknikleri kapsadığı gerçeği kesinlik kazanmıştır.³¹

Taylor'dan başka yine bu dönemde Frank-Lillian Gilbreth yönetim bilimi alanında büyük katkılarda bulundular. Taylor'a göre yönetim "çalışanlardan ne yapmaları(işi ne kadar zamanda ve nasıl yapmaları) beklendiğini tam olarak belirlemek ve işlerin en verimli bir şekilde yerine getirilmesine nezaret etmek" dir. Taylor'un hedefi belirli ideallerin gerçekleşmesi için evrendeki tüm kullanılabilir kaynaklardan ve bilgilerden yararlanmaktır. Gilbreth'ler Taylor'un görüşlerini desteklemişlerdir.

Yine bu dönemde Harrington Emerson da Taylor'un çağdaşı olarak çalışmalar yapmıştır. Emerson'a göre insan,makina,malzeme israfının temel nedenlerinden biri etkili bir organizasyonun kurulamamasıdır.Bu düşünceyi savunmuş ve geliştirmiştir.

Henry L.Gantt ise yine bu dönemde mevcut yönetim uygulamalarına karşı çıkmış,işçi psikolojisi ve moral kavramı üzerinde durarak önderlik ve motivasyon kavramlarının önemini vurgulamıştır. Taylor işin organizasyonu üzerinde dururken Gantt işi yapan kişinin incelenmesi gereğini önermiştir.³²

³¹ Sinan ARTAN,Endüstri İşletmelerinde Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Türkiye'deki Uygulama,A.Ü.İ.İ.B.F. Ya.No.172/107,Eskişehir ,1976,s.6-7.

³² Gantt'ın çalışmalarının daha ayrıntılı incelenmesi için bkz.:İnan ÖZALP,Yönetim ve Organizasyon,A.Ü.E.S.ve B.A.Ç.V. Ya.No.42, C.I, Eskişehir, 1986, s.54-64.

Yine bu dönemde Yönetim Süreci Yaklaşımı adı altında yapılan çalışmalara en büyük katkıyı Henri Fayol yapmıştır. Fayol işletmeyi batıran veya güçlü kılan dış faktörler vardır demekle bunlar arasında dış faktörleri(rekabet durumundaki değişiklikler,buluşlar ve icatlar, tarife değişiklikleri,savaşlar vs.)ve iç faktörleri (hammadde kaynaklarındaki değişiklikler,işletmenin finansal durumundaki değişiklikler ve çeşitli basamaklardaki görevli personelin yetenekleri vs.)belirtmektedir. 1916'da Henri Fayol"Endüstrinin genel Yönetimi" adlı kitabını yayımladı. Bu eser bir yandan kamu yönetimi ve özel işletmelerin yönetimini yapı ve amaç farklılıklarına rağmen yakınlık ve benzerliklerine işaret ediyor ve öte yandan bilimsel çalışmaların bilimsel örgütlenmesi metodunu getiriyordu.

Fayol'un ilmi araştırmaları gönüllü bir ilim amacı için değildir. Daha ziyade verimliliği yükseltmek içindir.Bu cihetle tamamen nazari ilim kanunları oluşacağına,uygulamalı ve sadece prensip sayılmaya layık işletme basamaklarına Fayol'un yükseldiği söylenebilir. Fayol eserinin her noktasında bu düşüncesini belirtmektedir. Gaye verimliliğe erişme olunca,tıpkı Taylor da olduğu gibi,Fayol'da da israfa karşı açılmış olan mücadeleye yol gösterecek araştırmalar önceliklidir. Zamandan,maddeden ve işten tasarruf,bunların israflarını önleme, işi hızlandırma,makineleri ve işçileri iyi kullanma Fayol'un verimlilik yollarıdır.³³.

Fayol döneminde ,yönetim eğitimi ile ilgilenmiş ve yönetim eğitiminin uygulamada endüstri önderlerince bireylerin eğitildiğini ve bunun temel nedeninin teori eksikliği olduğunu belirtmişti.

³³ Bu hususlarda fazla bilgi almak için bkz.:Henri FAYOL(çev.Asım ÇALIKOĞLU),Sınai ve Umumi İşlerde İdare,B.2,İstanbul,1939,s.1-158.

Bu dönemde Klasik Yönetimin ve özellikle organizasyonların yönetiminde uygulanacak teknikleri geliştirmeye çalışan Lyndall F. Urwick ve organizasyonun başarılı olabilmesi için ilkelere dayanması gerektiğini savunan James D. Mooney dikkat çekmektedir. Mooney'in ilkeleri koordinasyon, hiyerarşi ve görevler arasında fonksiyonel bir ayırım yapmaktır.³⁴ Luther Gulick ise organizasyonun başarısı için koordinasyonun gerektiğini ve bunun için ise işlerin bazı ölçülere göre gruplandırılması gerektiğini savunmuştur.

Bilimsel Yönetim döneminde "Bürokrasi yaklaşımı" başlıklı çalışmalar Weber ile başlamıştır. Max Weber bürokrasiyi organizasyon açısından ele almış ve işletmelerin yönetimi için rasyonel bir esas olarak bürokrasiyi görmüş ve ideal organizasyon biçimi kabul etmiştir.

Bilimsel yönetim döneminin ardından 1930-1950 yılları arasında etkili olan dönem "Beşeri İlişkiler " dönemidir. Bu dönem Hawthorne araştırmalarıyla başlamıştır. Beşeri ilişkilerde güdüleme faktörüne büyük önem verilmiştir. Elton Mayo ve Hawthorne araştırmalarının büyük önem kazandığı ve örgütlerin yönetiminde yeni boyutların önem kazandığı bu dönemde, yönetime yakın bilim dallarının (sosyoloji ,psikoloji, antropoloji ,sosyal psikoloji) ele alınması dikkati çekmektedir.³⁵

1950'den sonraki dönemde araştırmalara hız verilmiş ve birleştirici kuramlar ortaya koyma yolunda çalışmalar yapılmıştır. Bu dönemde iki önemli yaklaşım, "Sistem ve Durumsallık" yaklaşımları geliştirilmiştir.

³⁴ Bu hususlarda fazla bilgi almak için bkz.:ÖZALP,s.88-95.

³⁵ Bu hususlarda ayrıntılı bilgi almak için bkz.:Atilla BARANSEL,Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, İ.Ü.İktisat Fakültesi.Ya.No.163, C.1, B.2,

İ s t a n b u l ,
1979, s.273-288.

"Sistem Yaklaşımı" olarak bilinen bu yaklaşım biyolog Von Bertalanfy'nin 1920'lerde başlattığı "Genel Sistem Teorisinden" kaynaklanmaktadır. Bertalanfy biyolojide uyguladığı sistem teorisini diğer alanlarda uygulamak istemiş, çeşitli disiplinler için, ortak prensiplerin mevcudiyetini görerek hepsine uygulanacak genel bir analitik model geliştirmeye çalışmıştır.

Durumsallık Yaklaşımının da yönetimin evrenselliği kabul edilmemekte ve her zaman bütün faaliyetleri yönetmek için tek bir "en iyi yol" olmadığını belirtmektedir. Buna göre etkin bir yönetim, organizasyonun gücüne ve çevre koşullarına bağlıdır. Durumsallık yaklaşımı organizasyon ve çevre ile ilişkilerin artırılması üzerinde durur. Yönetim koşullara göre amaçlarını, planlarını, organizasyon biçimlerini düzenlemek zorundadır. Çevredeki değişmelere göre yönetim sistemleri değişecektir.

Joan Woodward, James Thomson, Eric Trist ve arkadaşları, Lawrence ve Lorsch, Burns ve Stalker, Fiedler bu yaklaşımda, yapmış oldukları çalışmalar ile yönetim bilimine geniş katkılarda bulunmuşlardır.³⁶

Kuşkusuz yaklaşımlar arasındaki farklılık "doğal bilimler" ile "toplumsal bilimlerin" farklı olmasından da kaynaklanmaktadır. Doğal bilimlerde, bir olay ele alınıp gözleme işlemine tabi tutulurken olayın sınırları kendiliğinden belirlenmiştir. Toplumsal bilimlerde ise incelenen konular arasındaki ilişkiler araştırılırken, konuların tanımının yapılması ve bunun herkes tarafından kabul görmesi sözkonusu olabilmektedir. Bütün yaklaşımların sonuçları bilimsel yöntemlere dayandığı sürece, konunun özünün daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

³⁶ Sistem ve Durumsallık Yaklaşımları ile ilgili fazla bilgi almak için bkz.: ÖZALP, s.293-357.

II. YÖNETİMİN TANIMI VE MAHIYETİ

1. Tanımı:

Yönetimin tarihsel gelişimini anlattıktan sonra,yine herhangi bir tercih yapmadan yerli ve yabancı literatürden örnekler vererek yönetimin nasıl tanımlandığını belirtmeye çalışalım;

i. "Modern mal ve hizmetlerin üretimindeki karışıklıklar bir çok kişinin katılımını gerektirir. Ender olarak bireysel çalışan bir kişi,bir işi yapmak için gerekli olan kapital,bilgi,yetenek ve kaynağa sahiptir.İstenilen amaca ulaşmak için kişileri ve diğer maddi kaynakları koordine etmeye yeterli kişilere ihtiyaç vardır. Buna bağlı olarak istenilen sonuçlara,insan ve maddi kaynakları yeterli kullanma yoluyla ulaşma şekli yönetimdir".³⁷

ii."Yönetim başkaları vasıtasıyla iş görmektir"³⁸

iii. Yönetim,"çeşitli üretim faktörlerini ve insan emeğini biraraya getirerek belirli bir amaca yönelmek" ya da "başkalarını biraraya getirerek amaca ulaşmak","başkalarına iş gördürerek amaca ulaşmak"biçimlerinde de tanımlanmıştır.³⁹

Yönetimle ilgili geniş bir tanımda şöyle verilmiştir;" örgüt amaçlarının etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi maksadıyla,planlama,örgütlenme,yürütme,koordinasyon ve kontrol

³⁷ Arthur G BEDEIAN,Management,Hinsdale,1986,s.4.

³⁸ R. Wayne MONDY,Arthur SHARPLIN,Robert HOLMES,Edwin B. FLIPPO, Management Concepts and Practices,B.3,Massachusetts,1986,s.6.

³⁹ MONDY,SHARPLIN,HOLMES,FLIPPO,s.7..

fonksiyonlarına ilişkin,kavram,ilke,teori,model ve tekniklerin, sistematik ve bilinçli bir şekilde,maharetle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümüdür".⁴⁰

Genel olarak yönetimi, "bir veya birden fazla amaca ulaşmak için bir insan grubunun işbirliği etmeleri ile ilgili olarak giriştikleri faaliyet ve düzenlerin toplamı " olarak ele alabiliriz.

Görüldüğü üzere bu alanda çalışan pekçok araştırmacının özde birbirinde farklı olmayan tanımları mevcuttur.

2. Mahiyeti:

Yönetim evrensel bir süreç,toplumsal yaşam kadar eski bir san'at,ve gelişmekte olan bir bilimdir. Süreç olarak yönetim,birtakım faaliyet ve fonksiyonları,san'at olarak yönetim,bir uygulamayı,bilim olarak yönetim de ,sistematik ve bilimsel bilgi topluluğunu ifade eder.

Süreç niteliği yönetimin en belirgin özelliklerinden biridir. Nitekim birçok düşünür,yönetimin tanımını bu özelliğine dayandıırırlar.Yazarlar süreç olarak yönetimi;

"Önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak için kaynakların,planlama,örgütleme,yürütme ve kontrol fonksiyonları ile koordinasyonunun sağlanması"olarak tanımlarlar.⁴¹

Yönetim süreci evrensel bir nitelik taşır.Yönetimin evrenselliği,yönetim düşüncesini oluşturan kavram,ilke,teori,model

⁴⁰ BARANSEL,s.25.

⁴¹ BARANSEL.s.26'dan Henri J. SISK,Management and Organization, Cincinnati, 1973, s.13.

ve teknikler için geniş bir uygulama alanı olduğu anlamını taşır. Çünkü yönetim düşüncesinin konusunu,yönetim süreci ve bu süreçle ilgili kavramlar oluşturur.

Yönetim,bir uygulama ve bir san'attır. Yönetim san'atı sezgi,muhakeme,tecrübe ile elde edilen ve yönetim biliminin sağladığı bilgilerin bilinçli,sistemli bir şekilde,maharetle uygulanarak,örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine ilişkin bir faaliyet,çaba olarak tanımlanabilir. Taylor,1903 yılında bu konuyla ilgili olarak şunları söylemiştir;

"Yönetimin ve yöneticiliğin bir san'at durumuna gelmesi kaçınılmazdır. Halen pozitif bilimlerin dışında oldukları zannedilen ögelerin birçoğu ,mühendislikte olduğu gibi pek yakında standardize edilecek,cetveller durumuna getirilecek ve kabul edilip uygulanacaklardır. Yönetim bireylerin şu veya bu şekilde ilgili oldukları kurumlarda yaptıkları gözlemlerden doğan birtakım bulanık fikirlerden çok,kabul edilmiş,açıkça tanımlanmış değişmez ilkelere dayanan bir san'at olarak öğrenilecektir"⁴²

Yönetimi bir sınıf ve bir meslek olarak ele aldığımızda ise şu sonuçlara ulaşırız. Sanayi devriminin yönetim düşüncesi bakımından yarattığı sonuçlardan biri,hiç şüphesiz yönetici talebini arttırması ve bunun sonucu olarak da örgütsel (mikro) düzeyde "yönetici grubunun" toplumsal (makro) düzeyde de "yöneticilik sınıfının" oluşmasına yol açmış olmasıdır.Yönetici sınıfının gerçekleşmesi,yönetim düşüncesini oluşturan sistematik ve bilimsel bilgi topluluğunun varlığı,yöneticiliğin bir meslek sayılması için gerekli ve en önemli koşulu oluşturmuştur.Böylece yönetim düşüncesi, yöneticiliğin toplum içerisindeki statüsünün yükselmesini sağlamıştır. Bütün bu hususlar mahiyet itibariyle

⁴² Kemal TOSUN,İşletme Yönetimi,I.Ü.İ.F. Ya.No.36,C.I,İstanbul,1974,s.262.

yönetim düşüncesinin önemini göstermektedir.

III. YÖNETİMİN ÖZELLİKLERİ

Yukarı da verilen tanımlardan çıkarılan ortak sonuçlar ile yönetimin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz.⁴³

i. Yönetim amaca yönelik bir faaliyettir:

Yönetim, bir amaca ulaşmak, bir isteği gerçekleştirmek veya bir hedefi elde etmek için yapılan işler, faaliyetler ve çabalardan oluşur. Bu amaç veya amaçlar kişiye ya da kuruluşa göre farklılıklar gösterebilir. Kurumların sahipleri insanlar olduğuna göre, kurumlar bu insanların isteklerini ve amaçlarını gerçekleştirmeleri için birer araçtır. Amaç varoldukça ve ona ulaşmak için çaba gösterildikçe kurumun hayatı devam eder.

Burada ayrıca belirtmek gerekir ki bu bireysel amaçların kurum içinde yaşadığı ve faaliyette bulunduğu "sosyal çevre" tarafından benimsenmeye değer kabul edilmesi gerekir. Bu sosyal çevreyi; müşteriler, personel, genel olarak halk ve halkın örgütlenmiş şekli olan devlet ve onu oluşturan çeşitli kamu kuruluşları oluşturur.

Sonuç olarak yönetimi yürütenlerin yani yöneticilerin amaçlarına ulaşmaları için ilk şart bu amaçların ilgili sosyal çevrenin amaçları ile uyumlaştırılmasıdır.

ii. Yönetim bir grup faaliyetidir:

⁴³ TOSUN, s, 27.

Yönetimin bir grup faaliyeti olması sosyal bir niteliğe sahip olduğunu gösterir. Yönetim ancak birden fazla insanın olduğu durumlarda gerçekleşebilir. Bir tek insanın ihtiyaçlarını gidermek için girişilen çabalar "ekonomik çaba" olarak nitelenebilir. Yönetimsel bir nitelik içermez.⁴⁴

iii. Yönetim beşeri bir niteliğe sahiptir:

Yönetimin bir grup faaliyeti olduğu söylendiğine göre ve grubu oluşturan insan olduğuna göre insanın olduğu yerde yönetim de vardır diyebiliriz. Ayrıca yönetimin yürütülmesinde, katılanlar insan olduğu için, insanların sahip oldukları nitelik, hak ve özgürlüklerin rol oynayacağı ve bunların sarsılmaması gereği unutulmamalıdır. Burada en önemli husus bireysel hak ve özgürlüklerle yönetimin gerektirdiği ciddiyet ve disiplinlerin bağdaştırılmasıdır.

iv. Yönetim bir işbirliği faaliyetidir:

Birden fazla insanın biraraya gelip, çabalarını birleştirmeleri, yani işbirliği yapmaları yönetimin başlıca özelliğidir. Birey ihtiyaçlarını karşılamak için ,gerekli tüketim hizmetlerini ve mallarını elde etmek için kendi gücü yanında ,bunu destekleyici tedbirler almış ve öncelikle çeşitli araç ve gereçlerden faydalanmış, ancak kendi olanakları ve bu araç ve gereçlerin sınırlı kalmasından dolayı diğer insanlardan yardım istemek zorunda kalmıştır.⁴⁵

İşbirliği beraber çalışmayı,yardımlaşmayı, amaca daha kolay bir şekilde ulaşmayı sağlar. Bireyler biraraya gelerek belirli bir konu üzerinde işbirliği yapar ve bu konuda uzmanlaşırlar.Buna bağlı

⁴⁴ ONAL, s.7.

⁴⁵ TOSUN,s.29-31.

olarak işbölümü uzmanlaşmayı da sağlar.

v. Yönetim bir koordinasyon faaliyetidir:

Bir yada daha çok amaç için işbirliği yapan kişilerin arasındaki ilişkilerin, çaba ve faaliyetlerin etkili yani amaca ulaştırıcı ve verimli olmaları için zıt yönlerde olmamaları, uyumlu ve koordine bir şekilde uygulanmaları ve yürütülmeleri gerekir.

İşbirliğine katılan bireylerin amaca koordine bir şekilde faaliyette bulunabilmeleri için sadece istekli olmaları değil, bunu yapabilme gücüne de sahip olmaları da gerekir. İşbirliğinde bulunan bireylerin faaliyetlerini uyumlaştırabilmeleri için herbirinin neyi, ne zaman, nasıl yaptığından haberdar olmaları gerekir. Haberleşme, yönetimin esası, çekirdeği olan koordinasyonun temelidir. Etkin ve verimli bir haberleşme sistem ve mekanizması olmadan koordinasyondan söz edilemez.

vi. Yönetim bir yetki ve emir-kumanda sürecidir:

Bireylerin kendi istekleri ile koordine bir şekilde hareket etmelerine az rastlandığından bu gibi durumlarda yetki kullanılması zorunludur. Emir-Kumanda altına girmek insanların kolay olarak benimsiyemedikleri bir şeydir. Bir bireyin emir-kumandayı benimseme hususundaki yetenek ve eğilimi, kabul alanını belirler. Bireylerin kabul alanı genişledikçe yönetilmeleri kolaylaşacağından bu sahanın ikna, eğitim ve öğretimle ve güdüleme araçları ile genişletilmeye çalışılması yönetimin en önemli görevlerinden biridir.

vii. Yönetim bir rasyonellik faaliyetidir:

Bütün faaliyetlerin temel ilkesi rasyonellik,yani amaca mümkün olduğu kadar az emek ve masrafla ve en yüksek sonucu gerçekleştirerek ulaşmak ilkesidir. Yönetimin ve yöneticinin başarı ölçülerinden birisi verimli iş görmesi,diğeri de amaca ulaşmadaki isabetidir. Bu da rasyonellik ile gerçekleşir.

viii. Yönetim evrenseldir:

Yönetim her türlü örgütsel faaliyette yer alan evrensel bir faaliyettir. Yönetim sadece işletmelerde değil kar amacı gütmeyen kuruluşlarda,devlet işletmelerinde hatta aile de bile vardır. Sınırlı kaynaklarla en yüksek verimi elde etmek için uğraşır.⁴⁶

Ş.2. YÖNETİCİLİK NE DEMEKTİR ?

I.YÖNETİCİLİK NEDİR ?

"Yöneticilik nedir?" sorusunu anlamak için yöneticilik ve yönetici ile ilgili, herhangi bir ayırım yapmadan,bazı tanımları sıralayalım;

i. Yönetici "kar ve riski başkalarının olmak üzere,mal ve hizmet ortaya koymak için üretim faktörlerini tedarik eden ve bunları belirli bir ihtiyacı karşılama amacına yönelten kimsedir".⁴⁷

ii. Yönetici "başkaları vasıtasıyla iş gören kimsedir,buna bağlı olarak profesyonel yönetici bu işi meslek olarak yapan kişidir".⁴⁸

⁴⁶ ÖZALP,s.12.

⁴⁷ Mehmet OLUÇ,İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, C.I, B.3, İstanbul, ?,s.7-8.

⁴⁸ Tamer KOÇEL,İşletme Yöneticiliği,I.Ü.I.F. Ya.No.147,İstanbul,1984,s.9.

iii. Yönetici "başkalarının emeğini kullanan ve onlarla işbirliği sonucu belirli amaçlara ulaşmak isteyen kişidir".⁴⁹

iv. Yöneticilik "tüm üretim faktörlerinin en verimli şekilde birleştirilip,yönetilmesidir".⁵⁰

v. Yönetici "planlayan,başkalarına emirler ve talimatlar veren veya onları denetleme yetkisine sahip kimsedir"⁵¹

II. YÖNETİCİNİN GÖREV VE ÖZELLİKLERİ

Emrinde çalışan kişileri yöneticinin iyi yönetmesi için onlarla iyi ilişkiler kurması gerekir. Emrinde çalışanlara ilgili oldukları konularda bilgi vermek ve görüşlerini almak yöneticinin gücünü artırır.

Yöneticiler her ne kadar ücret karşılığı çalışıyorlarsa da,verdikleri kararlar,işletmenin sahiplerinin ne kadar kar payı alacaklarından,çalışanların ne miktar gelir elde edeceklerine ve üretim miktarı ile istihdam seviyesinin,hem kendi işletmeleri için,hem de genel ekonomi için, ne miktar olacağına kadar geniş bir alanı kapsamaktadır.⁵²Buna ek olarak kişilik özellikleri,eğitimi ve amaçlarının değişik olması nedeniyle yöneticiler belli olaylar karşısında farklı tutumlar benimseyeceklerdir.

Yönetici özellikle şu üç niteliğe sahip olmalıdır:⁵³

49 ÖZALP,s.7.

50 ARTAN,s.11.

51 ONAL,s.8.

52 KOÇEL.s.10-12.

53 Nuri TORTOP,Yönetim Bilimi,A.Ü.I.T.I.A. Ya.No.180,Ankara,1982,s.122.

- i. Hazır olmasını bilmelidir,
- ii. Personelini anlamasını bilmelidir,
- iii. Görüşlerini personeline açıklamalıdır.

İyi bir yönetici, çalıştığı kuruluş ile ilişkisini devam ettirerek, görevde bulunduğu sürece, personelinin ve kuruluşunun çalışmalarından haberdar olmalıdır. Yöneticinin personel ve örgütle ilişkisinin devamı onların sorunlarıyla ilgilenmek suretiyle de olabilir. Örgütünü sık sık yerinde görmelidir. Çalışanlar yöneticilerini kolaylıkla görebilmeli ve konuşabilmelidirler.

İkinci olarak yöneticiler çalışanlarını anlamasını ve dinlemesini bilmelidirler. Çalışanları anlamak için özel bir çaba gösterilmesi gerekir. Onların fikir ve görüşlerine değer verildiğinin belirtilmesi, onları anlamayı kolaylaştırır. Çalışanların sadece dinlenilmesini değil, görüşlerinin de değerlendirilmesi gerekir. Bu da çalışanın tanınmasını gerektirir. Çalışanın tanınması ve görüşlerinin değerlendirilmesinin yönetim açısından faydaları sonsuzdur.

Aynı zamanda yöneticiler, kendi görüş ve programlarını, çalışanlara anlatmak eğiliminde olmalıdırlar. Çalışanlar bir grup içinde yaşamaktadırlar, yönetici bu grubu yönetmek ve ortak amaca götürmek ve birliği sağlamak durumundadır. Yöneticinin geleceğe yönelik programlarını, daha önceden çalışanlara açıklaması, çalışanların yöneticinin görüşlerini zamanla benimsemelerine ve yaptıkları çalışmaları tanıyarak ve isteyerek, yöneticinin isteği doğrultusunda yapmalarına yarar.

Çalışanlar, genellikle yöneticilerinin görüş ve duygularının paralelinde olmak eğilimindedirler. Yöneticinin görüş ve düşünceleri çalışanlarına yansır. Unutulmaması gerekir ki çalışanlarında

kişilikleri olduğu muhakkaktır,yönetici bu kişilikleri harekete geçirme ve uyandırma görevini de üstlenmelidir.İş ve büro yaşantısında karşılaştığımız kişiler çoğu kez bir tesadüf sonucu bir araya gelmişlerdir. Onların bu şekilde biraraya gelmeleri bir çalışma grubunun oluşması için yeterli değildir.Yönetici yapılan işi onlara tanıtarak bir grup oluşturmalarını sağlar.

Sadece grubu oluşturmakla yöneticinin işi bitmez. İşlere uygun görev dağılımı yapmak,onları birbirlerine kaynaştırmak ve çalışma usul ve araçların belirlenmesinde onların katkısını sağlamak,örgüt içinde işbirliği duygusu yaratmak yöneticinin görevleri arasındadır.

İsviçre Psikoteknik Kurumunun bir yöneticide olması gereken yetenek ve özelliklerele ilgili yapmış olduğu araştırma sonuçları şu biçimde saptanmıştır;⁵⁴

- i. İnsanları tanımak,
- ii. objektif olmak ve objektif kalmak,
- iii. kendine güvenmek,
- iv. yerinde kararlar alabilmek,
- v. inisiyatif sahibi olmak,
- vi. sorumluluk duygusuna sahip olmak,
- vii. iradesi kuvvetli olmak.

Bir kuruluştta yöneticilik ile ilgili görevler,temel,yardımcı ve kurmay görevler olmak üzere üçe ayrılabilir.

Temel görevler,işin yürütülmesi için sorumlu bulunulan temel görevlerden oluşur. Bu görevler yapılmadan işin yürütülmesi olanaksızdır.

54 ONAL,s.9.

Yardımcı görevler,işin sonuca ulaşması ve yürütülmesi için gerekli olan ikinci derecede yardım etmekle yükümlü görevlerdir.

Kurmay görevler ,yönetici ve şeflere yardım etmekle görevli,onlara tavsiyelerde bulunan ve uzmanlar sağlayan görevlerdir.

Yukarıda yapılan üç ayırımdan şu sonuçlar çıkmaktadır,⁵⁵

i. Aynı yönetici,farklı yapıdaki görevlerden kişisel olarak ve doğrudan doğruya sorumlu tutulamaz.

ii. Yardımcı ve kurmay görevlerin sorumluları,temel görevlerin yöneticilerine ve şeflerine emir veremezler,kumanda edemezler.

Sonuç olarak temel,yardımcı ve kurmay görevlerin amacı,aynı yerde çalışanların,bilinçli olarak ortak bir amaca yönelmeleri ve bu amaca ulaşmak için ortak paralelde çalışmalarının sağlanmasıdır.

⁵⁵ TORTOP,s.124.

İkinci Bölüm

TÜRKİYE'DE SENDİKALARDA YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK KONUSUNUN KANUNİ DÜ- ZENLENİŞ BİÇİMİ VE BAZI UYGULAMALAR

Birinci Kısım

2821 SAYILI KANUNA GÖRE SENDİKALARDA YÖ- NETİM VE YÖNETİCİLİK

Ş.1. 2821 SAYILI KANUNA GÖRE SENDİKALARDA YÖNETİM

Bilindiği üzere 2821 sayılı Kanun sendikalar ile bunların üst kuruluşu olan konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyetleri ve denetlenmesi esaslarını düzenleyen "Sendikalar Kanunu" adını taşıyan bir kanundur.⁵⁶ Kanuna göre sendika tüzel kişiliğe haiz, yani devamlılık gösteren bir işçi veya işveren kuruluşudur.⁵⁷ Medeni kanunumuza göre (Mad.48) hükmi şahsın iradesi, uzuvları (organları)

⁵⁶ Bkz.:R.G., T. 7.5.1983, S.18040 Mad.1.

⁵⁷ Fazla bilgi almak için bkz.:Bu çalışma Birinci Bölüm, Birinci Kısım ,Ş.2.

vasıtasıyla ifade olunur.Bu nedenle bir tüzel kişi olarak sendikaların iradelerinin de kendi organları tarafından ifade olunacağı açıktır.Sendika organlarının ifadesi ise yönetim şeklinde belirecektir.⁵⁸Bu nedenle sendikaların yönetimine temel oluşturan organlarının neler olduğu üzerinde durmak istiyoruz.

2821 sayılı kanunumuz sendikaların,sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları olarak Genel Kurul,Yönetim Kurulu,Disiplin Kurulu,Denetleme Kurulunu sayarak göstermiştir (Mad.9 f.1).2821 sayılı Kanuna 2882 sayılı kanunla eklenen **Ek Maddenin** son cümlesinde "bu Kanunda şubeler için öngörülmüş olan hükümler,bölge şubeleri için de geçerlidir" denildiği cihetle,şubeler için öngörülen bu dört zorunlu organın Bölge şubeleri içinde varlığı zorunlu organlar olduğunu söyleyebiliriz.Demek ki özet olarak söylemek gerekirse belirtilen bu dört organ bütün sendikal kuruluşlar için zorunlu organlar olmaktadır. Ancak hemen belirtelim ki sendika ve konfederasyon kuruluşları bu zorunlu organlar dışında "ihtiyaca göre başka organlarda kurabilirler" (Mad.9 f.2 c.1).Zorunlu organlar dışındaki organlar ihtiyaç temeline dayandırıldığına göre,demek ki bu gibi organların kuruluşu isteğe bağlı kalmaktadır. Onun içinde bu gibi organlara genellikle **İsteğe Bağlı Organlar,Seçimlik Organlar** veya Kanunumuzun deyimine paralel bir deyimle belirtmek gerekirse **Zorunlu Olmayan Organlar** denir. Bunlar ancak sendika tüzüğünde gösterilmek suretiyle kurulabilirler.

Sendika tüzüğünde gösterilmemişse,bunun ihtiyaç olmadığı için böyle bir organ kurulmak istenmediği şeklinde yorumlanması gerekir. Halbuki zorunlu organların kurulmamış bulunması Kanuna aykırı bir davranışı oluşturur. Bu nedenle de zaten sendika tüzüklerinde de gösterilmesi zorunlu olan şu hususlara zorunlu organlar açısından özellikle yer verilmesi gerekir (Mad.7)

⁵⁸ Bkz.:Bu çalışma,Birinci Bölüm,İkinci Kısım,Ş.1-İ.

i. Sendika veya konfederasyonun genel kurulu veya kuruluş şekli ve toplanma zamanı (Mad.7 b.6),

ii. Genel kurulun görevleri,yetkileri,oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları (Mad.7 b.7),

iii. Sendika veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği,asıl ve yedek üye sayısı,görev ve yetkileri (Mad.7 b.9).

Şüphesiz burada üzerinde durulması gerekli bir diğer konuda, zorunlu organların kurulması bütün sendikal kuruluşlar için şartken,zorunlu olmayan kuruluşların bütün sendikal kuruluşlar (konfederasyon,sendika,şube ve bölge şubeleri gibi) için mümkün olup olmadığı keyfiyetidir. Kanunumuz açıkça "sendika ve konfederasyonlar ihtiyaca göre başka organlar kurabilirler" dediği cihetle (Mad.9 f.2),zorunlu olmayan organlar kurabilme hususu sadece sendika ve konfederasyonlara tanınmış bir yetkidir. Bu nedenle kanımızca şubelerin ve bölge şubelerinin Kanunda gösterilen zorunlu organlar dışında başka organ kurabilmeleri mümkün değildir.⁵⁹

Aşağıda bu çalışmanın bu bölümünün ikinci kısmında örnek olarak ele alınıp incelenecek tüzüklerde sendika ve konfederasyonların zorunlu olmayan organlar olarak ne gibi organlar kurabildikleri örneklerle görülecektir. Unutmamak gerekir ki ihtiyaçlar çeşitli olduğundan zorunlu olmayan organlar konusunda Kanunumuz sayı ve nitelik bakımından bir sınırlama getirmemiş,kuruluşları bu konuda özgür bırakmıştır.

⁵⁹ Aynı görüş bkz.:ERKUL,Türk İş...,s.112 dipnot 12.

Kanunumuz zorunlu organların görev,yetki ve sorumlulukları konusunda yerinde olarak ayrıntılı bir düzenleme getirmişken,bu konularda zorunlu olmayan organlar için,bu organların soyut olarak önceden ele alınması olanağı bulunmadığından,herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Dolayısı ile kurulacak bu gibi organlar için belirtilecek her hususun (görev,yetki,vs.) açıkça gösterilmesi gerekir (Mad.7 b.9). Ancak hemen belirtelim ki Kanunumuzun 7. maddesinin 9. bendinde,zorunlu organlardan bahsetmeyip " sendikanın veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği,asıl ve yedek üye sayısı,görev ve yetkileri" denerek, **organlar** ifadesi kullanıldığı için, bu hükmün zorunlu olmayan organlar içinde geçerli olduğunu kabul etmek gerekir.

Bu nedenle zorunlu olmayan organlara da;

- i. sendika üyelerinin, ancak
- ii. seçimle gelebileceklerinin,

kanuni zorunluluk olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır.

Zorunlu olmayan organlar için Kanunumuzun öngördüğü başka bir amir husus da,dağıtılmasını önlemek amacıyla zorunlu organların kanunda tespit olunan görev,yetki ve sorumluluklarının bu gibi organlara devredilemeyeceği keyfiyettir.

Bütün bunlardan sonra belirtmek gerekirse "zorunlu olmayan organlar" sendikanın veya üst kuruluşun yapacağı etkinlikleri kolaylaştıracak,zorunlu organlara yol gösterecek onların yapacağı etkinliklerin daha verimli olmasını sağlayacak ve genelde danışma niteliğinde organlardır.⁶⁰Bu nedenle öneri niteliğinde karar alırlar

⁶⁰ Güven ESEN,Sendikalar Hukuku,İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi adlı Yayın,C.III.kitap 1,?,1985,s.116.

ve belirli konulara ilişkin görüşlerini bildirirler.⁶¹

Yapıdaki boşlukları doldurmaları nedeniyle bu gibi organların önemli yararlar sağlayacakları açıktır. Görüldüğü üzere zorunlu organlar sendikaların gerçek yönetim organlarıdır.Bu nedenle 2821 Sayılı Kanunda bu organlar birbirinden farklı niteliklere sahip denecek biçimde düzenleyen bir takım hükümler mevcuttur. Konumuz bakımından önemi dolayısıyla sendikaların bu zorunlu organlarının kanuni kuruluş,görev,yetki ve sorumluluklarına ayrıntıya girmeden fakat bu çalışmanın izleyen kısmında ele alınacak sendikal kuruluş tüzüklerinde⁶²bu organların görev,yetki ve sorumlulukları konusunda değinilecek hususlara temel teşkil edecek kadar,değirmek istiyoruz.Zira yukarıda da değindiğimiz üzere,"sendikanın veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne surette seçileceği,asıl ve yedek üye sayısı,görev ve yetkilerinin çerçevesi sendikal kuruluşların tüzüklerinde yer alması gerekli zorunlu hususlardır (Mad.7 b.9)

.Hemen hatırlatalım ki Sendikalar Kanununda mevcut olan "bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanunun bu Kanuna (yani Sendikalar Kanununa) aykırı olmayan hükümleri uygulanır" (Mad.63 f.1) hükmü organların kanunda ayrıntılı bir biçimde düzenlenmesine rağmen düzenleme açısından yine de kanuni hükümlerin yetersiz kalabileceğinin bir ifadesi olmaktadır. Bu nedenle daha ayrıntılı hususlara tüzüklerde gidilmesi zorunludur.Bütün bunlara rağmen yine de boşluk bulunması halinde,boşlukların doldurulmasında Kanunumuzun 63. maddesi (f.1)

⁶¹ Abdullah BERKSUN-İbrahim ESMELİOĞLU,Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu,Ankara,1989,s.211.

⁶² Bkz.: Bu çalışma İkinci Bölüm,İkinci Kısım.

hükümlerine uyulması gerekecektir.⁶³

Şimdi sırasıyla sendikal kuruluşlarda bulunması gerekli zorunlu organları ayrı ayrı inceleyelim

i.Genel Kurul:

Genel Kurul sendikal kuruluşlar olarak Kanunumuzda öngörülen Sendikaların,Sendika Şube ve Bölge Şubeleri ile Konfederasyonların en üst zorunlu organıdır.Kanunumuz işçi veya işveren sendikal kuruluşları olarak diğer zorunlu organlar için olduğu gibi Genel Kurulların oluşum şekli hakkında farklı hükümler ortaya koymadığı için belirtmek gerekirse sendikal kuruluşların genel kurulları tüm üyelere oluşur.Sendikal kuruluşa üye olmakla üyenin üye olduğu kuruluşun Genel Kuruluna oy sahibi olarak katılmak,seçmek ve seçilmek hakkı doğar.⁶⁴ Kanunumuz buna tek istisna olarak "onaltı yaşını doldurmamış olan üyeler genel kurulda oy kullanamazlar..." demek suretiyle getirmiş bulunmaktadır. Bunun dışında bir üyenin seçme ve seçilme hakkını kısıtlamak mümkün değildir,sendika tüzüklerine de bu yolda hükümler konulamaz.

Sendikal kuruluşlar üye sayıları pek büyük olan kuruluşlar olmaları itibariyle,maddi imkansızlıklar nedeniyle çok kere Genel Kurulların tüm üyelerin katılmasıyla toplanması ve Genel Kurul görüşmelerinin yapılması imkansız hale gelebilir. Bu nedenle Kanunumuz Genel Kurulların **Delegeler** vasıtasıyla yapılmasını da

⁶³ Sendikalar Kanununun Dernekler Kanunu ile böyle bir hükümle ilişkilendirilmesi literatürde geniş tartışmalara konu teşkil etmiştir.Bkz.:Nuri ÇELİK,İş Hukuku Dersleri,Nihat Sayar Ya. ve Yardım Vakfı Ya. No.241,B.3,İstanbul,1974,s.232-234;ESEN,s.116;ERKUL,Türk İş...,s.31;Öner EYRENCİ,Sendikalar Hukuku, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (Banksis) Ya.No.3,İstanbul,1984,s.53-54.

⁶⁴ ERKUL,Türk İş...,s.90-91.

öngörmüş bulunmaktadır. Onaltı yaşını doldurmamış üyeler istisna edilirse (Bkz.:Mad.14 f.son) her üyenin delege olma,delege seçme ve seçilme hakkı bulunur.

Sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konamaz (Mad.10 f.son) .Genel Kurullar delegeler ile yapılacak olursa,üyeler delegeleri seçer seçilen delegelerle de genel kurullar oluşur. Genel kurullarda zorunlu organlara seçimler,yargı gözetimi altında,serbest,eşit,gizli oy,açık sayım ve döküm esasına göre yapılır (Mad.14 f.2).

Genel Kurulların oluşumu,toplantı zamanı,toplantı ve karar nisabı,seçimlerde uyulacak esaslar konularında Kanunumuzun 10.,12.,13. ve 14. maddelerinde ayrıntılı bilgiler verildiği ve bu konular her İş Hukuku kitabında ayrıntılı olarak incelendiği için⁶⁵biz bu konularda yukarda belirtilen temel kuralımıza uyarak fazla ayrıntılara girmek istemiyoruz. Ancak ekleyelim ki,"sendika veya konfederasyon genel kurulunun kuruluş şekli ve toplanma zamanı" (Mad.7 b.6),"Genel Kurulun görevleri,yetkileri,oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları(Mad.7 b.7) "Sendika...genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usül ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin nasıl temsil edileceği " (Mad.7 b.10),"sendikanın veya konfederasyonun iç denetim usulleri" (Mad.7 b.12) konuları sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilmesi gerekli zorunlu hususlar olduğu için (Mad.7),bu hükümlere uygun biçimde Kanunumuzun Genel Kurula ilişkin hükümlerinin boşluklarına ve ayrıntılarına da sendikal kuruluşlar tüzüklerinde yer vermelidirler.

⁶⁵ Bkz.:ERKUL, Türk İş...,s.114-121.;EYRENCİ,s.71-78;ÇELİK,s.330-332.;Kenan TUNÇOMAĞ,İş Hukuku,C.II,İstanbul,1985,s.83-93;ESEN,s.121-138; BERKSUN-ESMELİOĞLU, s.208-209.

Konumuz açısından önemi dolayısıyla bir yönetim aracı olan Genel Kurulun Kanunumuzda öngörülen görev ve yetkileri konusuna biraz daha ağırlıklı olarak girmek istiyoruz.

Öncelikle belirtelim ki Genel Kurul en üst kurul olması nedeniyle kanunla başka bir organa bırakılmamış bütün konuların karara bağlanmasında yetkili bir kuruluştur. Bu husus zaten Kanunumuzun 11.Maddesinde de (b.12) açıkça belirtilmiş bulunmaktadır. Bununla beraber Kanunumuz Genel Kurulun başlıca görev ve yetkilerini ayrıca belirtmiş bulunmaktadır. Genel Kurulun Kanunda belirtilen başlıca görev ve yetkileri şunlardır (Mad.11);

- i. Organların seçimi,
- ii. tüzük değişikliği,
- iii. Yönetim ve Denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi,
- iv. Yönetim ve Denetleme kurulunun ibrası,
- v. Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü,
- vi. Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- vii. Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- viii. Şube açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme veya kapatma,
- ix. Aynı türden olmak şartı ile bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme veya katılma,
- x. Sendika veya konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,
- xi. Feshetme,
- xii. mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması.

Bütün bunlardan sonra belirtmek gerekirse Genel Kurulun yetkilerini şu üç nokta etrafında toplamak mümkün olabilecektir.⁶⁶

i. En yüksek kararları alma yetkisi (bkz.; yukarda ii,vii,viii,ix,x,xi.Ayrıca bkz.;Mad.23 f.1,2)

ii. En yüksek işleri görme yetkisi (bkz.;yukarda i,iii,iv,vi,xii.Ayrıca bkz.;Mad.25 f.3)

iii. En yüksek Denetleme Yetkisi (bkz.;Yukarda v,ayrıca bkz.;Mad.45 f.1,2,4)

Ancak hemen belirtelim ki Genel Kurulun bu görev ve yetkilerinin tümü ancak sendika ve konfederasyon Genel Kurulları için geçerlidir. Zira Genel Kurulların görev ve yetkilerini gösteren Kanunumuzun 11. maddesinin son fıkrası Şube ve dolayısıyla (Bkz.;Ek mad.1) Bölge şubeleri Genel Kurullarının " sadece maddenin 1,3,4 ve12. bendlerinde belirtilen görevleri yerine getirirler. Bunların Genel Kurullarının mali ibra yetkisi yoktur" demek suretiyle onlara sınırlı bir yetki tanımıştır. Bu nedenle Şube ve Bölge Şubeleri Genel Kurullarını sadece bunlara özgü bir üst organ olarak nitelememiz gerekir.Şube ve Bölge Şubelerinin tüzel kişiliği olmadığı unutulmamalıdır.

ii.Yönetim Kurulu:

Sendikal kuruluşların bir zorunlu organı da Yönetim Kuruludur.Genel Kurul en yetkili,en üst organ olmasına karşılık,Yönetim Kurulu bir kuruluşun en etkin organıdır. Sendikanın

tüm işlerini gören ve tüzük uyarınca sendikayı temsil etmek hak ve

⁶⁶ TUNÇOMAĞ,s.91-92.

görevine sahiptir.⁶⁷Sendika ancak onun sayesinde haklarını kullanır, borçlarını yerine getirir.⁶⁸Yönetim Kurullarının oluşumu konusunda Kanunumuzun 15., toplantı ve karar nisapları hakkında 17., görev ve yetkileri hususunda da 16. maddelerinde pek ayrıntılı olmayan hükümler vardır. Bu nedenlerle sendika tüzüklerine bu çalışmanın bu bölümünün İkinci kısmında ele alınacak tüzüklerde de görüldüğü üzere ayrıntılı hükümler konulması yoluna gidilir. Buna rağmen ortaya çıkacak boşlukların Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun Sendikalar Kanununa aykırı düşmeyen hükümleri ile doldurulacağı hususunu yeniden hatırlatmak isteriz (Mad.63 f.1) Zaten bu husus Kanunumuzun 17. maddesinin 1.ve 2. fıkrasında da vurgulanmış bulunmaktadır. Biz burada Kanunumuzda öngörülen hususlarda, Genel Kurulu incelerken izlediğimiz yönteme uyarak çalışma konumuz açısından önem kazandığı için sadece Yönetim Kurullarının görev ve yetkilerini belirten 16. madde üzerinde duracağız. 15 ve 17. maddelere ise ilgisi dolayısıyla §.2 de ayrıca değinilecektir.

Kanunumuza göre Yönetim Kurullarının görev ve yetkileri şunlardır:

" a. Konfederasyon, sendika ve sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi

b. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak Genel Kurula sunulması,

67 ESEN, s.139.

68 TUNÇOMAĞ, S.93.

c Genel Kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması "

Görüldüğü üzere Yönetim Kurulu sendikanın yönetimini üstlenen ve demokrasinin temel olgusu olan yönetenler ve yönetilenler diyalogunun yönetenler cephesini sendika içerisinde oluşturan organ olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun en önemli ödevi kuruluşu yönetmektir. Bu yönetim işi de şüphesiz Kanunların ve kuruluş tüzüğüne öngördüğü yetki alanı ile sınırlıdır.⁶⁹

iii. Denetleme Kurulu:

Sendikal kuruluşların zorunlu organlarından biri de Denetleme Kuruludur. Kurulun oluşumu , görev ve yetkileri Sendikalar Kanunumuzun 19. maddesinin 1 ve 2'nci fıkralarında gösterildikten sonra son fıkrasında da "Denetleme Kurulu ve denetçinin⁷⁰ çalışma esasları Yönetim Kurulu toplantılarına ilişkin 17. madde hükmü gözönünde bulundurularak sendika ve konfederasyonun tüzüğünde tespit edilir" demek suretiyle kuruluş tüzüğüne bu yolda ve denetleme görevlerinin nasıl yapılacağı hususunda (Mad.19 f.2 b.4) hükümler konmasını emretmiş bulunmaktadır. Fıkra ile yapılan yollama dolayısıyla Denetleme Kurulunun çalışma esaslarının da Yönetim Kurulunun genel çalışma düzenine uyması gerekecektir. Boşlukların kanunumuz 63. maddesine göre (f.1) doldurulması gerekir. Bir iç denetim organı olan Denetim Kurulu, Genel Kurul adına görev yapar

Denetleme Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır(Mad.19 f.2):

⁶⁹ BERKSUN-ESMELİOĞLU, s.346. Yönetim kurulunun sendikalar kanununda açıkça belirtilen diğer görevleri için bkz.: Aynı eser, s.348-351.

⁷⁰ Denetleme Kurulu Genel Kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Şubelerde Denetleme Kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir. (mad.19 f.1)

Yönetim Kurulu ve Denetim Kurulu bilindiği üzere sendikaların, sendikaların şubelerinin ve dolayısıyla bölge şubelerinin ve konfederasyonların Genel Kurul dışında kalan zorunlu organlarıdır. Demek ki hangi seviyede kurulmuş olursa olsun bütün Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu üyeleri Kanunumuzun uygulaması açısından yönetici sayılacaktır. Kanunumuzun bu açık hükmü karşısında zorunlu bir organ olmasına rağmen Disiplin Kurulu üyelerinin sendika yöneticisi sıfatını taşımaları mümkün olmadığı gibi⁷² kurulan "zorunlu olmayan organların" üyelerini de bunlar arasına sokmak mümkün değildir.

Sendika ve sendika şubeleri ve dolayısıyla (ek mad.1) bölge şubeleri Yönetim Kurullarının en az üç, en çok dokuz üyeden, konfederasyon Yönetim Kurullarının ise en az beş, en çok yirmidokuz üyeden oluşabileceği kanunumuzda öngörüldüğü cihetle (Mad 15), demek ki sendikalarda (Şube ve bölge şubelerinde) 3 ila 9, konfederasyonlarda 5 ila 29 kişi Yönetim Kurulu üyesi olarak yönetici sıfatını taşıyabileceklerdir. Bunlar kanunumuzun tespit ettiği asgari ve azami üye sayılarıdır. Bu rakamlar arasında kalmak şartıyla Genel Kurulda tespit edilecek Yönetim Kurulu üye sayısının sendika kuruluş tüzüğünde ⁷³ mutlaka gösterilmesi gerekir (Bkz.; Mad 7 b.9).⁷⁴

Yönetim Kurulunun oluşumuna ilişkin bu açıklamayı bir de Denetleme Kurulu açısından yapacak olursak görürüz ki Kanunumuz Denetleme Kurullarının oluşumunu Sendika ve Konfederasyonlar açısından " Denetleme Kurulu Genel Kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur " diye belirler, şubelerde ise " Denetleme Kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir" demek suretiyle (Mad.19 f.1) 1 denetçi ile

⁷² Aynı görüş için bkz.: TUNÇOMAĞ, s.193-194.

⁷³ Buna Ana Tüzük'de denilmektedir.

⁷⁴ Türkiyede ki bazı uygulamalar için bkz.: Bu Çalışma , Bu Bölüm, İkinci Kısım.

de yetinilebilineceğini hüküm altına almış bulunmaktadır. Yetinilebilir kelimesi şube ve bölge şubeleri açısından istenirse bir denetçi, istenmezse hiç şüphesiz 3 denetçiye kadar denetçiden oluşan bir Denetleme Kurulu oluşturulmasına imkan sağlayan bir ifade olduğu unutulmamalıdır.⁷⁵ Sayılar kanunla belirlendiği için sendikal kuruluşun türüne göre bu sayıların altına inmek veya üstüne çıkmak mümkün değildir.⁷⁶

2. Sendika Yöneticilerinin Kanuni Özellikleri

İşletme Ekonomisi ilmi açısından yöneticinin sahip olması gereken özelliklerinin neler olması lazım geldiğine yukarıda değinmiştik.⁷⁷ Hiç şüphesiz sendika yöneticilerinde bütün bu özelliklere sahip olması arzu edilen bir husustur. Bununla beraber Kanunumuz sendika yöneticilerinde ayrıca bir takım özellikler bulunmasını öngördüğü cihetle işletme ekonomisi ilmi açısından ideal görülebilecek bir kimsenin, kanuni özellikleri taşıması halinde Sendika Yöneticisi olması mümkün değildir. Bu bakımından Sendika Yöneticilerinde bulunması gerekli kanuni şartlar konumuz açısından bizim için büyük bir önem taşımaktadır.

Sendika yöneticisi sıfatını taşıyan Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu üyelerinde bulunması gerekli kanuni şartlar, ilke itibari ile her iki kurul üyeleri için aynı ise de, şube Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri için ⁷⁸ farklı bir uygulamanın kanunumuzda öngörüldüğünü öncelikle vurgulamak isteriz.

⁷⁵ Aynı Görüş bkz.: ERKUL, Sendikalar...s.126.

⁷⁶ İşveren Sendikalarında üyelerin Genel Kurulda ya da diğer zorunlu organlarda kaç kişi ile temsil edilecekleri tüzüklerde belirtilir (Mad.9 f.son.34449 sayılı Kanunla eklenmiştir)

⁷⁷ Bkz.: Bu araştırma Birinci Bölüm, İkinci Kısım §.2-III.

⁷⁸ Ek Mad. 1'e göre aynı husus Bölge Şubeleri Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri için de geçerli olduğu kanısındayız.

"İşçi Sendikası veya Konfederasyonlarının Genel Kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5.Maddede aranan şartlara ilaveten en az 10 yıl bilfiil çalışmış olmak,şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5. maddede aranan şartlara haiz olmak gerekir."(Mad. 14. f.14'ün 3449 sayılı kanunla değişik şekli)

Kanunumuzun bu amir hükmüne göre işçi sendikası veya konfederasyonlarının Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeliklerine seçilebilmek için kanunen şu iki şartın gerçekleşmiş bulunması gerekir.

- i. Kurucularda aranan nitelikler başlığını taşıyan Kanunumuzun 5. maddesinde kayıtlı şartları haiz olmak .
- ii. En az 10 yıl bilfiil çalışmış olmak

Şube Yönetim ve Denetim Kurulu üyelikleri için ise yukarıda sayılanlardan "en az 10 yıl bilfiil çalışmış olmak " şartı aranmayacaktır.

Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelikleri için Kanunumuzun 5. maddesinde öngörülen şartları şöyle sıralayabiliriz

- i. Türk Vatandaşı olmak
- ii. Medeni hakları kullanmaya ehil olmak.
- iii.Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak.
- iv. Türkçe okur yazar olmak.
- v.Zimnet,ihtilas,irtikap,rüşvet,dolandırıcılık,hırsızlık,sahtecilik,inancı kötüye kullanma,dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar
- vi. İstimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçackcılık suçlarından biri ile veya

vii. Herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak.

viii. Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan ⁷⁹veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya .

ix. Türk Ceza Kanununun 312. maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı sınıf, dil, din, ırk, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya

x. Türk Ceza Kanununun 536. maddesinin 1,2 ve 3. fıkralarında yazılı eylemlerle aynı kanunun 537. maddesinin 1,2,3,4 ve 5. fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmamak.

xi. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 70 ,71, 72,73,74,75,76,77 ve 79. maddelerine göre toplam 6 ay veya daha fazla veya 68. maddeye göre hüküm giymemiş olmak.

İkinci şart olan "en az 10 yıl bilfiil çalışmış olmak" şartına gelince, bu şartın kişinin kendisinin en az 10 yıl işçi olarak çalışmış bulunması şeklinde anlaşılması gerekir. Bu çalışmanın aralıklı veya değişik iş kollarında olması 10 yıllık sürenin hesabında kanımızca farklı bir durum yaratmaz. Üst üste çalışma sürelerinin hepsinin toplanması gerekir. Bu şartın şube ile Bölge şubeleri Denetleme ve Yönetim Kurulu üyeleri için aranmayacağını tekrar vurgulamak

isteriz. Onlar için bu görevlere getirildikleri anda Sendikanın bulunduğu iş kolunda çalışan işçi olmaları yeterli sayılacaktır.

⁷⁹ Yani Devletin şahsiyetine karşı cürümler mad.125-173

3.Sendika Yöneticisi Nasıl Olunur?

A. Sendika Yöneticisi Seçimle Olunur

Yukarıda da belirtildiği üzere Sendikalar Kanununun uygulanmasında Yönetim ve Denetim Kurulu üyeleri Yönetici sıfatını taşırlar (Mad.9 f.7) Bu nedenle Sendikalarda Yönetici sıfatını taşıyabilmek için öncelikle Yönetim veya Denetim Kurulu üyesi olmak gerekir.Kanunumuza göre ise Yönetim ve Denetim Kurulu üyeliklerine seçimle gelinir(Mad.7 f.9,Mad.19 f.1 c.1). Bu nedenle söylemek gerekirse Sendika Yöneticisi olmak sadece seçimle mümkündür. Seçimi yapacak olan organ ise Genel Kuruldur(Mad.7 b.9,Mad.9 f.3) Genel Kurulda bu gibi organlara seçilen asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir (Mad.9 f.3) Sendika Yöneticilerinin ancak o sendika üyeleri arasından seçileceği açıktır.

Hemen belirtmek isteriz ki istisnai bir tek durumda sendika Yönetim Kurulu üyeleri belirleme yoluyla geldikleri için haliyle o durumda Sendika Yöneticileri'de bazı kimseler tarafından belirleme yolu ile gelmiş olurlar. O da kuruluş sırasında ilk Yönetim Kurulu üyelerinin kurucular tarafından belirlenmesi keyfiyetidir. Zira Kanunumuz ilk Genel Kurula ⁸⁰kadar kuruluşu sevk ve idare edecekleri belirleme görevini kuruculara vermiştir (Mad.6 f.2'nin 3449 sayılı Kanunla değişik şekli,Mad.7 b.16). Denetleme Kurulu için Kanunumuzda böyle bir hüküm bulunmadığı cihetle⁸¹geçici denetleme kurulundan söz etmek mümkün değildir.

⁸⁰ Sendika veya Konfederasyonun ilk Genel Kurulu,tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır(Mad.12 f.1).

⁸¹ Mad.7 b.16 sadece Yönetim Kurulu üyelerinden bahsetmekte,geçici yönetim kurulundan söz etmemektedir.

B. Sendika Yöneticisi Seçimi Nasıl Olur?

2821 Sayılı Kanununun 14 .maddesine ilişkin komisyon gerekçesinde de belirtildiği üzere sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların Genel Kurullarında Organlara uygulanacak seçimlerin yargı gözetimi altında yapılması 2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanununun seçim esaslarına ilişkin hükümleri paralelinde sendika ve konfederasyonun nitelikleri gözönünde tutularak hazırlanan 14.maddesinde ayrıntılara girilerek açık ve seçik bir şekilde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle oldukça uzun bu maddeye bir sistematik içerisinde değinmek zorunluluğu ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Anılan madde tetkik edildiğinde önce Genel Kurullarda zorunlu organlara üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına göre yapılacağı vurgulanarak (f.2) izleyen fıkralarında bu hususlarda ayrıntılara girildiği görülür.

Madde bir bütün olarak tetkik edildiğinde, seçim için bir taraftan seçimlerden önce bir takım hazırlıklar yapılmasına, seçimlerden sonra ise bir takım hususların yerine getirilmesine amir hükümler taşıdığı görülür. Bunların neler olduğunu şöyle üç başlık altında toplamak yerinde olacaktır.

a. Seçimden önce yapılacak işler

Seçimden önce yapılacak işleri şöyle sıralayabiliriz;

i. "Seçimi yapılacak Genel Kurul toplantılarından en az onbeş gün önce Genel Kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen

listeler ile toplantının gündemi,yeri,günü,saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte,iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülki amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa,görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit eder.Toplantı tarihleri,gündemde yer alan diğer konular gözönünde bulundurularak,görüşmelerin bir Cumartesi akşamı sonuna kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan Pazar gününün dokuz-onyedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler,yukarıdaki günlerden birisi içinde tamamlanabilir(2882 sayılı Kanunla değişik şekli).(Mad.14 f.3)

ii. "Hakim gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirip incelemek suretiyle varsa noksanları tamamlattıktan sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile yukarıda belirtilen diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Genel Kurulun toplantı tarihinden yedi gün önce sendika şubesi,sendika veya konfederasyon binasında asılmak suretiyle ilan edilir.İlan süresi üç gündür.(Mad.14 f.4)

iii. "İlan süresi içerisinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenir en geç iki gün içinde kesin karara bağlanır.Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hakim tarafından onaylanarak ilgili sendika şubesi,sendika veya konfederasyona gönderilir.

Hakim bir başkan ve iki üyeden oluşan seçim sandık kurulunu oluşturur. Sandık kurulu başkanı en az on yıl hizmeti bulunan Devlet memurları,diğer üyeleri ise aday olmayan üye ya da delegeler arasından seçilir. Ayrıca ,aynı şekilde bir yedek başkan ve iki yedek üyede belirlenir.(Mad.14 f.6,7)

b. Seçim Sırasında ve Seçim Günü Yapılacak İşler

i. "Genel Kurulların toplanmasını ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin Genel Kurulun başlayacağı gün ve saatte Genel Kurulun yapılacağı mahalde bulundurulması zorunludur. Bulunmaması halinde ,Genel Kurulun çalışmalarına komiser olmadan da başlanabilir ve durum derhal valiliğe bildirilir."(Mad.14 f.1)

Görüldüğü üzere hükümet komiserinin görevi sadece genel kurulların toplanmasını ve yürütülmesini **gözetmektir.**

ii. "Genel Kurullarca yapılacak olan seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanına mühürlenmek üzere verilir."(Mad 14 f.8)

iii. "Listede adı yazılı bulunmayanlar oy kullanamazlar.Oylar,oy verenin nüfus hüviyet cüzdanı ve resimli üyelik veya delegelik kimlik kartı ile ispat edilmesinden ve listedeki ismin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra kullanılır. Oylar,oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen,adayları gösterir seçim kurulu başkanınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kağıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır."(Mad.14 f.9)

Ekleyelim ki onaltı yaşını doldurmamış üyeler Genel Kurullarda oy kullanamazlar(f.15)

iv. " Seçim süresi sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip,seçim sandık kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalanır.

Tutanakların bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle ilan edilir.Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre ile saklamak üzere seçim kurulu başkanlığına verilir."(Mad.14 f.10)

v. "Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır.İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, yukarıdaki hükümlere göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Ancak ilgililerin bu kanununun 52. maddesine göre başvuru hakkı saklıdır(3449 sayılı kanunla değişik şekli)

c. Seçimden Sonra Yapılacak İşler

i. Genel Kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları, sendikanın ve şubenin bulunduğu illerin valilikleri ile bölge çalışma müdürlüklerine, seçimin kesinleştiği tarihi izleyen 15 gün içinde gönderilir ve ayrıca Ankara,İstanbul ve İzmir'de yayınlanan ve ülke çapında dağıtılan günlük birer gazetede ilan edilir(Mad.9 f.4,Mad.8)⁸² Ancak şube Genel Kurulu tarafından yapılan seçim sonuçları, şubenin bulunduğu mahalde ilan edilir (Mad.9 f.4 c.son). Bu bildirim ve ilan yükümlülüğü şüphesiz kuruluşu temsil ve yönetim yetkisine sahip olan Yönetim Kuruluna aittir⁸³

ii. Sendika yöneticileri⁸⁴ göreve seçildikten sonra üç ay

⁸² Bu hususların Geçici Yönetim Kurulu için nasıl yapılacağı konusunda bkz.:Mad.8.

⁸³ Aynı görüş BERKSUN ESMELİOĞLU,s.211.

⁸⁴ Sendika yöneticileri dendiği için burada konumuz açısından hemYönetim,hem de

içinde ,kendilerinin, eşlerinin , velayetleri altındaki çocuklarının malvarlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar. Bu bildirimlerin kanunumuzun 6. maddesine göre çıkarılan "Sendika ve Konfederasyonların Kuruluşunda İstenilecek Belgelerin Şekli ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"⁸⁵ esaslarına göre doldurularak yapılması gerekir(Mad.42 f.1,Mad. 6). Bildirimler notere yapılacaktır⁸⁶ bildirim verildiğini gösterir belge noterlikten alınmalıdır(Mad.42 f.1). Mal bildiriminde bulunan kişiler görev süreleri sonunda tekrar seçilseler bile aynı esaslara göre yeniden bildirimde bulunmak zorundadırlar. Aynı görev süresi için mal bildirimleri bir defaya mahsus olarak verilir ve yöneticilerin görevlerinin sona ermesinden itibaren 5 yıl süreyle noterde saklanır. Mal bildirimde yazılı olanları açıklanamaz,ancak,yargı mercilerince ve denetleme ve inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir.(Mad.42 f.3,4,5)

iii. Notere mal bildiriminde bulunduktan sonra noterden alınacak mal bildirimini verildiğini gösteren belgenin konfederasyon,sendika veya sendika şubesi denetçilerine verilmesi gerekir. Bu belgeler yönetim kurulu karar defterinin özel bir sayfasına yazılır ve bu sayfa denetçiler tarafından imza edilir. (Mad. 42 f.1)

Denetim Kurulu üyelerinin anlaşılması gerektiği kanısındayız

⁸⁵ R.G. , T. 15.4.1986, S.19079.

⁸⁶ Kuruluş sırasında geçici Yönetim Kurulu üyelerinin noterce tasdikli mal bildirimlerin sendika merkezinin bulunacağı valiliğe vermeleri kanun gereğidir (Mad.6 f.2)

II. SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLERİ

Sendika yöneticilerinin görevlerini ikiye ayırarak belirlemek herhalde yerinde olur.

1. Kanundan Doğan Görevleri

Yönetim ve Denetim Kurullarının Kanuni görevlerinin neler olduğuna yukarıda değinmiştik. Dolayısıyla bu görevleri yürütme işi kanuni bir görev olarak Yöneticilere verilmiş bulunmaktadır. Sendikalar Kanununda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun Sendikalar Kanununa aykırı olmayan hükümleri uygulanacağı cihetle (Mad.63 f.1) yöneticilerin bu kanunlardan doğan çeşitli görevleride bulunmaktadır.

2. Sendika Ana Tüzüğünden Doğan Görevler

Yöneticilerin Sendikalar Kanunundaki Kanuni görevleri (Mad.16,19) ayrıntılı bir şekilde gösterilmediği cihetle,ayrıntıların sendika ana tüzüğünde gösterilmesi gerekeceği hususuna yukarıda değinmiştik.⁸⁷ Bu nedenle sendikal kuruluşların Ana Tüzükleri ile Yöneticilere çeşitli görevler yüklendiğini görüyoruz. Bunların neler olduğunu,başka bir deyimle uygulamada Sendika Ana Tüzükleriyle Yöneticilere ne gibi görevler yüklendiği ,örnek alınacak tüzükler aşağıda inceleneceği için burada sadece bunu belirtmekle yetiniyoruz.

⁸⁷ Bu Bölüm,Birinci Kısım,Ş.1.

III. YÖNETİCİLİĞİN SONA ERMESİ

i. Sendika organları sendikal kuruluşların tüzüklerinde gösterilen sürece seçilecekleri için, bu organlarda bulunmalarından dolayı Yönetici sıfatını alan kimselerin organın görev süresinin dolmasıyla Yöneticilik sıfatlarının sona ereceği açıktır. Her yöneticinin tekrar aday olup seçimlere girmesi mümkünse de Kanunumuz da yeni getirilen bir hükümlerle daha fazla yönetici yetiştirilmesini ,sendika içi demokrasinin kurulabilmesine yardımcı olunmasını ve tabanla ilişkilerin devamını sağlamak üzere Yöneticilik süresi sınırlandırılmıştır.⁸⁸

Hükme göre bir üye, sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların Genel Kurul dışındaki organlarının üyeliklerine üst üste sürekli olarak ancak dört olağan Genel Kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan Genel Kurul, konfederasyondaki süre içinse ayrıca dört olağan Genel Kurul olarak hesaplanır. (Bkz.; Mad.9 f.5)

ii. Yöneticiliği sona erdiren bir diğer hususta çekilmedir (istifa). Dileyen Yöneticinin dilediği anda görevinden çekilme hakkının bulunduğu açıktır. Bu takdirde çekilen yöneticinin yerine yedeklerden biri getirilir. (Mad.17 f.3, Mad.19 f.son)

Yöneticinin ölümü , gıyabında karar verilmesi gibi hallerde de aynı işlemin yapılacağını kabul etmek gerekir.

⁸⁸ Mad.9 gerekçesinden. Bkz.: Olcay MİS-Erbaşar ÖZSOY, Sendikalar Kanunu, Ankara, 1983, s.32-39.

iii. Yukarıda da belirtildiği üzere konfederasyon, sendika veya sendika şubelerinin Yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde Kanunda gösterilen hususlara uygun biçimde malvarlığı bildirimini notere vermek zorundadır. Bu zorunluluğa uymayanların konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçmekle sona erer (Mad.42 f.2).

iv. Sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların yöneticileri, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların Yönetim veya Denetim Kurullarında görev aldıkları takdirde sendika veya konfederasyonlardaki görevleri sona erer. Ancak, diğer kanunlarda hüküm bulunması halinde bu fıkra hükmü uygulanmaz (Mad.9 f.6).

v. Yöneticinin kanunumuzun 5. maddesinde gösterilen seçim için gerekli özellikleri kaybetmesi halinde, mesela maddede sayılı suçlardan birini işlemesi gibi, sendikal kuruluş yöneticiliği sona erer (Bkz.; Mad.56 f.2).

vi. İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin işveren sendikası veya konfederasyonlarındaki üyelik ve görevleri bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer (Mad.25 f.4).

vii. Yönetim Kurulunun çeşitli nedenlerle feshi veya Genel Kurul tarafından azledilmesi halinde Yönetim Kurulu üyelerinin de yöneticilik sıfatları sona erer.

İkinci Kısım

2821 SAYILI KANUNA GÖRE KURULAN BAZI İŞ- Çİ VE İŞVEREN SENDİKAL KURULUŞLARINDA YÖ- NETİM VE YÖNETİCİLİĞE İLİŞKİN UYGULAMALAR DAN ÖRNEKLER

Ş.1. TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUNDA (TÜRK-İŞ) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

I. TÜRK-İŞ 'DE YÖNETİM

Türk-İş'in 11-17 Aralık 1989 tarihinde yapılan 15 inci Olağan Genel Kurul Toplantısında değiştirilerek kabul edilen Ana Tüzüğü'nün 6 ıncı maddesinde Türk-İş'in organlarının iki grup halinde gösterildiği görülür. 2821 Sayılı Kanunda öngörüldüğü gibi Genel Kurul, Yönetim Kurulu ,Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu Konfederasyonun zorunlu organları arasında gösterilirken; zorunlu olmayan organ olarak Türk-İş'in diğer temel organı başlığı altında Başkanlar Kurulunun yer aldığı görülür. Şimdi öncelikle bu organların Ana Tüzük hükümlerine göre oluşumu, görev ve yetkileri üzerinde durmak suretiyle Kanunumuza göre oluşum, görev ve yetkilerini yukarda gördüğümüz bu organlara Türk-İş Ana Tüzüğü

açısından nasıl bir düzenleme getirildiğini görelim:

1. Türk-İş'de Zorunlu Organlar

Türk-İş Ana Tüzüğünde 2821 Sayılı Kanunda öngörülen zorunlu organların i) Genel Kurul, ii) Yönetim Kurulu, iii) Denetleme Kurulu ve iv) Disiplin Kurulu şeklinde aynen yer aldığı görülür.

Genel Kurulun üç senede bir Konfederasyonun merkezinin bulunduğu yerde, Yönetim Kurulunun tespit edeceği gündem, yer, gün ve saatte Yönetim Kurulunca toplantıya çağırılması Ana Tüzükte ön görülmüştür. Kanunumuz olağan genel kurulların Üç yılda bir toplanmasını belirttikten sonra " Tüzüklerde daha kısa bir sürede toplanma öngörülebilir " demek ise de (Mad.12 f.2), tüzüğün değinilen hükmünde Türk-İş'in daha kısa bir sürede toplanmaya itibar etmediği anlaşılmaktadır. Genel Kurulun kuruluş şekli Ana Tüzüğün 7 nci maddesinde ayrıntılı olarak ve kanuni boşlukları dolduracak şekilde gösterilmiştir.

Türk-İş Genel Kurulunun yetki ve görevlerini gösteren Ana Tüzüğünün 10 uncu maddesi aynen şöyledir:

" Genel kurulun görev ve yetkileri, Kanun ve tüzüğün diğer maddelerinde gösterilen ve genel kurul tarafından yerine getirilmesi zorunlu olan hallerden başka;

a) Genel kurul delege tam sayısının (2/3) ünün oyu ile tüzükte değişiklik yapmak,

b) Yönetim, denetleme ve Disiplin kurulu raporlarını görüşüp karara bağlamak, yöneticileri ibra etmek veya haklarında dava açılmasına karar vermek,

c) Zorunlu organ üyelerini seçmek,
d) Tüzükte yazılı amaç ve ilkelerin gerçekleşmesi yolunda yöneticilere direktifler vermek,

e) Genel Kurula intikal eden konuları görüşüp karara bağlamak,

f) TÜRK-İŞ organlarında görev alan yöneticilere verilecek ücretlerle her türlü ödenek,yolluk ve tazminatları tespit etmek,gelecek döneme ait bütçeyi görüşüp aynen veya değiştirerek kabul etmek,

g) Yönetim Kurulu Üyeleri;

Genel başkan,genel sekreter,genel mali sekreter,genel teşkilatlandırma sekreteri ve yönetim kurulunun yedek üyeleri ile denetleme ve disiplin kurulu asılve aynı sayıdaki yedek üyelerini gizli oyla seçmek,

h) Üye kuruluşların ödeyecekleri üyelik aidatlarını tespit etmek,

ı) Disiplin kurulunun üyelikten çıkarma istemini ihtiva eden raporunu inceleyerek ilgili sendika hakkında üyelikten çıkarma kararı vermek,

i) Taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki vermek,

k) Uluslararası işçi kuruluşlarına üye olmaya veya üyelikten çekilmeye karar vermek,

l) Kanun ve tüzük gereğince başka organlara bırakılmamış konuları görüşüp karara bağlamak,

m) Konfederasyonun feshine karar vermek,

n) Türk-İş nakit gelirinin % 5'ini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamada bulunmak üzere Yönetim Kuruluna yetki vermek "

Ana tüzük'ün bu hükmünü Kanun hükmüyle (Mad.11) karşılaştırdığımız zaman tüzük hükümleriyle ne derece ayrıntılı hususlara girildiği açıkça görülmektedir.

Ana tüzüğün 11 inci maddesinde Yönetim Kurulunun Genel Kuruldan sonra en yetkili karar ve icra organı olduğu belirtilerek Yönetim kurulun oluşumuna değinilmiştir. Yönetim Kurulu Başkan,Genel Sekreter,Genel Mali Sekreter,Genel Eğitim Sekreteri,Genel Teşkilatlandırma Sekreteri olmak üzere 5 asıl ve aynı sayıda üvansız yedek üyeden oluşmaktadır. Bu durum şunu göstermektedir ki Yönetim Kurulu üyeleri sayısı yukarıda Kanunumuzun öngördüğü asgari sayıda tutulmuştur.⁸⁹

Bununla da yetinilmeyip Yönetim Kurulu üyelerinin kurulu oluşturan delegeler arasından seçileceği belirtilmek suretiyle de Kanunumuzda pek açık ifade edilmeyen bir konuya da açıklık getirilmiştir.

Kanun hükmüyle (Mad.14) bir mukayese yapmak ,Dernekler Kanununa başvurmadan meselenin çözümüne yardımcı olmak amacıyla Yönetim Kurulunun Ana Tüzükte belirlenen ayrıntılı görevlerini burada aynen göstermek istiyoruz (Mad.12).

⁸⁹ Bkz.: 2821 Sayılı Kanun Mad. 15.

" TÜRK-İŞ tüzel kişiliğini temsil ve görev yetkisi,yönetim kurulu adına başkan tarafından kullanılır.

Yönetim Kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

- 1) Tüzüğü uygulamak ve gerektiğinde yorumlamak,
- 2) Kurulların kararlarını uygulamak,
- 3) Genel Kurulu toplantıya çağırmak,
- 4) Çalışma ve mali raporları,tahmini bütçeyi hazırlayıp genel kurula sunmak,
- 5) Bütçe fasılları ve yıllık bütçeler arasında aktarmalar yapmak,
- 6) Gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapmak ve karara bağlamak
- 7) Yurd dışında Konfederasyonun üyesi bulunduğu işçi kuruluşlarına ve diğer resmi veya özel kuruluşların toplantılarına temsilci seçmek,yurt içinde ve dışında tertiplenecek etüd ve gezilere katılacakları tespit etmek,
- 8) Konfederasyona üyelik için başvuran sendikanın bu isteminitüzüğün 3. maddesinin (b) fıkrasına göre kabul veya reddetmek,
- 9) Tüzükte belirtilen konfederasyon amaçlarını gerçekleştirebil mek için gerekli bilimsel ve teknik bürolar kurmak

ve gerekli elemanların atamalarını yapmak, ücretlerini, çalışma şartlarını tespit etmek, Konfederasyon bünyesinde çalışan işçiler için Konfederasyon adına anlaşmalar ve akitler yapmak,

10) İşçilerin mesleki bilgilerini arttıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,

11) Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun % 5'inden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

12) Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla mensupları için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudun %10'un dan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

13) İşçilerin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak,

14) Nakit mevcudunun %20'sinden fazla olmamak kaydıyla sını ve iktisadi kuruluşlara yatırım yapmak,

15) Taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda alınan genel kurul kararı uyarınca gerekli işlemleri yapmak ve bu işlemlerin yapılması hususunda görevlendirilecekleri tespit etmek,

16) Kanuna, genel kurul kararına, tüzük ve yönetmelik

hükümlerine aykırı hareket ettiği tespit edilen Üye sendikaları ve (üye sendikaları yöneticileri ile temsilcilerini) Disiplin Kuruluna sevk etmek,

17) Tüzük tadil tekliflerini hazırlayıp genel kurula sunmak,

18) Bölge Temsilcilikleri ile İl Temsilcilikleri kurmak ve bu temsilciliklere ilgili eleman atamak ,kurulu temsilcilikleri kapatmak, görevlendirilen temsilci ve elemanları değiştirmek işten el çektirmek ,temsilciliklerin oluşturulması ve işlevlerini belirleyecek Yönetmelikleri yapmak,

19) 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 5 inci maddesinde sayılan suçlardan biri ile mahkum olduğu Konfederasyona yapılacak yazılı bildirim ile ortaya çıkan zorunlu organ yöneticisinin görevine son vermek işlemi de dahil olmak üzere gereğini yapmak,

20) Her nevi taşınır mal edinmek ve lüzumunda satmak,

21) Kanun ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre kurulan kurul ve kurumlara TÜRK-İŞ adına katılacak temsilci ve delegeleri seçmek,

22) Bölge Temsilcilikleri, İl Temsilcilikleri ve Yönetim Kurulunca oluşturulmasında yarar görülen diğer istişari kuruluşların (danışma kurulları, bölge kurulları v.b. gibi) teşekkül ve çalışmalarını yolluk, satın alma ve tesellüm, genel kurul hazırlık çalışmaları ve hizmetlerin ifası ile uzmanlık bürolarının çalışmalarını, demirbaşların satış ve terkinin usul ve esaslarını, grev fonu ile ilgili şartları açıklayan Yönetmelikler yapmak, yapacağı bu yönetmelikleri yürürlüğe koymak, değiştirmek veya kaldırmak,

23) Genel kurul tarihinden önce delegeler arasından gerekli

gördüğü ön komisyonları kurmak,

24) Tüzük hükümlerine uyulmasını sağlamak,amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesine gayret etmek,Türk İşçi Hareketini ilgilendiren çalışmaları izlemek,gerekli araştırma ve incelemeleri yapmak, teşkilatlanma, eğitim,toplu sözleşme, grev ve benzeri konularda her türlü çalışmaları yürütmek, gerekli tedbirleri almak,

25) Aidatların muntazaman tahsilini ve giderlerin bütçeye uygunluğunu temin etmek,giderlerde tasarrufu sağlamak, gelirlerin çoğalması için tedbirleri almak,

26) Teşkilatlararası dayanışma ve işbirliğini sağlamak,"

Yönetim Kurulunda çeşitli ünvanlarla yer alan ve kanunende Yönetici sıfatını taşıyan Yönetim Kurulu Üyelerinin Görev ve Yetkileri de teker teker gösterilerek tüzüğün 14 üncü maddesinde yer almış bulunmaktadır.

Türk-İş'de yönetici sıfatını taşıyan Denetleme Kurulu , Genel kurul tarafından ve delegeler arasından üç asil,üç de yedek üye olarak seçilir. Denetleme Kurulunun asıl üyeleri Genel Kurulu takip eden 15 gün içinde yapacakları ilk toplantıda kendi aralarından bir başkan ve bir rapörtör seçerler.

Denetleme Kurulunun görev ve yetkileri etraflı bir şekilde tüzükte şöyle gösterilmiş bulunmaktadır (Mad.15).

"a) Denetleme Kurulu en geç (6) altı ayda bir Konfederasyon merkezinde toplanıp ,çalışmaları denetlemeye mecburdur. Ayrıca; Denetleme Kurulu Yönetim Kurulu istemiyle ve belirlenecek tarihlerle üye sendikaların gelir ve giderlerini,giderlerinin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetler. Denetlemenin

yapılabilmesi için kurul üyelerinden en az iki denetçinin biraraya gelmesi şarttır. Denetleme Kurulu Konfederasyon çalışmalarını denetlemek üzere 6 aylık süreyi beklemeksizin gerekli gördüğü hallerde toplanıp denetleme yapabilir.

Denetleme Kurulu kararlarını oy çokluğu ile alır. Oylarda eşitlik halinde Kurul Başkanının katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır,

Denetleme Kurulu toplantılarına yalnız asil üyeler katılır. Asil üyelere birinin veya birkaçının kurul üyeliğinden ayrılması halinde Denetleme Kurulu başkanı yedek üye seçiminden en çok oy alandan başlamak suretiyle sırayla yedekleri göreve çağırır.

Denetçiler, denetimlerini Konfederasyon merkezinde yaparlar; Konfederasyona ait evrak veya defterleri Konfederasyon merkezinden dışarıya çıkaramazlar.

b) Denetleme Kurulu Konfederasyon tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetimi yapar, ara raporunu genel başkanlığa verir. Devre sonu raporunu da genel kurula sunar.

Yönetim kurulunun faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olup olmadığını denetler.

Denetleme Kurulu, Yönetim Kurulunun isteği üzerine üye sendikaların her türlü gelir ve giderlerini inceleyerek, düzenleyeceği raporu Yönetim Kuruluna verir. Denetleme Kuruluna bilgi vermek, hesapları denetlemesinde gerekli kolaylığı göstermek uyulması zorunlu tüzük hükmüdür.

Yönetim Kurulundan, genel kurulun toplantıya çağırılmasını

ister.

c) Denetleme Kurulu yaptığı denetleme ve incelemeler sırasında Konfederasyonun mali işlerinde usulsüzlük veya yolsuzluk gördüğü takdirde, durumu Yönetim Kurulu başkanlığına bir raporla birlikte bildirir. Soruşturmayı derinleştirmek üzere lüzum gördüğü takdirde yukarıda belirtilen fiil veya fiileri işleyenlerin geçici olarak görevden el çektirilmeleri için Disiplin Kuruluna havalesini ister.

Yönetim Kurulunun, Denetleme Kurulunun bu isteğini kabul etmemesi, yolsuzluk veya usulsüzlük yaptığı iddia edilenleri Disiplin Kuruluna havale etmemekte ısrar etmesi halinde, Denetleme Kurulu ,yönetim Kurulundan genel kurulun toplantıya çağırılmasını isteyebilir.

Görevden bu yolla el çektirilenlerin genel kurulca ,görevlerini iade veya ihraçlarına karar verilir. Görevlerine iade edilenlerin görevden el çektirildikleri süreye ait Konfederasyondan almaları gereken ücret ve sosyal haklar kendilerine ödenir.

Konfederasyondan ihracına karar verilenler hakkında gerekiyorsa yargı mercilerine de başvurulur. "

Konumuz açısından özellikle Yönetim ve Denetleme Kurulları üzerinde durmuş bulunuyoruz. Dördüncü zorunlu organ olan Disiplin Kurulu için ise yine tüzüğün 16 ıncı maddesinde etraflı hükümler bulunduğunu belirtmekle yetiniyoruz.

2. Türk-İş'de Zorunlu Olmayan Organlar

Türk-İş Ana Tüzüğünde Türk-İş'in diğer temel organı diye gösterilmek suretiyle zorunlu olmadığı halde kurulan bir organ

olarak Başkanlar Kurulunun yer aldığı görülür.

Başkanlar Kurulu üye sendikaların Genel Başkanlarından oluşur.Üç ayda bir Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine toplanır.Ayrıca Türk-İş Yönetim Kurulunun tümü üye olarak katılırlar. Başkanlar Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır (Ana Tüzük Mad. 18).

" a) Üye sendikaların sorunlarını dile getirir ve bu konularda Yönetim Kuruluna önerilerde bulunur.

b) Kurulların çalışmaları hakkında bilgi alarak çalışmaları daha rasyonel hale getirmek için önerilerde bulunur.

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

d) Konfederasyonun iç ve dış genel politikasını inceleyerek tartışır,görüş ve önerilerini tespit ederek yönetim kuruluna sunar ve açıklar.

e) Teşkilatın ortak konuları hakkında üye kuruluşlar arasında ortak dengeyi sağlayıcı önerilerde bulunur.

f) Yönetim Kurulunca hazırlanan iç yönetmelikleri onaylar.

g) Üyeliğe müracaat eden sendikalar hakkında Yönetim Kuruluna görüş bildirir.

h) Yönetim Kuruluna ,tüzüğün 12 inci maddesinde belirtilen yetki ve görevlerini kullanmasında görüş ve önerilerde bulunur.

i) Eğitim,teşkilatlandırma ve mali politikanın tespitinde görüş ve önerilerde bulunur. Münferit ve merkezi eğitim programını

yönetim kurulu ile müştereken tanzim eder. "

Görüldüğü üzere daha önce açıkladığımız Kanuna⁹⁰ uygun biçimde zorunlu olmayan Başkanlar Kurulu sendika ve konfederasyonun yapacağı etkinlikleri kolaylaştıran, zorunlu organlara yol gösteren, onların daha verimli çalışmasını sağlayan bir organdır. Kararları öneri niteliğindedir, belirli konulara ilişkin görüşler bildirmekle görevlidir. Bir danışma organı olarak görev yapmaktadır.

II. TÜRK-İŞ 'DE YÖNETİCİLİK

Daha öncede belirtildiği gibi 2821 Sayılı Sendikalar Kanunumuz 9 uncu maddesi 7 inci fıkrasında "Yönetim ve Denetim Kurulu üyeleri Yönetici sıfatını taşırlar" demek sureti ile konuya açıklık getirilmiştir.⁹¹ Yönetim ve Denetim Kurulu bilindiği gibi sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların Genel Kurul dışındaki Zorunlu Organlarından ikisini oluşturur.

Türk-İş Yönetim Kurulu ,Genel Başkan,Genel Sekreter,Genel Mali Sekreter, Genel Eğitim Sekreterleri ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri olmak üzere 5 asil ve aynı sayıda yedek üyeden oluşur. (Ana Tüzük mad.11 f.2.)

Bu sayı 2821 Sayılı Kanunumuzda belirtilen Konfederasyon Yönetim Kurullarının en az beş, en çok yirmidokuz üyeden oluşabileceğini belirten 15 inci maddesine uygun bir hükümdür. Türk-İş Yönetim Kurulu üye sayısında Kanunda belirtilen asgari sayı ile yetinilmiştir.

⁹⁰ Bkz.: Bu Bölüm, Birinci Kısım §.1.

⁹¹ Bkz.: Bu Bölüm, Birinci Kısım, §.2-1.

Yönetim Kurulundan sonra Denetleme Kurulunda ise 2821 Sayılı Kanunumuzun 19 uncu maddesinde " Denetleme Kurulu Genel Kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur,ancak şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir " demek suretiyle hükme açıklık getirilmiştir.

Türk-İş Denetleme Kurulunun ise Ana Tüzüğü'nün 15 inci maddesi (a) fıkrasında Genel Kurul tarafından ve delegeler arasından gizli oyla seçilen üç asil üyeden oluşacağı belirtilmiştir. Ayrıca asil üye sayısı kadar yedek üye seçileceğide gösterilmiştir. Görüldüğü gibi tüzükte değinilen hüküm ile 2821 Sayılı Kanunda değinilen hüküm tam bir uyum göstermektedir.

Türk-İş 'de Sendika Yöneticilerinde bulunması gereken kanuni şartlara geçmeden evvel bir hususu tekrar hatırlatmakta fayda görüyoruz. Bilindiği gibi sendika Yöneticisi sıfatını Yönetim ve Denetim Kurulu üyeleri taşımaktadır. Bu 2821 Sayılı Sendikalar Kanunumuzun 9 uncu maddesinde açık olarak ifade edilmiş bulunmaktadır.

2821 Sayılı Kanunumuzun 14 üncü maddesinin 14 üncü fıkrasında, Konfederasyonların Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeliklerine seçilebilmek için gerekli olan ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunumuzun 5 inci maddesinde belirtilen şartlara uygun olmaya ilaveten en az 10 yıl bilfiil çalışmış olmak şartı getirilmiştir. Yalnız aynı maddede şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5 inci maddede aranan şartlara haiz olmanın yeterli sayılacağı ayrıca belirtilmiştir. Sendika yöneticilerinde bulunması gereken kanuni şartları etraflı olarak incelememizin önceki bölümlerinde görmüştük.⁹²

⁹² Bkz.: Bu Bölüm,Birinci Kısım, §.2-1-2.

Türk-İş Ana Tüzüğü'nün 18 inci maddesinde Yöneticilerde aranacak nitelikler başlığı altında aynen şu şartlar sıralanmıştır:

" TÜRK-İŞ Yöneticilerinde ;

a) Türk vatandaşı olmak,

b) Medeni hakları kullanmaya ehil bulunmak,

c) Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak

d) Türkçe okur-yazar olmak yanı sıra 2821 sayılı Sendikalar Kanununda, sendika ve konfederasyon yöneticileri için öngörülen nitelikler aranır. "

Görüldüğü gibi ilk dört madde Sendikalar Kanununun ilgili maddesinden aynen alınmış, geri kalan şartlar için ise " 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda, sendika ve konfederasyon yöneticileri için öngörülen nitelikler aranır " demek ile yetinilmiştir.

Daha öncede belirtildiği gibi Sendikalarda Yönetici sıfatını Yönetim ve Denetim Kurulu üyelerinin taşıyacağı Kanunumuzda belirtilmişti. Dolayısı ile yönetici sıfatını taşıyabilmek için Yönetim ve Denetim Kurulu üyesi olmak gerekir. Bu üyeliklere seçimle gelinir ve seçimi yapacak olan organ ise Genel Kuruldur. Sendika Yöneticisi seçimlerinin nasıl yapılacağı ayrıntılı olarak daha önceki sayfalarımızda belirtilmişti.⁹³

Türk-İş Ana Tüzüğü Genel Kurulun görev ve yetkilerini

⁹³ Bkz.: Bu Bölüm, Birinci Kısım, §.2-1-2.

belirten 10 uncu maddesinin (c) bendinde Zorunlu organ üyelerini

seçmek yetkisinin Genel Kurulda olduğu belirtilmiştir. Seçimlerde ne gibi esaslara uyulacağı belirtilmemiş olmasına rağmen bu gibi durumlarda 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağı açıktır.

Bunlara ilaveten Ana Tüzüğün 11 inci maddesinin 2 inci fıkrasında " Yönetim kurulu, genel kurul tarafından gizli oyla genel kurul oluşturulan delegeler arasından seçilecek genel başkan, genel sekreter, genel mali sekreter, genel eğitim sekreteri ve genel teşkilatlandırma sekreteri olmak üzere 5 asil ve aynı sayıda yedek üyeden oluşur " denmektedir. Aynı şekilde Ana Tüzüğün 15 inci maddesinde "Denetleme Kurulu, genel kurul tarafından ve delegeler arasından gizli oyla seçilen üç asil üyeden oluşur. Asil üye sayısı kadar yedek üye de seçilir " demek suretiyle konuya daha bir açıklık getirilmiştir.

Konfederasyon Yöneticilerinin ne gibi görevleri olduğunu daha önceki konularımızda ayrıntılı olarak değindiğimizden yeniden belirtmek sanırız gereksiz olacaktır.⁹⁴

Yöneticiliğin sona ermesi ile ilgili olarak daha önceki sayfalarda değindiğimiz⁹⁵ sebeplerden hariç olarak Ana Tüzüğün Yönetim Kurulunun çalışma esaslarına açıklık getiren 13 üncü maddesinde şu hükümlere yer verilmiştir; İlgili maddenin 4 üncü fıkrasında " Yönetim kurulu üyelerinden biri veya birkaçının herhangi bir nedenle kurul üyeliğinden ayrılması halinde, yönetim kurulu yedek üyeleri arasından en çok oy almış olandan başlanarak oy sırasına göre yönetim kurulu üyeliğine çağrı yapılır ve bu suretle yönetim kurulu üye sayısı tamamlanır " denilerek üyelikten ayrılma halinde

⁹⁴ Bkz.: Bu Bölüm, Bu Kısım, §.1-1-1.

⁹⁵ Bkz.: Bu Bölüm, Birinci Kısım, §.2-III.

ne gibi normların uygulanacağı belirtilmiştir. Bunlara ek olarak yine aynı ilgili maddenin 7 inci fıkrasında, " Meşru mazerete dayanmaksızın görevine devam etmeyen,Tüzük hükümleri ile kararlara uymayan,görev ve yetkilerini kötüye kullanan TÜRK-İŞ veya üye sendikaların şeref ve haysiyetini lekeleyecek fiil ve hareketlerde bulunan üye hakkında,Yönetim Kurulu inceleme yapar. Yapılan incelemeler sonunda bu fiil ve hareketler sabit görülür ise,geçici olarak işten el çektirilmesi talebi ile Başkanlar kurulunun da görüşü alınarak Disiplin Kuruluna sevk edilir " denerek bu gibi durumlarda üyeler hakkında ne gibi tedbirler alınacağı belirtilmiştir.

Ana Tüzük hükümleri ile 2821 Sayılı Kanunumuzun Sendika yöneticileri ile ilgili hükümlerinin bir uyum halinde olduğunu söyleyebiliriz.

Ş.2.TÜRKİYE BELEDİYELER VE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASINDA (BELEDİYE- İŞ) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

I. BELEDİYE-İŞ 'DE YÖNETİM

Bilindiği üzere Türkiye'de sendikalar işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulur. Sendikalar ,tüzüklerinde belirtmek şartıyla ve genel kurul kararı ile şube açabilirler (S.K. Mad. 3).Sendikaların kurabilecekleri işkolları ise yine Sendikalar Kanununun 60 ıncı maddesinde 28 işkolu halinde gösterilmiştir. Bu nedenle Kanunun tespit ettiği bu 28 işkolunun üstüne çıkmak veya altına inmek Kanun değişikliğini gerektireceği cihetle Büyük Millet Meclisinin görevleri arasına girer.

Kanunumuzda gösterilen işkollarından biri de 28 sıra

numaralı Genel İşler işkoludur. Öncelikle belirtelim ki sendika çapında yönetim ve yöneticilik konusunu görmek için örnek olarak ele alacağımız Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası,kısa adı ile Belediye-İş işte bu iş kolunda kurulu bir sendikadır.Üst paragrafta ele aldığımız Türk-İş üyesidir.Güçlü bir sendikacılığın oluşması için her iş kolunda bir sendikanın Türk-İş'e üye olması esası Türk-İş'çe benimsendiği için⁹⁶ 28 sayılı işkolunda konfederasyona tek üye de işte bu Belediye-İş sendikasıdır.

Belediye-İş sendikası Ana Tüzüğü'nün tetkikinde hem sendikalarını hem de şubelerini ilgilendirir ayrıntılı hükümlerin yer aldığını görürüz. Sendika Tüzüğünde şubelere ilişkin hükümlerin bulunmasının nedeni 2821 Sayılı Kanunun 7 inci maddesinin 10 uncu bendindedir. Zira bu bent de sendika tüzüklerinde belirtilmesi zorunlu hususlar arasında "sendika şubelerinin nasıl kurulacağı,görev ve yetkileri,genel kurulların toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin nasıl temsil edileceği'nin gösterilmesi emredilmiş bulunmaktadır. Konumuz açısından bizim için Belediye-İş sendikasının da (dolayısıyla şubelerinde) Yönetim ve Yöneticilik olduğu cihetle, biz Ana Tüzük içerisinde sadece bu hükümlere kısaca değineceğiz.

Belediye-İş sendikasında sendika organlarının **Zorunlu Organlar ve İstişari Organlar** diye iki grup içerisinde toplandığı görülür.

Kanunumuzda belirtildiği şekilde Sendika Genel Kurulu ,Sendika Yönetim Kurulu,Sendika Denetleme Kurulu,Sendika Disiplin Kurulu hem sendikalar hem de şubeler için öngörülmüş bulunmaktadır. Hem sendika hem de şubeler için zorunlu olmayan organlar olarak İstişari Organlar başlığı altında **Şube Başkanlar Kurulu, Bölge Temsilcileri ve Temsilciler Kurulu**, gösterilmiş

⁹⁶ Bkz.: Türk-İş Tüzük Mad.3.

bulunmaktadır.

1. Belediye-İş 'de Zorunlu Organlar

Ana Tüzüğün 13-18 inci maddelerinde Sendika Genel Kurulunun Kuruluş Şekli,Toplanma Zamanı ve Toplantı Esasları,Karar Nisabı, Olağanüstü Genel Kurul,Genel Kurulun Görevleri,Sendika Yöneticilerinde Aranacak Nitelikler etraflı bir şekilde incelendikten sonra⁹⁷ 19 uncu maddeden itibaren Sendika Yönetim Kurulu'nun oluşum Şekli,Görev ve Yetkileri,Çalışma esasları,Görev Bölümü vs. hususlar üzerinde durulmuştur (Mad.19-21).⁹⁸

Sendika Yönetim Kurulu,Genel Kurul tarafından gizli oyla Genel Kurulu oluşturan delegeler arasından ,sıfatları Genel Kurulca belirlenerek seçilecek

- i. bir Genel Başkan,
- ii. bir Genel Başkan Yardımcısı,
- iii. bir Genel Sekreter,
- iv. bir Genel Mali Sekreter,
- v. bir Genel Eğitim Sekreteri,
- vi. bir Genel Araştırma ve Planlama Sekreteri,
- vii. üç Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

⁹⁷ Aynı konular şubeler için 27-30 uncu maddelerinde ele alınmıştır.

⁹⁸ Aynı konular şubeler için 31-34 üncü maddelerinde ele alınmıştır.

olmak üzere 9 asil üyeden seçilir. Asil üye sayısı kadar da yedek üye seçilir.⁹⁹

Şube Yönetim Kurulu ise üye ile yapılan Genel Kurullarda üyeler arasından,delege ile yapılan Genel Kurullarda ise delegeler arasından aşağıda gösterilen esaslara uyularak belirtilen sayılarda seçilen kişilerden oluşur:

i. Üye sayısı 500'e kadar olan ve genel kurulları üyeden oluşan şubelerde,şube yönetim kurulu 3 asil üyeden oluşur. Bunlardan bir başkan,bir sekreter,birde mali sekreter olarak sıfatları genel kurul tarafından belirtilir. Ayrıca asil üye kadar yedek üye seçilir.

ii. Üye sayısı 501-2000'e kadar olan genel kurulları delegelerden oluşan şubelerin yönetim kurulu beş asil üyeden oluşur. Bunlardan bir başkan,bir sekreter,bir mali sekreter olarak sıfatları genel kurul tarafından belirtilir.

Ayrıca asil üye kadar yedek üye seçilir.

iii. Üye sayısı 2001'den fazla olan ve genel kurulları delegelerden oluşan şubelerde,şube yönetim kurulu 7 asil üyeden oluşur.Bunlardan bir başkan,bir sekreter,bir mali sekreter olarak sıfatları genel kurul tarafından belirtilir.

Ayrıca asil üye kadar da yedek üye seçilir.

Yönetim Kurulu sendikanın Genel Kurulundan sonra gelen en yetkili karar ve icra organıdır. Sendikayı temsil görev ve yetkisi,Yönetim Kurulu adına başkan tarafından kullanılır.

Sendika Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:¹⁰⁰

⁹⁹ "sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç en çok dokuz üyeden oluşur"/2821 S.K.

- i. Üyeleri adına Toplu İş sözleşmesi akdetmek,
- ii. Toplu İş uyuşmazlığı çıkarmak,
- iii. Grev kararı almak, uygulamak, kaldırmak,
- iv. Tüzüğü uygulamak ve gereğinde tevsir etmek,
- v. Kurulların kararlarını uygulamak,
- vi. Genel Kurulu toplantıya çağırarak,
- vii. Çalışma ve Mali raporları, tahmini bütçeyi hazırlayıp genel kurula sunmak,
- viii. Bütçe fasılları ve yıllık bütçeler arasında aktarmalar yapmak
- ix. Gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapmak ve karara bağlamak,
- x. Yurt içinde ve dışında sendikanın üyesi bulunduğu işçi kuruluşlarına ve diğer resmi ve özel kuruluşların toplantılarına temsilci seçmek, yurt içinde ve dışında tertiplenecek etüd ve gezilere katılacakları tespit etmek,
- xi. Sendika üyeliğine başvuranların üyeliklerini kabul veya reddine karar vermek,
- xii. Yönetim kurulu üye sayısının toplantı nisabının altına

¹⁰⁰ Şube Yönetim Kurulları görev ve yetkileri konusunda bkz.: Ana Tüzük Mad.32.

düşmesi veya diğer herhangi bir sebeple infisah etmiş şube yönetim kurulu yerine yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemleri yapmak, seçime kadar gerekli tedbirleri almak,

xiii. Kanun, Toplu İş sözleşmesi ve uluslararası anlaşma hükümlerine toplanan kurullara giricek işçi üyelerini seçmek ve göndermek,

xiv. İş anlaşmazlıklarında ilgili makam, merci, uzlaştırma, arabulucu ve hakem kurullarına, iş mahkemelerine vs. yargı mercilerine kanun hükümlerine göre başvurmak, mütalaa bildirmek ve onlardan talepte bulunmak,

xv. Üyelerini temsilen çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, hizmet akitlerinden, örf ve adetten doğan hakları ile sigorta haklarında işverenle, diğer şahıs ve kuruluşlarla görüşmelerde bulunmak, anlaşmalar yapmak, akitler yapmak, mahkemelerde dava açmak, bu sebeple açtığı davalarda husumete ehil olmak, sulh olmak, ibra etmek,

xvi. Tüzükte belirlenen sendika amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli bilim ve teknik bürolar kurmak ve bunlar için gerekli elemanları bulup çalıştırmak ve atamaları yapmak, sendika ve şubede çalışacakları atamak ve bunların ücretlerini, çalışma şartlarını tespit etmek, sendika bünyesinde çalışan işçiler için sendika adına anlaşmalar ve akitler yapmak,

xvii. İşçilerin mesleki bilgilerini ve işçilik bilincini geliştirecek, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesini, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs, konferans, panel, forumlar tertiplemek sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezh

şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,

xviii. Herhangi bir bağıştta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik, trafik ve iş kazaları gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun %5 inden fazla olmamak kaydı ile bu sandıklara kredi vermek,

xix. Herhangi bir bağıştta bulunmamak kaydıyla, üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun %10 undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek, (Ancak tüketim kooperatiflerine işyerinde %51 üyeyi bünyesine ortak etmiş ve de sermaye payının tamamını ödemiş olması lazımdır),

xx. Üyelerin mesleki eğitim bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak,

xxi. Nakit mevcudunun %20'sinden fazla olmamak kaydı ile sınai ve iktisadi kuruluşlara yatırımlar yapmak (bu yatırımlar kararlaştırılmadan önce Türk-İş 'in mutabakatının alınması zorunludur.),

xxii. Gerekli taşınmaz malların, satın alınması veya mevcut malların satılması hususunda alınan genel kurul kararı uyarınca gerekli işlemleri yapmak ve bu işlemlerin yapılması hususunda görevlendirilecekleri tespit etmek,

xxiii. Başkanlar kurulunu toplantıya çağırarak,

xxiv. Kanuna, genel kurul kararlarına, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden şube yöneticilerini disiplin kuruluna sevk etmek, yargı yollarına başvurarak işten el çektirilmelerini

sağlamak veya Genel Kurul kararı ile değiştirmek,

xxv. Tüzük ve yönetmelik hükümleri gereğince şube olağanüstü genel kurulunun toplanmasına karar vermek,

xxvi. Yeni yönetmelik tasarıları ve mevcut yönetmelik,tüzük tadil tekliflerini hazırlayıp genel kurula sunmak,

xxvii. Bölge temsilcilikleri kurmak ve bu temsilciliklere bölge temsilcisi ile yeterli elemanı atamak,

xxviii. Sendika şubesinin faaliyet alanı içindeki işyerlerinde çalışmalarından dolayı şube yönetim kuruluna karşı sorumlu olmak üzere temsilcilikler kurmak ve atamak veya bu konuda şube yönetim kurulunu yetkili kılmak,

xxx. Sendika adına şubelerde yapılan sarf,vesair harcamaları usul,kanun,tüzük,yönetmelik uyarınca inceleyip karara bağlamak,

xxxi. Şubelerde çalıştırılacaklar için bütçe dahilinde kadro açmak,

xxxiii. Şube yönetim kurullarını görüşünü alarak,işyeri temsilcilerini atamak ve değiştirmek,

xxxiv. 2821 sayılı Kanununun 5. maddesinde sayılan suçlardan biri ile mahkum olan sendika,sendika şubesi organlarında görevlendirilmiş kişilerle ilgili olarak yetkili mercilerden sendikaya gelecek yazılı bildirim üzerine ilgilinin görevine son vermek işlemi de dahil olmak üzere gereğini yapmak,

xxxv. Yönetmelikler,plan ve programlar gereği komisyonlar kurmak,sendikanın ilkelerine uygun olarak amaçlarını

gerçekleştirmek üzere gereken her türlü teşebbüs ve çalışmalarda bulunmak,

xxxvi. Demirbaş eşyanın terkin ve şubelere devri hususlarını karara bağlamak,

xxxvii. Şubelerin idari ve mali denetimini yapmak,

xxxviii. Sendika yöneticilerinin, üyelerinin ve sendikada çalışanların yapacakları seyahatlere karar vermek, (ancak olağanüstü hallerde seyahatler için bir yönetim kurulu üyesinin imzalayacağı görev kağıdı tanzim edilir ve sonradan kararı sağlanabilir.),

xxxix. Grev ve Lokavt süresince sendika üyelerine yapılacak yardımları günün koşullarına göre belirlemek,

xl. Tüzüğün ilgili maddelerinde ,yönetim kurulunun görevleri arasında belirlenen hususları yerine getirmek,

xli. Genel Kurulca verilecek diğer görevleri yapmak,

xlii. Tüzüğün 17. maddesinde sayılan genel kurulun yetki alanına giren hususlar dışındaki görevleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak.

Son olarak belirtelim ki Yönetim Kurulu üyelerinin yani her bir yöneticinin Görev ve Yetkileri de teker teker 22 inci maddede yer almış bulunmaktadır.¹⁰¹

Sendikaların **Denetleme Kurulu** 3 üyeden oluşur. Bunlar kendi aralarından bir Başkan ve bir raportör seçerler. Denetleme

¹⁰¹ Aynı konularda şubeler için Mad. 34 de ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.

Kurulu üç ayda bir sendika merkezinde toplanıp, sendika çalışmalarını denetlemeye mecburdurlar. İdari ve mali yönden

denetim yaparlar, ara raporlar sendika Başkanlığına, Devre sonu raporları da Genel Kurula sunulur. Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine şubelerdeki denetimi yaparlar. Yönetim Kurulundan Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırmasını isteyebilirler (Mad.23).

Denetleme Kurulunun kısaca değindiğimiz bu görev ve yetkileri bir çok diğer ayrıntılı hususlarla birlikte çıkarılan ve 5 Kasım 1989 tarihinden itibaren yürürlüğe giren **Denetleme Kurulu Yönetmeliğinde** Kurulun oluşması, Toplantı zamanı ve yeri, Görev ve Yetkisi, Denetim Sonucunda Yapılacak İşlem, Evrak Kayıt ve Zimmet Defteri başlıkları altında gösterilmiş bulunmaktadır.

Şube Denetleme Kurulları ise üyesi 500 ü aşmayan şubelerde 1 asil, 1 yedek üyeden, üyesi 500'den fazla şubelerde 3 asil, 3 yedek üyeden oluşur ve sendika Denetleme Kurulunun çalışma şeklini düzenleyen hükümlere kıyasen çalışır.

2. Belediye-İş' de Zorunlu Olmayan Organlar

Zorunlu olmayan organlara gelince, yukarıda da belirttiğimiz üzere Ana Tüzüğün 12 nci maddesinde istişari organlar başlığı altında şöyle üç organ gösterilmiş bulunmaktadır:

" a. Şube Başkanlar Kurulu

b. Bölge Temsilcileri

c Temsilciler Kurulu

a. Tüzüğün 12 nci maddesinde hernekadar "Şube Başkanlar

Kurulu" denmekte ise de gerek oluşum şekli dikkate alındığında,gerekse Tüzük'ün bu kurulun oluşum,görev ve yetkilerini belirten 25 nci maddesinde ve hatta çıkarılan İç Yönetmelikte Başkanlar Kurulu veya Sendika Başkanlar Kurulu da dendiği gözönüne alınacak olursa bu organın tek bir ifade ile "Başkanlar Kurulu" olarak adlandırılması her halde daha yerinde olur.

Ana Tüzük'ün 25 nci maddesine göre Başkanlar Kurulu,Şube Başkanları ile Sendika Başkanlarından oluşur. Başkanlar Kurulu 4 ayda bir toplanır (İç Yönetmelik Mad.6).

Başkanlar kurulu şu görevleri yerine getirmek üzere toplanır (Tüzük Mad.25):

i. Şubelerin yerel ve genel sorunlarını dile getirir ve bu konuda yetkililere tavsiyede bulunur.

ii. Toplu İş Sözleşmesinin düzenlenmesi ve uygulanması hakkında görüşlerini bildirir.

iii. Kurulların çalışmaları hakkında bilgi alarak çalışmalarını daha rasyonel hale getirmek için tavsiyelerde bulunur.

iv. Çalışma hayatını ilgilendiren yasa.tasarı ve diğer mevzuat üzerinde görüşlerini ortaya koyar.

v. Sendikanın hayatiyeti ile ilgili konularda görüşlerini açıklar.

vi. Sendikanın genel politikası hakkında istişarede bulunarak görüşlerini açıklar.

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

b. Temsilciler,şube sınırları içindeki bölge ve ünitelerde görev yapmak üzere Şube Yönetim Kurulu kararı ile görevlendirilen kişilerdir. Görev ve yetkilerinin Sendika Yönetim Kurulu tarafından hazırlanıp,Genel Kurulca onaylanacak bir yönetmelikte belirlenmesi öngörülmüştür (Tüzük Mad.37).

c. Temsilciler Kurulu ise sendika Yönetim Kurulu tarafından,şube sınırları içinde görevlendirilen temsilcilerden oluşan bir kuruldur. "

Belirtelim ki,Ana Tüzükte de zaten açıkça belirtildiği üzere bütün bu organlar istişari nitelikte kararlar alırlar.

II. BELEDİYE-İŞ'DE YÖNETİCİLİK

2821 Sayılı Kanunumuzun 9 uncu maddesi 7 inci fıkrasına dayanarak Sendika Yöneticisi denilince aklımıza Yönetim ve Denetim Kurulu üyelerinin geleceği konusuna daha önce değinilmişti.

Belediye-İş Yönetim Kurulu, bir Genel Başkan, bir Genel Başkan Yardımcısı, bir Genel Sekreter, bir Genel Mali Sekreter, bir Genel Eğitim Sekreteri, bir Genel Araştırma ve Planlama Sekreteri, üç Genel Teşkilatlandırma Sekreteri olmak üzere 9 asil ve aynı sayıda yedek üyeden oluşmaktadır.

Bu sayı Kanunumuzda belirtilen sınırlar dahilindedir. Belediye-İş Yönetim Kurulu üye sayısında Kanunda belirtilen asgari sayıya yakın bir sayı ile yetinilmiştir.

Belediye-İş Denetleme Kurulu Ana Tüzüğün 23 üncü

maddesinin ilk fıkrasında Genel Kurul tarafından ve tüzüğün 18 inci maddesinde (Bu madde sendika yöneticilerinde olması gereken Kanuni özellikleri belirtmektedir) sayılan niteliğe sahip delegeler arasından gizli oyla seçilen 3 asil üyeden teşekkül eder denmektedir. Asil üye kadar yedek üye seçilir.

Belediye-İş sendikası Ana Tüzüğü 18 inci maddesinde Sendika Yöneticilerinde aranacak nitelikler aynen şu şekilde sıralanmıştır;

" Sendika yöneticilerinde aşağıda belirtilen nitelikler aranır.

a) Türk vatandaşı olmak,

b) Medeni hakları kullanmaya ehil olmak,

c) Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak,

d) Türkçe okur-yazar olmak,

e) Zimmet, ihtilas, irkilap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı, suçları ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis ve taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesi aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 536 ıncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı kanunun 537 inci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemlerle siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkûm olmamak,

f) Toplu iş sözleşmesi,Grev ve Lokavt Kanununun 68, 670, 71, 72, 73, 74, 75, 75, 76, 77 ve79. maddelerine göre hüküm giymemiş olmak,

g) Kamu kurum ve kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs ve ortaklıkların,yönetim veya denetim kurullarında görevli bulunmamak,

h) Yukarıdaki fıkralarda belirlenenler dışında 2821 sayılı Sendikalar kanununun yöneticilik için öngörülen niteliklerine haiz olmak, "

Görüldüğü gibi Ana Tüzüğün bu hükmünde belirtilen hususlar 2821 Sayılı Kanunumuzun beşinci maddesi gibi açık ve ayrıntılı olarak belirtilmiştir

Belediye-İş Ana Tüzüğünün Sendika Genel Kurulunun görevlerini kapsayan 17 inci maddesinin ilk fıkrasının birinci bendinde genel kurulun organların seçiminden sorumlu olduğu belirtilmiştir. Organların seçiminde ne gibi esaslara uyulacağı belirtilmemiş olmasına rağmen bu durumda 2821 Sayılı Kanunumuzun ilgili hükümlerinin uygulanacağı açıktır.

Ana Tüzüğün 19 uncu maddesinde sendika yönetim kurulunun, genel kurul tarafından gizli oyla,genel kurulu oluşturan delegeler arasından seçileceği,aynı şekilde Ana Tüzüğün 23 üncü maddesinde Denetleme Kurulunun, Genel Kurul tarafından gizli oyla seçilerek oluşturulacağı belirtilmiştir.

Ana Tüzüğün hükümleri 2821 Sayılı Kanunumuzun Sendika yöneticileri ile ilgili hükümleri ile uyum göstermektedir.

§.3. TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONUNDA (TİSK) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

I. TİSK 'DE YÖNETİM

TİSK'in 8 Eylül 1983 günü yapılan Olağanüstü Genel Kurulunda kabul edilen Ana Tüzüğün 9 uncu maddesinde TİSK 'in organlarının iki grup halinde gösterildiği görülür.

2821 Sayılı Kanunda öngörüldüğü gibi Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu, Disiplin Kurulu Konfederasyonun zorunlu organları arasında gösterilirken; zorunlu olmayan organlar olarak TİSK 'in Diğer Kurulları başlığı altında Yürütme Komitesi, Konfederasyon ve Üye Sendikalar Yönetim Kurulları Müşterek Heyeti, Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu olarak üç ayrı kurulun yer aldığı görülür.

Şimdi öncelikle bu organların Ana Tüzük Hükümlerine göre oluşumu, görev ve yetkileri üzerinde durmak suretiyle Kanunumuza göre oluşum, görev ve yetkilerini daha önce gördüğümüz¹⁰² bu organlara TİSK Ana Tüzüğü açısından nasıl bir düzenleme getirildiğini görelim.

1. TİSK 'de Zorunlu Organlar

TİSK Ana Tüzüğünde 2821 Sayılı Kanunda öngörülen zorunlu organların i) Genel Kurul, ii) Yönetim Kurulu, iii) Denetleme Kurulu, iv) Disiplin Kurulu şeklinde aynen yer aldığı görülür.

¹⁰² Bkz.: Bu Bölüm, Birinci Kısım, §.1.

Ana Tüzüğün 10 uncu maddesinde Konfederasyon Genel Kurulunun delegelerden oluştuğu ve her üye sendikanın Genel Kurulda oniki delege ile temsil edileceği belirtildikten sonra,delege seçimlerinde nelere dikkat edileceği sıralanmıştır.

Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine Konfederasyon Genel Kurulu olağan olarak ve üç yılda bir ve Aralık ayında toplanır.Toplantının gündemi,yer,gün ve saati en az onbeş gün önce o mahalde yayınlanan günlük iki gazetede ilan edilir.Ayrıca mahallin mülki amirine yazı ile bildirilir.

Görüldüğü gibi TISK'de de Kanunumuzda olağan Genel Kurulların üç yılda bir toplanmasını belirten ama "Tüzüklerde daha kısa bir sürede toplanma öngörülebilir" (Mad.12 f.2)hükmüne rağmen, tüzüğün değinilen hükmünde Genel Kurulların üç yılda bir olağan olarak toplanması belirtilmiştir.

Ana Tüzüğün 12 inci maddesinde Genel Kurulun toplanma Usulü ve Toplantı Yeter Sayısına ait ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

Genel Kurul toplantısını Yönetim Kurulu Başkanı,bulunmadığı hallerde Başkan vekillerinden biri açar ve Başkanlık Divanının seçimine geçilir.

Başkanlık Divanı Genel Kurul müzakerelerini idare etmek ve gerekli zabıtları tutmak üzere delegeler arasından açık oyla ve adi çoğunlukla i) bir Başkan ii) iki Başkan vekili iii)iki Divan Katibi ; seçilir.(Ana Tüzük Mad.13)

Başkanlık Divanı,organların üyeliklerine aday olanları tesbit

etmek, aday listelerin düzenlenmesini ve seçim kurulu başkanlarına mühürletmek üzere verilmesini sağlamakla da görevlidir.

Genel Kurul toplantılarında, toplantıya katılan delegelerin en az 1/10 'u tarafından görüşülmesi istenilen hususlar gündeme alınır. Karar yeter sayısı toplantıya katılan delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Bu hususlar TİSK Ana Tüzüğü 13 ve 14. üncü maddelerinde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

TİSK Genel Kurulunun görev ve yetkilerini gösteren Ana Tüzüğün 15 inci maddesi aynen şöyledir.

" Genel Kurul Konfederasyonun en üst organı olup, başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Zorunlu organların asil ve yedek üyelerini seçmek,
- b) Ana Tüzük değişikliklerini karara bağlamak,
- c) Yönetim ve Denetleme Kurulu raporlarını görüşmek,
- d) Yönetim ve Denetleme Kurullarını iğbra etmek,
- e) Konfederasyon bütçesini görüşüp aynen veya değiştirerek kabul etmek,
- f) Gündemde yer alan diğer konuları görüşüp karara bağlamak,
- g) Konfederasyona lüzumlu taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması veya ipotek tesis edilmesi hususlarında Yönetim Kuruluna yetki vermek,

h) Konfederasyonunu uluslararası işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi hakkında karar vermek,

i) Konfederasyonun feshine ve bu halde mamelekinin tasfiyesine karar vermek ve tasfiye komisyonunu seçmek,

j) Grev ve Lokavt Fonu kurmak, fonun kullanılma şartlarını bir yönetmelikle tespit etmek,

k) Konfederasyonun amacına ulaşabilmesi için Yönetim Kuruluna direktifler vermek,

l) Konfederasyon Yönetim Kurulu Başkan ve Üyelerine verilecek ücretler ile her türlü ödenek, yolluk ve tazminatları tespit etmek,

m) Konfederasyon adına veya Konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirilecekler için verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanını tespit etmek,

n) Üye sendikaların konfederasyona ödeyecekleri aidat miktarını tespit etmek,

o) Mevzuata veya Anayasa'da Genel Kurulca yapılması belirtilen diğer işlemleri yerine getirmek ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlamak. "

Ana Tüzüğün bu hükmünü Sendikalar Kanununun ilgili 11 inci maddesi ile karşılaştırdığımızda tüzük hükümleri ile Türk-İş 'de olduğu gibi son derece ayrıntıya girildiği görülmektedir.

Ana Tüzüğün 16 ncı maddesinde Olağanüstü Genel Kurul toplantısına değinilmiş ve yönetim Kurulunun gerekli gördüğü

hallerde ,Denetleme Kurulunun gerekli gördüğü hallerde ve Genel Kurul delegelerinin 1/5 inin yazılı isteği üzerine Genel Kurulun,Yönetim Kurulunca olağanüstü toplantıya çağırılacağı belirtilmiştir.

Bu toplantılarda da Olağan Genel Kurula ilişkin usül ve esasların uygulanacağı ama burada farklı olarak gündem dışı konuların görüşülemeyeceği ve gündemin değiştirilemeyeceği belirtilmiştir.

Ana Tüzüğün 18 inci maddesinde Genel Kurul tarafından seçilen 29 üyeden oluşan Yönetim Kurulunun oluşumuna değinilmiştir. Yönetim Kuruluna asil üye kadar yedek üye seçileceği belirtilmiştir. Asil üyeler kendi aralarından üç yıllık süre için gizli oyla bir başkan ve iki başkan vekili seçerler. Burada Kanunumuzun öngördüğü asgari üye sayısının epey üstünde Yönetim Kurulu üyesi sayısının tespit edilmiş olduğu dikkat çekmektedir.

Yönetim Kurulunun en geç üç ayda bir defa başkanın çağrısı üzerine toplanacağı ve Yönetim Kurulunun toplantı çağrısının Başkanın talimatı çağrısı üzerine Genel Sekreterlikçe de yapılabileceği Ana Tüzüğün 21 inci maddesinde belirtilmiştir. Ayrıca aynı maddede kararlarda toplantı yeter sayısının üye tam sayısının salt çoğunluğu olduğu belirtilerek,oyların eşitliği halinde Başkanın katıldığı tarafın çoğunluğu sağlamış olacağı belirtilmiştir.

Yönetim Kurulunun Ana Tüzük' te belirtilen görev ve yetkileri aynen şu şekilde belirtilmiştir (Tüzük madde 22):

" Yönetim Kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1- Konfederasyonu temsil etmek,

2- Konfederasyonu Kanunların ve Anayüzüğün verdiği yetki çerçevesinde yönetmek,

3- Genel Kurulca tasdik edilen bütçeye göre gelir ve giderleri kontrol etmek,gerekirse bütçe fasılları arasında nakiller yapmak, hazırlanacak yeni bütçeyi tetkik ederek genel kurula sunmak,

4- Konfederasyona yapılan üyelik müracaatlarını karara bağlamak,

5- Konfederasyon personelinin tayin,terfi,nakil,teziye ve işine son verme işlerini karara bağlamak,

6- Gündemindeki maddeleri görüşüp karara bağlamak,

7- Genel Sekreterlikçe hazırlanacak çalışma programını görüşüp karara bağlamak,

8- Genel Kurula sunulacak çalışma ve hesap raporlarını görüşüp karara bağlamak,genel kurulu toplantıya çağırarak,

9- Aynı işkolunda faaliyet gösteren işverenlerin varsa o işkolunda kurulu Konfederasyon üyesi sendikada toplanmalarını, yoksa sendika kurarak Konfederasyon içinde toplanmalarını sağlayacak tedbir,teşebbüs ve faaliyetleri düzenlemek,

10- Üye işveren sendikaların çalışmalarını ahenkleştirmek, Konfederasyon Anayüzüğüne, yönetmeliklere ve yetkili organların kararlarına riayetlerini sağlamak,

11- Genel Kurulca kabul edilen bütçe dahilinde personel kadrolarını tespit ile personelin ücret,yolluk ve tazminatlarını tayin etmek,

12- Olağanüstü genel kurul toplantılarına karar vermek,

13- Toplu iş sözleşmesi,grev ve lokavt konularında gerekli tedbir ve kararlar almak, üyelerin bu konuda uymaları gereken esas ve prensipleri tespit etmek,

14- Üye işveren sendikalarına Grev ve Lokavt Fonu Yönetmeliği çerçevesinde tahsisler yapmak ve bu yönetmelik hükümlerini uygulamak,

15- Konfederasyon namına dava açmak,açılmış davalara iltihak, davayı kabul,davadan feragat veya ibra etmek veya sulh olmak,bu konularda vekalet vermek,

16- Kanunların ve Genel Kurulun verdiği imkanlar ve yetki çerçevesi içinde gayrimenkul alımı,satımı ve sair her çeşit aynı haklar hususunda karar almak,

17- Amacına ulaşmak için gerekli her türlü araç,gereç,menkul alımına karar vermek; Konfederasyon nakit gelirinin yüzde beşini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcama yapmak,

18- Lüzum gördüğü bölgelerde Genel Sekreterliğe bağlı olarak temsilcilikler ihdas etmek,

19- Lüzumlu görülen yönetmelikleri yapmak,

20- Gerekli gördüğü hallerde,tetklif ve tavsiyelerini almak üzere komisyonlar ve kurullar kurmak suretiyle çalışmak,bunların üyelerini seçmek ve çalışma sürelerini belirlemek,

21- Gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden biri veya birkaçına yahut Yürütme Komitesine Sendikalar Kanununun 16. maddesi 1. bendi uyarınca temsilen yetki vermek veya ilgilileri görevlendirmek,

22- Konfederasyonun temsilinin sözkonusu olduğu bilimum kurullar ile yurt içi ve yurtdışı temaslar için temsilciler ve üyeler seçmek,

23- Mevzuat hükümleri uyarınca üyelerini denetlemek ve denetim raporlarını incelemek,

24- Konfederasyon demirbaşlarının kayıt veya terkinini onaylamak,

25- Amacı ile ilgili periyodik olan veya olmayan yayım ve faaliyetlerine karar vermek,şeklini belirlemek,yayımlarını durdurmak ve gerekli basım tesislerini kurmak veya kapatmak,

26- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme,doğum, hastalık,ihtiyarlık,ölüm ve işsizlik gibi hallerde üyelerine ve personeline yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun %5 'inden fazla olmamak kaydı ile bu sandıklara kredi vermek,

27- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun %10'undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

28- Nakit mevcudunun %20'sinden fazla olmamak kaydıyla sinai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak,

29- Mevzuat hükümleri,Anatüzük ve Genel Kurulca verilen sair yetkileri kullanmak ve görevleri yapmak,bu Anatüzükte genel kurula bırakılmamış hususlarda Korfederasyonun yönetilmesi ile ilgili hertürlü kararı almaktır. "

TİSK 'de Genel Kurul tarafından seçilen üç denetçiden oluşan Denetleme Kurulu ilk toplantısında aralarından birini başkan seçer. Denetleme Kurulu üyeliği içinde Anatüzüğün 19 ve 20 inci maddeleri hükmü uygulanır.

Tüzüğün 24 üncü maddesinde Denetleme Kurulunun görev ve yetkileri aynen şu şekilde belirtilmiştir;

" Denetleme Kurulu aşağıdaki görevleri yapar ve yetkileri kullanır:

a) Yönetim Kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetler,

b) Yönetim Kurulu ve Genel Sekreterliğin servs ve bürolarının işlem,hesap ve yazışmalarını,sarfiyatın bütçeye uygun olarak yapılıp yapılmadığını,gelir ve giderlerin usulüne göre ve muteber belgelerle kararlara dayanıp dayanmadığını tetkik ve tesbit eder. Yazışma ve para işlerine ait yolsuzlukların tesbiti halinde durumu acele olarak Yönetim Kurulu Başkanına bildirir.

Yolsuzluğu görülenlerin Yönetim Kurulunca muvakkaten işten el çektirilmesini ve tahkikatın derinleştirilmesini isteyebilir.

c) Konfederasyon Anatüzüğüne uygun olarak diğer idari ve mali denetlemede bulunur ve sonucunu bir raporla Yönetim Kuruluna sunar,

d) Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasını ister.

e) Genel Kurula sunulacak Denetleme Raporunu hazırlar. "

Ayrıca Ana Tüzüğün 25 inci maddesinde Kurulun Denetleme Usulü ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

Yaptığımız araştırmada bizi ilgilendiren Yönetim ve Denetleme Kurulları üzerinde durmuş bulunuyoruz.Dördüncü Zorunlu Organ olan Disiplin Kurulu içinse Ana Tüzüğün 27 ,28, 29 uncu maddelerinde etraflı hükümlerle değinilmiştir.

Anlaşılaacağı gibi TİSK Ana Tüzüğünde Kanunumuzun öngördüğü zorunlu organların Türk-İş Ana Tüzüğünde yine Kanunumuzun öngördüğü zorunlu organlarla benzer görevlerde aynen yer aldığı görülür.

2. TİSK 'de Zorunlu Olmayan Organlar

Zorunlu organların dışında Diğer Kurullar demek suretiyle zorunlu olmayan organlar olarak **Yürütme Komitesi, Konfederasyon ve Üye Sendikalar Yönetim Kurulları** müşterek **Heyeti** ve **Genel Koordinasyon Kurulu** diye üç kurul gösterilmiştir. (TİSK Ana Tüzük Mad.9)

Yürütme Komitesi, Yönetim Kurulu Başkanı,iki Başkanvekili ve Yönetim Kurulunun kendi üyeleri arasından görevlendireceği dört üyeden oluşur.Yürütme Komitesi,Yönetim Kurulunun Sendikalar Kanununun 16 ncı maddesi¹⁰³ 1 inci bendi gereğince yetki verdiği hal

¹⁰³ Yönetim Kurulunun başlıca görev ve yetkilerini belirten 16. madde şöyle bir hüküm taşımaktadır."1. konfederasyon,sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya birkaçına

Konfederasyonun Denetim Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilen üç denetçiden oluşmaktadır. Kurul ilk toplantısında aralarından birini Başkan seçer. Aynı sayıda yedek üye seçilir. Bu sayıda Kanunumuzda belirtilen sayı ile aynıdır.

TİSK Ana Tüzüğü'nün 19 ve 20 inci maddelerinde Yönetim Kurulu üyelerinde aranacak nitelikler ile Yönetim Kurulu üyeliği ile ilgili hükümler yer almaktadır.

19 uncu maddeye göre;

" Yönetim Kurulu Üyelerinde aranacak nitelikler şunlardır:

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Medeni hakları kullanmaya ehil olmak,
- c) Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak,
- d) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı mahkum olmamış bulunmak.

"

20 inci maddede ise;

" Yönetim Kurulu üyeliğine seçilebilme ve üyeliğin devamı hususunda Sendikalar Kanunu hükümleri uygulanır.

Yönetim Kuruluna seçilenlerin Sendikalar Kanununun 5. maddesinde sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erer." denmekte ve üyeliğin sona ermesi halinde ne gibi hükümler uygulanacağı sıralanmaktadır.

Görüldüğü üzere tüzük hükümleriyle ayrıntıya inilmemiş, "Sendikalar Kanunu hükümleri uygulanır " demek suretiyle yetinilmiştir.

Ana Tüzüğün 17 inci maddesinde üye seçimlerinde uyulacak esaslar belirlenmiştir. İlgili madde aynen şöyledir:

" Genel Kurullarda zorunlu organlara üyelik için yapılacak seçimler ve bu seçimlerde uyulacak esaslar konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

Genel Kurul tarafından zorunlu organlara üye seçimi gizli oy ve açık sayım esasına göre yapılır.

Her organın seçimi,asıl ve yedek üye adayları ayrı ayrı sütunlar halinde gösterilmek suretiyle ayrı oy pusulaları hazırlanır. Delegeler bu oy pusulalarındaki isimleri işaretleyerek oy kullanırlar. Oy pusulaları tek zarf içinde sandığa atılabilir.

Yönetim Kuruluna yapılacak seçimlerde bu Anataüzüğün 18 inci maddesinde öngörülen esaslara göre oy kullanılır.

Oyların esit olması halinde yaşı daha büyük olan aday kazanmış sayılır. "

Tüzükte fazla ayrıntıya girilmeden Kanun hükümlerine uygun olarak seçimler sırasında yapılacak olan işlemler sıralanmıştır.

Ana Tüzüğün 20 inci maddesinde üyeliğin sona ermesi ile ilgili bazı hükümler getirilmiştir,buna göre;

2821 Sayılı Sendikalar Kanunumuzun 5 inci maddesinde

sayılan suçlardan birini işleyen ve mahkum olan üyelerin görevleri kendiliğinden sona erer,işveren veya işveren vekili sıfatını veya işveren sendikası üyeliğini kaybedenlerin Konfederasyon Yönetim Kurulundaki üyelikleri ve görevleri bu sıfatı kayıp ettikleri tarihte kendiliğinden sona erer.denmektedir.

TISK yöneticilerinde bulunması gereken Kanuni şartlar Sendikalar Kanunumuza uygun olarak Ana Tüzükte yer almaktadır.

Ş.4. TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASINDA (MESS) YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

I. MESS 'DE YÖNETİM

MESS 'in 27 Eylül 1983 tarihli Olağanüstü XXVII inci toplantısında kabul edilen Ana Tüzüğün 12 inci maddesinde MESS 'in organlarının iki grup halinde gösterildiği görülür. 2821 Sayılı Kanuna uygun olarak **Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu, Disiplin Kurulu Sendikanın Zorunlu Organları** arasında gösterilirken,zorunlu olmayan organlar olarak **Diğer Kurullar ve Teşkilat** başlığı altında **Yüksek Danışma Kurulu, Yürütme Komitesi, Temsilcilik, Genel Sekreterlik ve Bürolar** gösterilmiştir. Şimdi öncelikle bu organların Ana Tüzük hükümlerine göre oluşumu, görev ve yetkileri üzerinde durmak suretiyle Kanunumuza göre bu organlarla MESS Ana Tüzüğü açısından ne gibi bir düzenleme getirildiğini görelim.

1. MESS 'de Zorunlu Organlar

MESS Ana Tüzüğünde 2821 Sayılı Kanunda öngörülen zorunlu organların i) Genel Kurul, ii) Yönetim Kurulu, iii) Denetleme Kurulu

iv) Disiplin Kurulu şeklinde aynen yer aldığı görülür

Genel Kurulun toplantı zamanı Ana Tüzüğün 18 inci maddesinde belirlenmiştir. Bu maddeye göre Olağan Genel Kurul üç yılda bir Nisan ayı içinde toplanır. Görüldüğü üzere bu süre Kanunumuzda öngörülen süre ile aynıdır.

Olağanüstü Genel Kurul, Genel Kurul, Yönetim Kurulu veya Denetleme Kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut üyelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır. Genel Kurulda çağrı, Yönetim Kurulu tarafından yapılır. Bu hükümde 2821 Sayılı Sendikalar Kanunumuzun 12 inci maddesi 4 üncü fıkrası ile uyum göstermektedir.

MESS Genel Kurulunun yetki ve görevlerini gösteren 17 inci maddesi aynen şöyledir:

" Genel Kurul Sendikanın en yetkili karar organıdır. Genel Kurul'un başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1. Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulunun üyelerini seçmek;
2. Anafüzük değişikliklerini karara bağlamak;
3. Yönetim ve Denetleme Kurulları raporlarını görüşüp karara bağlamak;
4. Yönetim ve Denetleme Kurulların ibra etmek;
5. Sendika bütçesini görüşüp aynen veya değiştirerek kabul etmek;

6 Gündem hakkındaki teklifleri ve gündemindeki maddeleri karara bağlamak;

7 Seçim sandık kurulu asil ve yedek üye adaylarını seçmek;

8. Sendika için gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda Yönetim Kuruluna yetki vermek;

9. İşveren Konfederasyonlarına üye olma veya üyelikten çekilme hakkında karar vermek;

10. Aynı işkolundaki bir işveren sendikası ile birleşme veya katılma hakkında karar vermek;

11. Uluslararası işveren kuruluşlarına üye olma veya üyelikten çekilme hakkında karar vermek;

12. Sendikanın feshine veya tasfiyesine karar vermek, tasfiye komisyonunu seçmek;

13. Üyeleri için grev ve lokavt yardım fonu kurmak ve yararlanma şekil ve şartlarını tespit etmek;

14. Yönetim Kuruluna talimatlar vermek;

15. Mevzuatta veya Anatezükte Genel Kurulca yapılması belirtilen diğer işlemleri yerine getirmek.

Ana Tüzüğün bu hükmü ile Kanunda belirtilen (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Mad. 11) hükümler arasında fazla ayrıntıya girilmeden bir uygunluğun oluşturulduğunu görebiliriz.

Genel Kurulda toplantı nisabı üye tam sayısının salt

çoğunluğudur. Yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok 15 gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı üye tam sayısının üçte birinden az olamaz. Ayrıca Genel Kurulda her üye veya temsilcinin bir oy hakkı vardır ve kararlar açık oy ile alınır. Ancak teklif üzerine, toplantıya katılan üye ve temsilci sayısının salt çoğunluğunun kabulü halinde kararlar gizli oy açık sayım ile alınır.

Ana Tüzüğün 23 üncü maddesinde Yönetim Kurulunun oluşum şekline değinilmiştir. Yönetim Kurulu Genel Kurul tarafından üç yıllık süre için seçilen 9 üyeden oluşur. Ayrıca asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Yönetim Kurulu seçimi izleyen ilk toplantısında kendi aralarında gizli oyla bir Başkan ve iki Başkan Vekili seçer.

Ana Tüzüğün 24 üncü maddesinde MESS Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri aynen şu şekilde yer almıştır;

" Yönetim Kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1. Sendikayı temsil etmek;
2. Çalışma alanındaki sorunları tespit etmek ve bunlara çözümler getirmeye çalışmak;
3. Çalışma alanı ile ilgili olarak çıkacak kanun, kararname, tüzük, tebliğ, kalkınma plan ve programı gibi konularda görüş, dilek ve öneriler tespit etmek ve ilgili mercilere duyurmak;
4. Muhatap işçi sendikaları ile temasta bulunmak ve sendikal ilişkilerin ülke yararına geliştirilmesi için müşterek çalışmalar yapmak;
5. Sendikayı mevzuatın ve Anayasa'nın verdiği yetki

çerçevesinde yönetmek;

6. Sendikanın çalışma konuları ile ilgili incelemeler yapmak veya yaptırmak, sergi, kurs, açık oturum, seminer, konferans ve benzeri faaliyetler düzenlemek;

7. Bu Anatezükte belirtilen Sendika amaç ve faaliyetlerinin gerçekleşmesi ve üyelerinin genel yararlarının korunması açısından gerekli kararları ve tedbirleri almak ve Sendikanın yetkili organlarınca alınan kararlara üyelerce uyulup uyulmadığını izlemek;

8. Dava açmak, açılmış davalara katılmak, sulh olmak, ibra etmek, idari, adli, mali ve icrai takibat yapmak veya yaptırmak ve bu konularda vekalet vermek;

9. Gerekli gördüğü hususlarda yönetmelikler yapmak, uygulamak veya değiştirmek;

10. Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt konularında üyelerin uyması gerekli prensipleri tespit etmek;

11. Sendika adına toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılacakları seçmek veya toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki vermek veya ilgilileri görevlendirmek;

12. Toplu iş sözleşmesi yapmak ve gereken hallerde lokavta karar vererek uygulanmasını sağlamak;

13. Gerektiğinde üyelere grev ve lokavt yardım fonundan yönetmelik esaslarına göre ödeme yapmak;

14. Üyelerin işyerlerinde meydana gelebilecek her türlü kanunsuz eylemlerde resen müdahalede bulunmak, gereken tedbirleri

tespit ederek üyelerin genel yararları açısından uyulması zorunlu kararlar vermek;

15. Toplantı gündemini hazırlayarak Genel Kurulu olağan ve olağanüstü olarak toplantıya çağırmak;

16. Bütçeyi ve çalışma programlarını hazırlamak, Genel Kurul'un kabulüne sunmak; çalışma ve hesap raporlarını hazırlamak ve Genel Kurul'un tasvibine sunmak;

17. Bütçe gelir ve giderlerini kontrol etmek gereğinde bütçe fasılları arasında nakiller yapmak;

18. Yürütme Komitesi üyelerini seçmek veya dilediği zaman değiştirmek;

19. Genel sekreteri tayin etmek veya görevden almak;

20. Gerekli gördüğü hallerde ve yerlerde temsilcilikler kurmak veya kurulmuş olanları kaldırmak;

21. Gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden birine veya birkaçına veya Yürütme Komitesine Sendikalar Kanununun 16. maddesinin birinci bendi uyarınca yetki vermek veya temsilcilikleri, Sendika üyesi olan veya olmayan kimseleri gerekli gördüğü hal ve konuların takibi ve tatbiki için görevlendirmek;

22. Gerek gördüğünde Sendikanın yönetimine yardımcı olmak üzere danışma kurulları, komiteler, komisyonlar gibi yeni kurullar ihdas etmek, bunların üyelerini seçmek, değiştirmek veya bu kurulları ortadan kaldırmak;

23. Sendikanın temsilinin sözkonusu olduğu bilimum kurullar ile yurt içi ve yurt dışı temaslar için temsilciler veya üyeler seçmek;

24. Konfederasyon Genel Kurulu'na katılacak delegeleri seçmek;

25. Sendikaya yapılan üyelik müracaatlarını karara bağlamak;

26. Genel Kurula üyelikten çıkarma teklifini götürmek;

27. Disiplin Kurulu kararlarını uygulamak;

28. Sendika teşkilatını kurmak, personelin tayin, terfi, nakil, tecziye ve diğer işlerini karara bağlamak;

29. Bütçe dahilinde personel kadrosunu, personel ücret ve yollukları ile Genel Kurul'ca belirlenen tavanı aşmamak kaydıyla, bu maddenin 21 ve 22 inci bentlerinde belirtilen kimselere ödenecek ücret ve yollukları tespit etmek;

30. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm ve işsizlik gibi hallerde üyelerine ve personeline yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve toplamı nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıkları kredi vermek;

31. Amacına ulaşmak için gerekli gayrimenkulleri kiralamaya, gerekli her türlü araç, gereç ve menkul alımına va satımına karar vermek;

32. Kanunların ve Genel Kurul'un verdiği, imkanlar ve yetki

çerçevesi içinde gayrimenkul alımı, satımı, rehni, ipoteği ve kiraya verme konularında gerekli işlemleri yapmak ve bu işlemlerin yapılması hususunda görevlendirilecekleri tespit etmek;

33. Amacı ile ilgili periyodik olan veya olmayan yayın faaliyetlerine karar vermek, şeklini belirlemek, yayını durdurmak ve gerekli basım tesislerini kurmak veya kapatmak;

34. Toplamı nakit mevcudunun yüzde yirmisinden fazla olmamak kaydıyla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak;

35. Sendika demirbaşlarının kayıt veya terkinini onaylamak veya yetki vermek (Genel Kurulun 1 Nisan 1989 tarih ve 17 sayılı kararı ile tadil edilmiştir)

36. İl hudutları dahilinde adres değişikliğine karar vermek;

37. Mevzuat hükümleri, Anafüzük ve Genel Kurul'ca verilecek diğer görevleri yapmak, bu Anafüzükte Genel Kurul'a bırakılmamış hususlarda Sendikanın yönetilmesi ile ilgili her türlü kararı almak;

38. Genel Kurul kararıyla yetkilendirilmesi halinde nakit gelirin %5'ini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcama yapmak (Genel Kurul'un 1 Nisan 1989 tarih ve 17 sayılı kararı ile ilave edilen bent). "

Görüldüğü gibi Tüzüğün bu hükmü ile fazlasıyla ayrıntıya girme tercih edilmiştir.

Sendikayı Yönetim Kurulu temsil eder. Yönetim Kurulu en az ayda bir defa Başkanın, başkanın bulunmadığı hallerde Başkan vekillerinden birinin veya Yönetim Kurulu üyelerinin 1/3 'ünün ortak yazılı çağrısı ile toplanır. Toplantı karar nisabı üye tamsayısının

salt çoğunluğudur. Her üyenin bir oy hakkı vardır. Oyların eşitliği halinde Başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır. Bu konulara Ana Tüzüğün 25 ve 26 ıncı maddelerinde ayrıntılı olarak değinilmiştir.

MESS'de Denetleme Kurulu oluşumu ve toplantı ile ilgili hususlar Ana Tüzüğün 27 inci maddesinde ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Denetleme Kurulu, Genel Kurulu tarafından üç yıllık süre için seçilen üç asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Denetleme Kurulu en az yılda iki defa toplanır ve kararlar oy çokluğu ile alınır.

Denetleme Kurulunun görev ve yetkileri Ana Tüzüğün 28 inci maddesinde aynen şöyle belirtilmiştir:

" Denetleme Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

1. Yönetim Kurulu faaliyetlerinin mevzuata, Anataüzüğe ve Genel Kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetlemek;

2. Sendikanın defterlerini, muamelelerini, hesaplarını, sarfiyatın bütçeye uygun olarak yapılıp yapılmadığını ve müsbit evraka dayanıp dayanmadığını lüzum gördükçe tetkik etmek, gerektiğinde Yönetim Kurulundan açıklama istemek;

3. Genel Kurulun ve Yönetim Kurulu'nun havale edeceği tahkikat ve tetkikatı ve neticesini tahkikat ve tetkikat isteyen kurula bir raporla bildirmek;

4. Yönetim Kurulu'ndan Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırmasını istemek;

5. Denetleme Kurulu raporunu hazırlayarak Genel Kurula sunmak.

Burada da fazla ayrıntıya girilmeden Kanunumuz hükümlerine uygun olarak Tüzük hükümleri belirlenmiştir.

Disiplin Kurulunun oluşumu, toplantı ve görüşme usulüne ilişkin hükümlerle, Kurulun görev ve yetkileri Ana Tüzüğün 29 ve 30 uncu maddelerinde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

2. MESS 'de Zorunlu Olmayan Organlar

MESS 'de Zorunlu olmayan ve **Diğer Kurullar ve Teşkilat** başlığı altında **Yüksek Danışma Kurulu, Yürütme Komitesi, Temsilcilik, Genel Sekreterlik ve Bürolar** gösterilmiştir. Şimdi kısaca Ana Tüzük hükümlerine sadık kalarak bu organları inceleyelim.

Yüksek Danışma Kurulu, Yönetim Kurulu tarafından ilk toplantısında, Sendika üyeleri arasından seçilen en çok elli üye ile, Sendikanın fahri üyeleri, eski Yönetim Kurulu Başkanları, bir önceki mevcut Yönetim Kurulu Üyeleri, Disiplin Kurulu üyeleri ile İl Temsilciler Kurulu Başkanlarından oluşur. Bu Kurul Sendikanın en yüksek danışma organıdır. Kurulun Kararları istişari niteliktedir. Sendikanın genel gidişi ve sorunlarını gözden geçirmek ve uzun vadeli tedbirlere ışık tutmak, amaçlara ulaşabilmek için hazırlanacak stratejileri değerlendirmek ve Yönetim Kuruluna tavsiyelerde bulunmak, sendikanın çalışmalarının sonuçlarını değerlendirmek ve gerekli tavsiyelerde bulunmak gibi görevleri Ana Tüzüğün 31 inci maddesinde ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

Bu Kurulun üyelerinin görev süresi üç yıldır. Görev süresi bitenler yeniden seçilebilirler. Üyenin kendi isteği ile görevden ayrılması, ilgili bulunduğu sendika ile ilişkisinin kalmaması veya

kendisinin sendika üyeliği ile ilişkisinin kesilmesi durumlarında üyelik kendiliğinden sona erer.(Ana Tüzük Mad. 33)

Kurul en az yılda bir defa Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine toplanır. Toplantının yeri,gündemi,zamanı,çok acele ve istisnai durumlar dışında,en geç bir hafta içinde önceden üyelere duyurulur.(Ana Tüzük Mad.34)

Yürütme Komitesi, Yönetim Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulunun kendi üyeleri arasından görevlendireceği iki üyeden oluşur. Kurul Başkanı Yönetim Kurulu Başkanıdır. Kurulun görev süresi bir yıldır. Yürütme Komitesi Yönetim Kurulunun gerekli gördüğü hal ve konularda vereceği görevleri yapar. Görev çağrısı ile üyelerin salt çoğunluğu toplanır. Kararlar en az iki üyenin birleşmesi ile alınır. Üst üste üç toplantıya mazereti olmaksızın katılmayan üye istifa etmiş sayılır ve yerine ilk Yönetim Kurulu toplantısında yenisi seçilir.

Temsilcilikler, Yönetim Kurulu gerekli gördüğü yerlerde ve hallerde temsilcilikler kurar. Yönetim Kurulunun vermiş olduğu görevleri yaparlar.

Genel Sekreterlik, sendikanın en üst düzeydeki görevlisi olup bütün vaktini ve çabasını sendikaya hasreder. Sendika faaliyetlerini mevzuat,Ana Tüzük,Yönetmelikler ve organlarca alınan kararlar çerçevesinde yürütür ve Yönetim Kurulunca verilen yetki çerçevesinde Sendikayı temsil eder. Genel Sekreter, Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve diğer organ toplantılarına katılır,ancak oy kullanamaz.

Bürolar, Sendika amaçlarını gerçekleştirmek,faaliyet ve teşebbüslerini yürütmek için,Yönetim Kurulunun kararı ile Genel

Sekretere bağlı olarak kurulurlar ve yönetim ve denetim uslleri yönetmelikler düzenlenir.

II. MESS'DE YÖNETİCİLİK

Yönetim ve Denetim Kurulu yelerinin Sendikalarda Yönetici sıfatını taşıdıkları konusunun Sendikalar Kanunumuzun 9 uncu maddesi 7 inci fıkrasında belirtildiğini daha önceki bölümlerimizde belirtmiştik.

MESS Yönetim Kurulu, Genel Kurulu tarafından üç yıllık süre için seçilen 9 üyeden oluşmaktadır. Ayrıca asıl ye kadar yedek ye seçilir. Bu sayı Sendikalar Kanunumuzda saptanan limitler arasındadır.

MESS Denetim Kurulu ise, yine Genel Kurulu tarafından üç yıllık süre için seçilen üç asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Asıl ye kadar da yedek ye seçilir.

Zorunlu Organlardaki yelik şartları Ana Tüzüğün 13 üncü maddesinde aynen şu şekilde sıralanmıştır:

" Genel Kurulu'da organlara yalnız gerçek kişiler seçilir. Bu sebepten ,sendika yesi tüzel kişiler,Genel Kurul'ca Sendikanın diğer organlarına seçilmiş olan temsilcilerini bir başka temsilci ile değiştirmez veya seçim dönemi içinde herhangi bir sebeple organdaki görevinden ayrılmış olan temsilci yerine, o organda başka bir temsilcisini görevlendiremez.

Yönetim,Disiplin ve Denetleme Kurulu yeliğine seçilebilmek için işveren olmak veya tüzel kişiliği birinci derecede temsile yetkili olmak şarttır. "

Organ Üyeliğinin sona ermesi ile ilgili hükümler Ana Tüzüğün 14 üncü maddesinde aynen şu şekilde belirtilmiştir:

" Organlardaki üyelik aşağıdaki hallerde sona erer:

a) Genel Kurul'un karar vermesi,

b) Seçim Döneminin sona ermesi,

c) Üyenin kendi isteği ile ayrılması,

d) Üyenin ölümü,

e) Üyenin veya temsil etmekte olduğu "tüzel kişinin" sendika üyelğinden ayrılması veya çıkartılması,

f) Üyenin, Sendikada temsil etmekte olduğu tüzel kişi ile ilişkisinin kesilmesi ve 13. maddenin son fıkrasındaki şartlarla bir başka sendika üyesi ile ilişkisinin olmaması,

g) Üyenin bir siyasi partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alması,

h) Üyenin,kamu kurum veya kuruluşları ile bunların sermayelerinin %50 'sinden fazlasına katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim veya denetim kurullarında görev alması. "

Görüldüğü gibi Zorunlu Organlara üyelik şartları ve üyeliğın sona ermesi ile ilgili olarak sendika Ana Tüzüğünde bazı ayrıntılara girilmiştir. Sendika yöneticiliği için gerekli kanuni şartlara Ana Tüzükte değinilmemiş olmasına rağmen biz bu gibi durumlarda 2821 Sayılı Sendikalar Kanunumuz hükümlerinin geçerli olacağını biliyoruz.

SONUÇ

1789 Fransız İhtilalinin yapıldığı yüzyılda gerçekleşen, İngiltere de başlayıp kısa sürede yayılan Endüstri Devrimi başlangıçta hiç şüphesiz geniş çapta bu ihtilalin öne çıkardığı **özgürlük** ve **eşitlik** ilkelerinin etkisi altında kalmıştır. İhtilal ile özgürlük ve eşitlik ilkelerinin aynı çağda ortaya çıkmaya başlayan endüstri toplumlarında ekonomik hayata etkisi, daha önceki bölümlerde değinildiği gibi, tam bir akit serbestliği içerisinde ,her türlü devlet müdahalesinden uzak, ferdiyetçi ve serbest rekabet ilkelerine dayalı çalışma şeklinde özetlenebilir. Devre hakim liberalizm düzeni içinde ekonomik bakımdan zayıf olan çalışanın gittikçe kötüleşen durumu, ister istemez o günkü düzene aykırı olmakla birlikte bir taraftan çalışma hayatına devlet müdahalesini zorunlu kılmış, diğer taraftanda ekonomik durumlarını düzeltmek için çalışanların kendi kendine yardım esasına dayalı bir örgütlenme biçimi olan sendikaların kurulabilmesi için mevcut ekonomik ortam yanında hukuki ortamda yaratılmıştır.¹⁰⁴

Kurulan, o zamana kadar düşünülmesi bile mümkün olmayan bir çok kişinin çalıştığı fabrikalarda olduğu gibi, binlerce çalışanı

¹⁰⁴ Bkz.: Bu çalışma , Birinci Bölüm, Birinci Kısım, §.1-1.

bünyesinde taşıyan sendikalarda organizasyon yanında yeni bir yönetim anlayışının ihtiyacı, uygarlığın başlangıcı ile doğmuş olan yönetim meselesinin bilimsel anlamda ilk incelemelerin başlamasına da yol açtı. Fransız Devrimi, Endüstri Devrimi ve bunların sonucunda başlatılan bilimsel anlamda ilk incelemeler XVIII. asrın insanlık tarihi bakımından ne kadar önemli olduğunu gösterir. Bu asırda F. W. Taylor tarafından başlatılan bilimsel yönetim ile ilgili çalışmalar neticede "Bilimsel Yönetim" döneminin oluşmasına neden olmuştur. Taylor'un ardından daha birçok araştırmacı onun açtığı yoldan ilerleyerek Yönetimin bir bilim olarak incelenmesini ve Toplumsal, ekonomik, siyasal, kültürel alanlarda öneminin ne denli büyük olduğunu anlaşılmasını sağlamışlardır.¹⁰⁵ Yönetimin bu çağda böyle bir anlam kazanması ve uygulanması , Yönetim denince akla ilk gelen kavram olan Yöneticilik üzerinde de durulmasına yol açmıştır. İyi Yönetim için iyi Yöneticilere ihtiyaç duyulması gerçeğinden hareketle, iyi yöneticilerin ne gibi özelliklere sahip olmaları gerekeceği konusu açıklığa kavuşturulmuştur¹⁰⁶ Bilimsel Yönetimin ortaya koyduğu bu gerçeklerden şüphesiz bugün de faydalanılması gerekir.

Bu çalışmanın giriş sayfalarında bir ülkenin gelişmişlik durumunu tespitite çalışan nüfus içerisinde bağımlı olarak çalışanların oranının ne derece önemli bir rol oynadığına değinilmiştir. Buna ilaveten burada belirtelim ki ülkelerin belirledikleri gelişmişlik düzeyine ulaşmaları ve muhafazasında da çalışma hayatında düzenli ve sağlıklı bir ortamın yaratılması önemli bir rol oynar. Çalışma hayatında düzenli ve sağlıklı bir ortamın yaratılmasında da sendikal örgütlerin rolü ve önemi büyüktür. Bu nedenle kolaylıkla söyleyebiliriz ki bir ülkede ancak iyi yöneticilere sahip bir sendikacılık ile arzu edilen çalışma barışı ortamı sağlanabilir. İyi Yöneticilere sahip bir sendikacılık ise önce o

¹⁰⁵ Bkz.: Bu çalışma, Birinci Bölüm, İkinci Kısım, §.1-1.

¹⁰⁶ Bkz.: Bu çalışma, Birinci Bölüm, İkinci Kısım, §.2-II.

ülkenin sendika ve sendika yöneticiliğini düzenleyen hukuki mevzuatına ve daha sonra da sendikaların hukuki mevzuat dışında Yönetim Biliminin verilerinden faydalanılıp faydalanılmadığına bağlı kalır.

Ülkemiz bakımından durumun tetkikinde Türkiye'de sendikalara 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile kanuni bir düzenleme getirildiği görülür. Öncelikle belirtelim ki Sendikalar Kanunumuz hür sendikacılık ilkelerini benimsemiş bir Kanundur. Türkiye'de Sendikaların kuruluşu ve organizasyonu ile Yönetimi ve Yöneticileri hakkında oldukça ayrıntılı ve emredici birçok hükümler bulunmaktadır.¹⁰⁷ Bu hükümlerden birisinde, "bu Kanunun uygulanmasında Yönetim ve Denetim Kurulu üyeleri Yönetici sıfatını taşırlar "(Mad.9 f.7) demek suretiyle sendikal kuruluşlarda kimlere Yönetici denileceği açıklığa kavuşturulmuştur.

Sendikalar Kanunumuz bu çalışmanın muhtelif yerlerinde değindiğimiz sendikal organizasyon, yönetim ve yöneticilik konusunda birçok hükümler getirmiş olmakla beraber, aynı şekilde sendikaların özel durumlarını gözönünde tutarak, gerçeklere uygun sendikal mevzuatın yaratılması açısından aynı konularda sendikal kuruluşların tüzüklerine hükümler koymaları zorunluluğunu da getirmiş bulunmaktadır. Mesela, Kanunlarda birçok hükümler bulunmasına rağmen getirilen

i. Sendika ve Konfederasyon Genel Kurulunun kuruluş şekli ve toplanma zamanı,

ii. Genel Kurulun görevleri ,yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları,

¹⁰⁷ Bkz.: İkinci Bölüm,Birinci Kısım.

iii. Sendika veya Konfederasyon yöneticilerinde aranacak nitelikler,

iv. Sendikanın veya Konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği, asıl ve yedek üye sayısı görev ve yetkileri, gibi hususların (Mad.7 b.6,7,8,9) sendikal kuruluş tüzüklerinde belirtilmesi zorunluluğu konumuz açısından güzel örnekler teşkil eder. Kanunumuzda bu yolda hükümler bulunmasına rağmen getirilen bu belirtme zorunluluğu, şüphesiz Kanun hükümlerini tüzük hükümleri haline getirmek gibi anlamsız bir davranış değil, Kanunumuzda görülen boşlukların tüzüklere konulacak Sendikalar Kanunu hükümlerine aykırı düşmeyen hükümlerle doldurulması şeklinde anlaşılması gerekir. Bu açıdan Kanun hükümlerinin uygulanmasında sendikal kuruluşların Ana Tüzük hükümleri bizim için büyük önem taşır. Uygulamaya yönelik araştırmamız dolayısıyla bir mukayese yapabilmek için Türk-İş işçi Konfederasyonu. Belediye-İş işçi Sendikası, TİSK işveren Konfederasyonu ile MESS işveren Sendikası Ana Tüzüklerinde bu konulara ilişkin konulan hükümler bu çalışmanın İkinci Bölümünün İkinci Kısımında gösterilmiştir. Kanun Sendikal Kuruluş tüzükleri ile meselenin açıklığa kavuşturulması mümkün olmayan hallerde şüphesiz Sendikalar Kanunumuzun 63'üncü maddesine uyularak Medeni Kanun ve Dernekler Kanunumuzun Sendikalar Kanununa aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır.

2821 Sayılı Kanuna konulan sendika yöneticilerine ilişkin hükümler¹⁰⁸ yöneticiliğin Kanuni şartlarını belirten hükümlerdir. Yönetim bilimi verileri gözönünde tutulmadan sadece Kanuni şartların varlığıyla iyi sendika yöneticilerinin oluşacağını düşünmek mümkün değildir. Bu bakımdan Yönetim Bilimi verilerine göre iyi yöneticilerde olması gereken özelliklerin başında gelen; hazır olmasını bilmek, personelini anlamasını bilmek ve görüşlerini

¹⁰⁸ Bkz.: Bu çalışma İkinci Bölüm, Birinci Kısım.

personeline açıklaması niteliklerinin sendika Yöneticilerinde de aranması gerekir. Bu yönde Kanunda, uygulamaya yönelik çalışmalarımızda hiçbir sendikal kuruluş tüzüğünde de bu noktalara değinilmediği görülmüştür. Bu bakımdan kanımızca Sendika Yöneticiliği konusu Yönetim Bilimi açısından Türkiye'de henüz bir boşluk içerisindedir. Bu boşluğun giderilmesi açısından hiç değilse Sendikal Kuruluşların Ana Tüzüklerine Yönetim Biliminin belirlediği iyi yöneticilikle ilgili bazı hükümlerin konulması ve Sendika Yöneticisi olacaklarda bu niteliklerin aranması yerinde olur.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

- ALTAN Zühtü : Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, E.İ.T.İ.A. Ya.No. 224/147, Eskişehir,1980.
- ARTAN Sinan : Endüstri İşletmelerinde Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Türkiye'deki Uygulama, A.Ü.İ.İ.B.F. Ya.No. 172/107, Eskişehir,1976.
- BARANSEL Atilla : Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi İ.Ü.İktisatFak.Ya.No.163,C.I,B.2,İstanbul, 1979.
- BEDEIAN Arthur : Management, Hinsdale,1986.
- BERKSUN Abdullah-EŞMELİOĞLU İbrahim : Açıklamalı, Gerekçeli İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara, 1989.
- ÇELİK Nuri : İş Hukuku Dersleri, Nihat Sayar Ya. ve Yardım Vakfı Ya.No. 241, B.3, İstanbul, 1974.
- EKİN Nusret : Endüstri İlişkileri, İ.Ü.İktisat Fak. Ya.No. 2167-376, İstanbul,1976.
- ERKUL İhsan : Sosyal Politika Dersleri, C.I,

Istanbul, 1983.

- ERKUL İhsan-ALTAN Zühtü-GEREK Nüvit : Sosyal Politika Dersleri, C.II, Eskişehir, 1984.
- ERKUL İhsan : Türk-İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1984.
- ESEN Güven : Sendikalar Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsan Gücü Yönetimi adlı Yayın, C.III, kitap1, ?, 1985.
- EYRENCİ Öner : Sendikalar Hukuku, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (Banksis) Ya.No.3, İstanbul, 1984.
- FAYOL Henri (çev.ÇALIKOĞLU Asım) : Sınai ve Umumi İşlerde İdare, B.2, İstanbul, 1939.
- GEREK Nüvit : Sendikaların Kooperatifçilik ve Yatırım Faaliyetleri, Türkiye'deki Uygulama, A.Ü.İ.İ.B.F. Ya.No. 20/6, Eskişehir, 1983.
- GÜVEN Ercan : İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, E.İ.T.İ.A. Ya.No.78/40, Ankara, 1970.
- İŞİK Rüçhan : Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları Ankara, 1962.
- KOÇEL Tamer : İşletme Yöneticiliği, İ.Ü.İ.F. Ya.No.147, İstanbul, 1984.

- TUNA Orhan : İşçi Sendikalarının Mahiyeti ve Vazifeleri, İçtimai Siyaset Konferansları Üçüncü Kitap, İstanbul, 1950.
- TUNÇOMAĞ Kenan : İş Hukuku, C.II, İstanbul, 1985.
- TURAN Kami : Milletlerarası Sendikal Hareketler, A.Ü.İ.T.İ.A. Ya.No. 33, Ankara, 1979.
- TÜMER Melih : Yönetim ve Yönetici, İstanbul, 1975.
- VOLGENAU Howard L. : "Yaratıcı Sevk ve İdare Üzerine Tatbiki Çalışma", Sevk ve İdare Dergisi, Y.1,S.1.(Nisan 1966).
- ZEYTİNOĞLU Erol : Ekonomik Sistemler, İ.İ.T.A. Ekonomi Fakültesi Ya.No. 1, İstanbul, 1981.