

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN
ASKERİ PERSONELİN SENDİKA KURMA HAKKI**

Yüksek Lisans Tezi

Emirali Karadoğın

Ankara, 2006

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN
ASKERİ PERSONELİN SENDİKA KURMA HAKKI**

Yüksek Lisans Tezi

Emirali KARADOĞAN

Tez Danışması
Yrd. Doç. Dr. Metin ÖZUĞURLU

Ankara, 2006

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN
ASKERİ PERSONELİN SENDİKA KURMA HAKKI**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Metin Özüğurlu

Tez Jürisi Üyeleri

Ad ve Soyadı

İmzası

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

Tez Sınavı Tarihi

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR

TABLolar

GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ASKERİ HİZMET ÜRETİMİNİN TEMEL

KARAKTERİSTİKLERİ	5
1.1. ORDUNUN SINIFSAI YAPISI.....	11
1.2.ASKERLİK KURUMUNUN ETHOSU VE ÖRGÜTLENME	18
1.3.1. Disiplin.....	20
1.3.2. Sendikaların Disipline Etkisi	26
1.3.ORDU VE DEMOKRASİ; ÖRGÜTLENME HAKKININ BU SORUNSAI KATKISI	28

İKİNCİ BÖLÜM

ASKERİ PERSONELİN ÖRGÜTLENME HAKKI: YASAL ÇERÇEVE	38
2.1. ÖRGÜTLENME HAKKININ ULUSLARARASI DAYANAKLARI	38
2.1.1. Birleşmiş Milletler Kaynaklı Antlaşmalar	38
2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	39
2.1.1.2. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar	
Uluslararası Sözleşmesi	39
2.1.1.3. Kişisel ve Sosyal Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	41
2.1.2. ILO Dayanakları.....	42
2.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 No'lu ILO Sözleşmesi	42
2.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin	

98 No'lu ILO Sözleşmesi	43
2.1.2.3. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 No'lu ILO Sözleşmesi.....	44
2.1.3. Avrupa Konseyi Kaynaklı Dayanaklar.....	45
2.1.3.1. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi	45
2.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	47
2.2. ÖRGÜTLENME HAKKININ ULUSAL DAYANAKLARI.....	48
2.2.1. T.C Anayasası Kaynaklı Dayanaklar.....	49
2.2.2 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa Göre.....	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ASKERİ PERSONELİN ÖRGÜTLENMESİ: ULUSLARARASI DENEYİMLER.....	55
3.1. ASKERİ PERSONELİN ÖRGÜTLENMESİ.....	55
3.2 ÖRGÜTLENME HAKKI TANIYAN ÜLKELER.....	63
3.2.1. Örgütlerin Güçlü Olduğu Ülkeler.....	64
3.2.2. Örgütlerin Zayıf Olduğu Ülkeler.....	74
3.3. ÖRGÜTLENME HAKKININ OLMADIĞI ÜLKELER: NEO LİBERALİZM, ORDUNUN YENİDEN YAPILANMASI VE ÖRGÜTLENME HAKKININ GÜNCELLİĞİ	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ASKERİ HİZMET ÜRETİMİ: ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÖRGÜTLENME HAKKI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	86
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	86
4.2. ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARI.....	88
4.2.1. Sosyal Statü.....	88
4.2.2. Çalışma ilişkileri ile ilgili sorunlar	96
4.2.3. Ekonomik sorunlar	100

4.2.4. Sosyal Sorunlar	104
4.2.5. Sorunların çözümünde örgütlenmenin etkisi	106
4.3. ÖRGÜTLENME HAKKI ÜZERİNE DEĞERLENDİRMELER.	108

SONUÇ

KAYNAKÇA

EK

ÖZET

SUMMARY

KISALTMALAR

AdefDroMil	: Association de defensédes Droits des Militaires
AFL-CIO	: Amerikan İş Federasyonu- Sanayi Örgütleri Kongresi
AFMP-FV	: Algemene Federatie van Militair personeel
AİHM	: Avrupa İnsan hakları Mahkemesi
A.Mi.D.	: Associazione per i Militari Democratici
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
CCSP	: Hıristiyan Askeri Sendika
CGPM	: Tarafsız Askeri Sendikası
CGSP	: Sosyalist Aaskeri Sendika
CS	: Central foreningen for Stampersonel
DBwV	: Deutcher BundeswehrVerband
ECCO	: Avrupa Askeri Örgütler Konfederasyonu
ETAL	: Mutual Support Association
ETUC	: Avrupa İşçi Sendikaları KOnfederasyonu
EUROMIL	: European Organisation of Military Association
GATA	: Gülhane Askeri Tıp Akademisi
Gen.Kur.	: Genel Kurmay
HİBM	: Hava İkmal ve Bakım Merkezi
HOD	: Hovedorganisationen af Officerer i Danmark
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İHAS	: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
MARVER-FNV	: Marechausseevereniging
MSB	: Milli Savunma Bakanlığı
NBU	: Kuzey ülkeleri Subay Sendikaları Federasyonu
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
ÖDP	: Özgürlük ve Dayanışma Partisi
PSI	: Uluslararası Kamu Çalışanları Birliği
RG.	: Resmi Gazete

SAS : STYA Graduates Association
SFLP : Liberal Askeri Sendika
TCO : İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonu
TEMAD : Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği
TEMAY : Türkiye Emekli Malul Müstafi Astsubaylar Yardımlaşama Cemiyeti
TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri
Türk Harb-İş : Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları Sendikası
U.S.C. : United States Code

TABLÖLAR

Tablo 1. Wright: Sınıf haritası II, sf. 17

Tablo 2. Bazı ülkelerdeki Askeri personelin örgütlenme hakkının görünümü, sf 66

Tablo 3. DBwV'nin üye profili, sf. 69

Tablo 4 ACMP-CGPM'nin üye profili, sf.4

Tablo 5 CS'nin üye profili, sf. 72

Tablo 6 HOD'un üye profili, sf. 73

Tablo 7. MARVER-FNV'nin üye profili, sf 76

Tablo 8. AFMP'nin üye profili, sf. 76

Tablo 9. ETALin üye profili, sf.80

Tablo 10. SAS'ın üye profili, sf. 80

Tablo 11. AdefDroMil'in üye profili, sf 84

Tablo 12. UNARMA'nın üye profili, sf.86

Tablo 13. A.Mi.D'nin üye profili sf. 86

GİRİŞ

Bu tez, çalışma hayatının içinde olmalarına rağmen, kolektif çalışma ilişkilerinin dışında tutulan askeri personeli konu almaktadır. Sendika, toplu pazarlık ve grev haklarından şu veya bu ölçüde mahrum olan kesimler gündeme geldiğinde de hatırlanmamak, askeri personelin adeta yazgısıdır. Kuşku yok ki, bu unutkanlık, askerlik kurumunun ayırt edici niteliği (yasal silah tekeli), işlevi (ulusal güvenlik), örgütsel tarzı (hiyerarşi, disiplin) ve yüklendiği değerlerle (cesaret, fedakarlık) yakından ilgilidir. Oysa, askeri personelin sendikal örgütlenmesi konusu bir vakıadır, hipotetik bir öneri aşamasını çoktan aşmıştır. Bu vakıanın uluslararası hukukta yeri olduğu gibi askeri personelin örgütlü olduğu sendikalarla birlikte yaşayan azımsanmayacak sayıda ülke de söz konusudur. Kuşkusuz, tıpkı ülkemizde olduğu gibi, bu hakların tanınmadığı ülkeler de az değildir.

T.C Anayasasının 51. maddesinin ikinci fıkrasında, sendikal hakların bazı sebeplerden dolayı sınırlanabileceği belirtilmiştir. Bu hüküm uyarınca kanunlarla, bazı emekçi gruplar sendika hakkının kapsamı dışında bırakılmışlardır. Bunun sonucunda da bu sınırlı yada yasaklı grupların hak ve menfaatlerini nasıl savunacakları sorunu ortaya çıkmıştır. Ülkemizde ve bu yasağın olduğu üçüncü dünya ülkelerinde çalışanların kaderlerinin siyasi iktidarların hoşgörüsüne bırakıldığı bilinmektedir. Örneğin araştırmamızın da konusunu teşkil eden askeri personelin çalışma şartları, çalışma süreleri, sosyal hak ve menfaatlerinin nasıl sağlanacağı gibi

hususlar, çeşitli kanunlar yoluyla belirlenmişse de, siyasi iktidarların dönemsel farklılıklar arz eden yaklaşımları bu konularda belirleyici olmaktadır¹. Ülkemizle sınırlı olmayan bir olgu olara askeri personel zor çalışma koşullarına, düşük ücret gelirlerine ve gerektiğinde ölümü bile göze almalarına karşın, hak ve menfaatlerini savunmak için bırakın örgütlenmeyi, sorunlarını dile getirme hakkına bile sahip değildir (Hartley: 2000).

Son 25-30 yıla damgasını vuran neo-liberal politikaların çok yönlü olumsuzluklarından askeri personel de payını fazlasıyla almıştır. Askeri personel, geniş halk yığınlarının mülksüzleşmesi ve yoksullaşması eğiliminin dışında kalmış değildir. Maddi yaşam koşullarının kötüleşmesi bakımından bağımlı çalışanlarla ortak kaderi paylaşan askeri personel, bağımlı çalışan emekçilerden farklı olarak haklarını savunacak örgütlenmelerden yoksundurlar. Bu paradoks, tez çalışmasının da temel araştırma problemini oluşturmuştur.

Araştırma kapsamında sendika yasağı bulunan grupların tümü değil, sadece askeri personelinin durumu incelenecektir. Daimi askeri personel, subay ve astsubay şeklinde iki temel sınıfa ayrılır. Subay sınıfı, askerlik hizmetindeki yönetici konumları gereği, araştırma kapsamı dışında tutulacak ve bu çalışma esas olarak astsubay sınıfına odaklanacaktır.

Yapılan literatür çalışmasında da görüldüğü gibi, askeri personelin durumu, sosyal bilim disiplinlerinin ilgi alanı içine girmiş değildir. Siyaset bilimi bakımından ordu-siyaset ilişkisi demokrasi sorunsalı temelinde sürekli bir inceleme konusu olsa da, bu tezin kalkıştığı şekliyle, çalışma ilişkileri disiplini içinden konuya yaklaşanlar yok denecek düzeydedir. Özellikle ordu personelinin bireysel ve kolektif haklarını

¹ İlginç olan bir diğer noktada taraf olmamasına rağmen askeri personelin maaş zammı ve diğer sosyal güvenceleri ile ilgili konular, memur örgütleri ile yapılan toplu görüşmelerde ortak karara bağlanıyor.

konu alan çalışmalara rastlamak mümkün olmamıştır. Bu alışma, alanında öncü bir bilimsel araştırma girişimi olarak değerlendirilebilir. Bu durumun avantajları kadar dezavantajlar da söz konusudur. Askeri personelin sendikalaşma hakkı gibi son derece hassas ve önemli bir konunun ilk kez çalışılıyor olması, başlı başına önemlidir. Ne var ki, tam da bu nedenle, bu çalışma pusulasız bir şekilde yol almanın yol açtığı belirsizlik ortamında şekillenmek durumunda kalmıştır. Belirsizliği kısmen de olsa giderebilmek maksadıyla belli bir çalışma planı geliştirilmiştir.

Bu plan uyarınca ilk olarak çalışma ilişkileri perspektifinden askerlik hizmetinin kavramsallaştırılmasına girişilmiştir. Askerlik, ‘askeri hizmet üretimi’ terimi ile tanımlanacak ve bu üretim teknik iş süreçleri ve emek sürecinin örgütlenmesi ayrıntılı olarak incelenecektir. Askerlik, çok sayıda kültürel kod ve sembollerle yüklü bir meslektir; ‘askeri ethos’ terimi ile karşılanan bu kod ve değerler üzerinde, ‘disiplin’ unsuruna ayrıcalıklı bir yer tanınarak, durulacaktır. Tez çalışmasının birinci bölümünü oluşturan bu tartışma, ordunun sınıfsal yapısının incelenmesini de içerecektir. İzleyen bölümde, askeri personelin sendikalaşma hakkı konusundaki yasal düzenlemeler uluslararası ve ulusal düzlemde ele alınacaktır. nc bölümde ise bu kez, askeri personelin örgütlenmesi açısından ülke deneyimleri incelenecek ve bir durum değerlendirilmesi yapılacaktır. Yasal dayanaklar ve ülke deneyimleri konusunda betimleyici bir araştırma tarzı izlenecektir. Çalışmanın dördüncü ve son bölümü saha çalışmasına aittir; nitel araştırma yöntemi kapsamında derinlikli mülakat tekniği ile tamamı emekli olan astsubaylarla yapılan görüşmeler, burada ele alınacaktır.

Son bir nokta olarak, bu tezi kaleme alan kişinin de astsubay sınıfının bir yesi olduğu bilinmelidir. Gerek konu seçiminde gerekse de çalışmanın tüm

aşamaları üzerinde bu pozisyonumun etkide bulunmadığını söylemem, gerçekçi olmaz. Asker olmam, konuya içerden bakabilmeyi sağladığı için belli yönleriyle çalışmaya zenginlik katması, ama belli yönleri ile de sınırlamalar getirmesi olasıdır. Çalışma boyunca ilk olasılığı güçlendirmeye, ikinci olasılığa karşı ise farkındalık geliştirmeye gayret gösterdim. Sonuç olarak bu çalışma, askeri personelin sorunlarına çalışma ilişkileri perspektifinden parmak basabilecek ve sorunların çözümü noktasında farklı alternatiflerin olabileceğini gündeme getirebilecekse, amacına ulaşmış olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ASKERİ HİZMET ÜRETİMİNİN TEMEL KARAKTERİSTİKLERİ

Askerlik kurumu, ordu-siyaset ilişkisi bağlamında ve çoğunlukla da demokrasi sorunsalına odaklanmış olarak çalışılmış olsa da, sosyal bilimlerin nadiren ele aldığı inceleme nesnelerinden biridir. Söz konusu olan çalışma ilişkileri disiplini olunca, askerlik kurumu neredeyse tümüyle ilgi alanı dışında kalmıştır. Burada ise hakkında hiçbir öncü çalışmanın bulunmadığı yada daha ihtiyatlı bir ifadeyle hakkında hiçbir öncü çalışmaya ulaşılamadığı bir alanda deneme mahiyetinde bir çözümleme yapılacaktır. Bu çabaya gerekçe teşkil eden arka-plan sorusu gayet basittir: Askerlik kurumunda yapılan işlerin sivil alandaki işlerden bir farkı var mıdır? ‘Askerlik kurumunda yapılan işler’ şeklindeki gevşek ifadeyi ‘askeri hizmet üretimi’ şeklinde kavramsallaştırmak mümkündür. O halde soru, daha da daraltılarak yeniden formüle edilebilir: Askeri hizmet üretimini, kamusal hizmet üretimi üst başlığı altında tasnif edilebilir mi? Kuşkusuz askerlik kurumu; yasal silah tekeline sahip olmanın yanı sıra ulusal savunma ve ulusal güvenlik gibi son derece kritik ve önemli işlevlerle donanmak gibi ayırt edici özelliklere de sahiptir. Buna bir de her ülkenin kendi özgül tarihi içinde askerlik kurumu hakkında şekillenen mit ve sembollerin eşlik ettiği de bilinmektedir. Kendine özgü (*sui generis*) araç, işlev ve karakteristik değerler yada *ethosa* sahip olsa da, askeri hizmet üretiminin belli

aşamalarındaki işler ve iş süreçlerinin örgütlenme biçimleri, nitelikleri itibarıyla emek süreci çözümlenmelerinin rahatlıkla inceleme konusu olabilir. Bu ön-kabul çerçevesinde bu bölümde sırasıyla şu konuların üzerinde durulacaktır: Askeri hizmet üretimi ve bu üretimin aktörlerinin –Subay/Astsubay- üretim süreci içindeki yeri, ordunun sınıfsal yapısı, askerlik kurumunun ethosu (otorite, disiplin, hiyerarşi) ve mesleki örgütlenme ile karşılıklı etkileşimi ve örgütlenme konusunun ordu–demokrasi bağlamında irdelenmesi. Buna geçmeden önce, askerlik kurumunun iki asli unsurunun, astsubay ve subayın, betimleyici tanımlarını yapmak, anlamlı olacaktır.

Astsubay²: Astsubaylığın kimliği ve tarifi hakkında çeşitli tanımlamalar göze çarpmaktadır. Tabi bunda içinde bulunulan dönemin şartlarını göz önünde bulundurmakta yarar vardır. Astsubay, sözlük anlamı olarak; “astsubay okullarında yetişerek orduya katılan, astsubay çavuştan, astsubay kıdemli başçavuşa kadarki rütbelerden birinde bulunan asker” olarak ifade edilmektedir (Püsküllüoğlu,1994). TSK İç Hizmet Kanununun 3/a/3 maddesine göre de “Astsubay: Hususi kanununa göre Silahlı Kuvvetlere katılan astsubay çavuştan astsubay kıdemli başçavuşa kadar rütbeyi haiz olan askerdir”.

Subay: Subayın sözlük anlamı; “orduda asteğmenden maresale, deniz kuvvetlerinde büyük amirale değin olan rütbelerde bulunan ve asteğmenden başlayarak bütün rütbelere değin yükselebilen asker” olarak ifade edilmektedir (Püsküllüoğlu,1994). TSK İç Hizmet Kanununun 3/a/6 maddesine göre de “Subay:

² Askerlik kurumunun bu alt sınıfı hakkında otorite ve güç kullanımı bakımından da değerlendirmeler yapılmıştır. “Bekçi Murtaza” tiplemesine benzer şekilde, üstlerinin (subayların) bulunmadığı durumlarda otorite adına kontrolsüz güç kullanan bir kategori olarak da görülen astsubaylık hakkında Reich’in Nazi Almanyası için söyledikleri bu açıdan ilgi çekicidir: Rich (1979: 13) “Faşist, bizim şu işleyimsel (sınai) ve hasta uygarlığımızın dev boyutlu ordusundaki astsubaydan başka bir şey değildir” demektedir

Hususi kanuna göre Silahlı Kuvvetlere intisap eden Asteğmeden, Mareşale (Büyük amirale) kadar rütbeyi haiz olan askerdir” şeklinde tanımlanmaktadır. Konumuz açısından ise Subay; Ordu içerisindeki Askeri Hizmet üretimi sürecinde yetki ve gücü elinde bulunduran kişidir.

Bu formel tanımların ardından ‘askeri hizmet üretimi’ terimine açıklık getirmekte fayda vardır. En genel terimlerle hizmet; daha çok başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile yapılan, konaklama, eğlence, bakım(yaşlı ve çocuk bakımı), özel sağlık hizmetleri, özel eğitim ve öğretim hizmetleri, danışmanlık hizmetleri, sigorta, iletişim ve ulaşım gibi faaliyetleri kapsayan işlerdir (Dinçer ve Fidan,1997:76). Peki askeri hizmetin kapsamı nedir? 211 Sayılı TSK İç Hizmet Kanununun 6. maddesine göre “*Hizmet: Kanunlarla nizamlarda yapılması veyahut yapılmaması yazılmış olan hususlarla, amir tarafından yazı veya sözle emredilen veya yasak edilen işlerdir*”.

Görüldüğü gibi buradaki tanımlardan ilki söz konusu üretimin sektörel özelliklerini, ikincisi ise ast-üst arasındaki güç ilişkilerinin soyut betimlemesini veren bir içeriğe sahiptir. ‘Askerlik hizmeti’ denilince, vatanın dış güçlere karşı korunmasının anlaşılması ise en yaygın algılama biçimidir. Bu yaygın algılamada ise askeri hizmet üretiminin belli bir işbölümü çerçevesindeki farklı iş süreçleri, askerlik kurumunun temel yasal işlevine indirgenmiş olmaktadır. Askerlik hizmetine yakından bakıldığında, sivil hayatta karşılaştığımız iş ve mesleklerin birçoğunun askeri hizmetin konusu olabildiğini görmek mümkündür; avukatlıktan doktorluğa, hemşirelikten pilotluğa, ofis işlerinden teknisyenliğe ve sanayi imalatının çeşitli aşamalarına varıncaya değin, silah gerektirmeyen işler de ordu içerisinde yapılmaktadır. Özetle, burada kullanıldığı biçimiyle ‘askeri hizmet üretimi’, sektörel

bakımdan hizmet ve imalat sanayi kollarını içeren bir niteliğe, emek sürecinin örgütlenmesi bakımından da yönetici, teknik eleman ve uzman gibi hiyerarşilere sahip bulunan bir kamusal üretimdir. Kuşkusuz, bu hizmetin yerine getirilmesi belli kanun, yönetmelik ve yönergelere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu hizmetlerin yerine getirilmesinde belli kanunların sağladığı otoritenin, hiyerarşiye dayalı bir disiplinle sağlamış olduğu bir gücü söz konusudur (Gürsözlü, 2001). Askeri hizmet üretiminin açıklayıcı kategorilerinin başında gelen ‘güç ilişkileri’ konusu, askerlik kurumu bünyesinde kendisini özellikle subay-astsubay ilişkisinde gösterir. Bir sonraki bölümde inceleyeceğimiz gibi, subay sahip olduğu kurumsal ve toplumsal statüsünün etkisi ile kurumsal avantajlarını bu yönde kullanabilmektedir.

Unutulmamalıdır ki, bir hizmet üretiminden bahsetmemize rağmen, bu üretimin içerisinde “imalat” sektörüne has faaliyetler de yürütülmektedir. Bu satırların yazarının da bilfiil içinde yer aldığı teknisyen astsubaylar gurubunun gerçekleştirdiği bir imalat da söz konusudur. Bu bakımdan benzer alanlardaki sivil emek süreçleri ile farklı gözükmemekle birlikte, askerlik kurumu kendi kurumsal farklılıklarını bu alanda da taşımaktadır. Şöyle ki, sivil örgütlenmenin olduğu bir organizasyonda yeni işe başlayan bir mühendis, tecrübeli bir teknisyenden çok şey öğreneceğinin farkında ve ona göre davranabilirken, ordudaki örgütlenme yapısı buna olanak tanımamakta, birliğe atanan yeni mezun mühendis sınıfındaki teğmen, kurumsal avantajının gücüne ve toplumsal statüsüne bağlı olarak teknisyen astsubay ile aynı ilişkileri kurmaktan imtina edebilmektedir (Edgel,1998:27). Bunda tabii ki ‘askeri hizmet üretim sürecindeki’ pozisyonların verili olmasının büyük bir etkisi vardır. Subay ve Astsubayın yetki, görev ve sorumlulukları kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiştir. Hiçbir rütbeli personel bunun dışına çıkamaz. Konuya Türkiye

örneğinde bakıldığında, astsubayların Türk Silahlı Kuvvetleri'nde (TSK) görevli tüm rütbeli personel gibi hizmet yaptıkları sınıfların içerisinde çeşitli dallarda branşlaşmış oldukları görülür. TSK'ya mensup Kara (Jandarma dahil), Deniz, Hava subay ve astsubayların sınıfları 27.7.1967 tarihli ve 926 sayılı TSK Personel Kanununun 21 inci (Subaylar için) ve 69 uncu (astsubaylar için) maddelerinde belirlenmiştir. Ayrıca, Astsubayların görev ve sorumlulukları TSK İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliği ile diğer kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve hizmet kadrolarının açıklamalarında da gösterilmiştir (Vikipedi.org, 2006).

TSK İç Hizmet Kanunu 'hizmeti' bir emrin yerine getirilmesi şeklinde tanımladığı için, aslında askeri hizmeti bilfiil gerçekleştirecek personelin ast rütbedekiler ve özellikle de astsubaylar olduğunu (rütbeli personel açısından) da ima etmektedir. Çünkü astsubaylar, görev süreleri boyunca, vekalet verilen mecburi durumlar hariç tutulursa amir yada yönetici konumuna geçememektedirler. Bu da askerlik kurumu içindeki güç ilişkilerinde astsubayların ikincil konumlarının mutlaklaştırılması anlamına gelmektedir. Bu gücün yerinde kullanımı amirlerin emir ve direktiflerine bırakılmıştır (TSK İç.Hiz.Kanunu).

Genel olarak çalışma ilişkilerinde, eşitsiz güç ilişkilerindeki kısmi dengenin sağlanması konusu, bilindiği gibi, bireysel ve kolektif haklar kapsamında yer alan bir konudur. Bunların başında da çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının geldiği bilinmektedir. 19. yüzyıldan günümüze uzanan zengin tarihsel deneyimlerin de gösterdiği gibi, bu kolektif hakları sayesinde çalışanlar, üretim sürecindeki eşitsiz güç ve sömürü ilişkilerinin sınırlandırılması ve/veya kaldırılması yönünde çaba sarf etmişlerdir. 'Askeri hizmet üretimi', yaratılan artı-değere el koymayı sorunsallaştıran sömürü ilişkileri kavramı ile değil, emek sürecinin örgütlenmesini tanzim eden 'güç

ilişkileri' kavramı ile açıklanabilecek bir üretim alanı olarak görülmelidir. Tam da bu yüzden askerlik hizmeti; otorite, disiplin, kahramanlık, rütbe ve hiyerarşi gibi ethosların geniş çaplı belirlenimi altında yürütülen bir hizmet üretim koludur. Öyle ki, bu tezin ana temasını oluşturan “askeri personelin örgütlenmesi” konusu, askerlik hizmetinin niteliğinden ziyade söz konusu ethoslara atıf yapılarak gündem dışı tutulabilmekte, özellikle ‘disiplin’ miti, askeri personelinin örgütlenmesinde bir engel olarak ortaya konabilmektedir (Malan,1994; Stites,1993:10).

Askeri hizmet üretiminin salt askeri personelle gerçekleştirilmediği, sivil işgücünün de çeşitli statülerde istihdam edildiği bilinmektedir. Öyle ki, benzer araç-gereçlerle, aynı çalışma ortamı içinde aynı işi yapan sivil ve askeri personel yan yana çalışabilmektedir. Türkiye örneğinde, sözü edilen sivil işgücü, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve kimi kısıtlamalarla grev hakkına sahiptir ve bu hakkı da çeşitli dönemlerde etkili bir biçimde kullanmışlardır. Örneği daha da somutlaştırmak gerekirse, TSK bünyesindeki imalat birimlerinin başlıcaları, her hava üssünde bulunan hat seviyesi bakım yeteneğinin yanı sıra, 901.Hava Aracı Ana Depo ve Fabrika Komutanlığı, Eskişehir I.Hava İkmal ve Bakım Merkezi Komutanlığı (I.HİBM) ve Kayseri II.Hava İkmal ve Bakım Merkezi Komutanlığı (II.HİBM)'dir (Albayrak, Aydınçak Dizemen, Gürses, Haser, 2001). Türk savunma sanayinin bu ve benzeri birimlerinde çalışan yaklaşık 35 bin işçi Türk Harb-İş (Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İşkolları) Sendikasına üyedir (Türk Harb-İş, 2006). Türk hava Kuvvetlerindeki uçakların “birlik seviyesi bakımları” hava üslerinde teknisyen astsubaylar tarafından yapılırken, Eskişehir'deki –yine üst rütbeli bir komutana bağlı olarak- Fabrikada ise “fabrika seviyesi bakımları” şeklinde adlandırılan aynı işlem, sendikali işçiler tarafından yapılmaktadır. Aynı işi gerçekleştirenler olarak, bireysel

ve kolektif hak ve menfaatleri savunma araçlarına sahip olmakla, olmamak arasındaki derin farklılık, yukarıda sözü edilen üretim birimlerinde olanca yalınlığı ile kendisini göstermektedir.

Askeri hizmet üretimini çalışma ilişkileri disiplini merceğinden çözümlemek yönündeki her çaba, kaçınılmaz olarak, askerlik kurumunun sınıf yapısını da tartışmayı gerektirecektir. Daha önce de belirtildiği gibi, askerî hizmet üretimi, mülkiyet ilişkileri temelindeki bir sömürü ilişkisini değil fakat otorite ve statü gibi boyutları bulunan güç ilişkisini temel alan bir karakteristiğe sahiptir. Bu boyutu sınıf analizlerine dahil eden çağdaş katkıların en önemlisi, bilindiği gibi, Eric Olin Wright'e aittir. Burada yürütülen çözümlemenin E.O. Right'ın kavramsal katkıları ışığında derinleştirilmesi izleyen alt bölümün konusunu oluşturmaktadır.

1.1 ORDUNUN SINIFSAK YAPISI

Marx, *Louis Bonaparte'in 18 Brumaire'i* adlı kitabında (1990:37) 19.yy. Fransa'sını incelerken, orduyu; kilise, baro, bilim çevreleri, üniversite ve basındaki yüksek mevki sahipleri ile beraber "orta sınıfa" ait bir kurum olarak görmektedir³. Marksist yaklaşımda ordunun sınıfsal işlevi konusunda daha kesin belirlemeler yapılmış olsa da, başlı başına müstakil bir sınıf olmadığı yönündeki görüşler baskındır. Liberal yaklaşımda ise ordu sınıflar üstü bir devlet organı olarak gösterilmektedir.

Türkiye özelinde ise ordunun sınıf karakteri hakkında yukarıdaki her iki yaklaşımı da içeren ve hatta Cumhuriyet'in kuruluş ve pekişme dönemleri itibarıyla müstakil bir sınıf özelliği taşıdığı vurgusunun da yer aldığı bir analiz zenginliği söz

³ Marx'a göre sınıfsal bölünmeler asıl olarak iki önemli sosyal sınıf çerçevesinde ele alınmalıdır; Sermaye ve Proleterya (Edgel,1998:18)

konusudur. Türkiye Cumhuriyetinin ilk 20-25 yılı boyunca, ‘askeri ve sivil bürokrasinin’ bir tür ‘ikame burjuvazi’ olarak hakim iktidar bloğunu oluşturduğu ve burjuvazinin olmadığı koşullarda modernleşmeci programı hayata geçirmeye çalıştığı söylenmektedir (Bozdemir, 1982:170). Günümüzde “İkinci Cumhuriyetçi” yada “sivil toplumcu” olarak anılan çevrelere göre ise askeri bürokrasinin müstakil bir sınıf olma özelliği kökleri Osmanlı devlet geleneğine dayanan bir olgu olarak günümüzde de sürmektedir. Bunlara göre, mevcut toplumsal sınıflardan özerk ve onların üstünde bir iktidar erki olarak askeri bürokrasinin iktidar bloğundaki ayrıcalıklı yeri her daim varlığını korumuştur. Türkiye burjuvazisinin oluşumunu ve iktidar bloğundaki merkezi konumunu gözlerden saklayan bu liberal tezler, siyaset bilimi disiplini bakımından üzerinde durulmaya değer bulunsa da, bu tezin amaç ve kapsamının dışındadır.

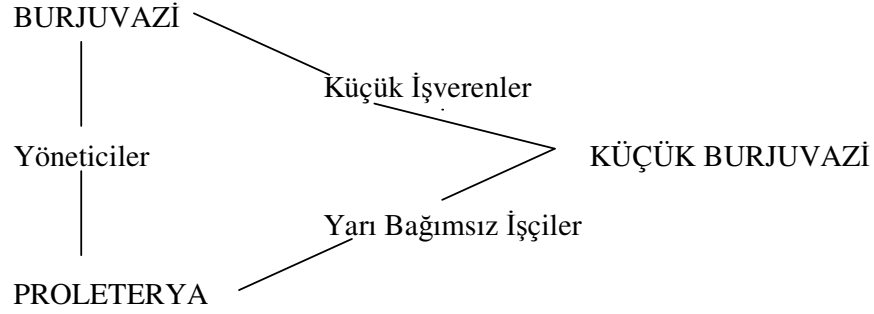
Türkiye’deki sınıf tartışmaları yıllarca “kol-beden” işçisine odaklanarak yürütülmüştür (Koç, 1991:130). Sadece kol- beden işçilerini sınıf tartışmalarının içine alan bu yaklaşım, sayıları giderek artan ve “beyaz yakalı” şeklinde nitelenen hizmet işçilerini dışarıda bırakmıştır. Hizmet sektörünün tarım ve imalat sanayi karşısındaki görelî ve mutlak ağırlığının önlemez bir biçimde arttığı günümüz koşullarında “kol-beden işçisi” ve “üretken emek” kategorisi ile sınırlandırılan bir sınıf çözümlemesi ne ölçüde açıklayıcı olabilecektir? Kamu kurumlarında çalışan asker, polis, avukat, mühendis gibi meslek grubu mensuplarını hala toplumsal sınıf analizlerinin dışında tutmak ne ölçüde anlamlıdır? Bu sorulara yanıt aranırken Türkiye örneğinde görüldüğü gibi memur/beyaz yakalı statüsünde istihdam edilip kol-beden işçiliği yapanların varlıkları da göz önünde tutulmalıdır. Örneğin bu satırların yazarının da yer aldığı gibi teknisyen kategorisinde istihdam edilen kamu

personeli, ‘bağımlı çalışan’ ve ‘üretken emek’ gibi kategorilere niteliği itibarıyla tümüyle uyum sağlarken hala sınıf dışı bir unsur olarak mı görülecektir? Bu noktada, çalışma ilişkileri disiplini içindeki güncel eğilimlerde görüldüğü gibi “geniş sınıf tanımın” benimsenmesi gerekmektedir. Nitekim Marx’ın “kolektif işçi” kavramı, ‘kafa çalışmasını’ da üretken faaliyet olarak görmekte ve bu çalışanları da işçi sınıfının bir parçası olarak değerlendirmektedir (Koç,1991:133).

Askerlik kurumuna genel ve müstakil bir sınıf karakteri tayin etmek anlamsız olsa da, kurum içinde, statüye bağlı yapılan işlerdeki sınıflandırmalar, toplumsal sınıf analizine tabi tutulabilirler. Bir başka ifadeyle şu soruların sorulmasında yarar vardır: Hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı işleri gerçekleştiren Astsubayların sınıf konumları hakkında neler söylenebilir? Aynı şekilde sadece beyaz yakalı işleri gerçekleştiren Subayların sınıf konumu nedir? İşin nitelikleri ve statü farklılıklarına rağmen, Subay ve Astsubay kategorisinin aynı sınıf konumunu paylaştığı söylenebilir mi? İşte Eric Olin Wright’ın sınıf çözümlemesi, bu soruların tartışılması bakımından da anlamlı bir kavramsal araç ve zemin sunmaktadır.

Yeni Marksist sınıf teorisyenlerinden E. O. Wright, “sınıf” çözümlemesi yaparken üç ana sınıf tanımlamakta ve bunların aralarına sıkışmış olan “çelişkili sınıf konularından” bahsetmektedir. E. O. Wright’ın katkısı, ayrı mecralarda ve birbirinin alternatifi şeklinde süregiden sömürü temelli Marksist sınıf çözümlemesi ile güç ilişkileri temelli Weber’gil sınıf analizlerinin yeni bir sentezini ortaya koymasıyla yakından ilgilidir.

Şekil 1: E.O. Wright'ın Sınıf haritası I; çelişkili sınıf mevkilerinin kapitalist toplumdaki temel sınıflarla ilişkisi



Not: Sınıflar büyük harfle, sınıfsal ilişkiler içerisindeki konumlar küçük harfle yazılmıştır.
Kaynak: Edgel,1998:27

E. O. Wright'ın ilk sınıf haritasındaki çelişkili sınıflar olarak belirttiği, yöneticiler, küçük işverenler ve yarı bağımsız işçilerin sınıfsal konum yada mevki ayrımlayışının temelinde, emek sürecinin kontrol yada denetiminin derecesi yatmaktadır. Kontrol; yatırım ve birikim süreci üzerinde, üretim araçları üzerinde ve nihayet emek gücü üzerinde olmak üzere üç ana alana sahiptir. Bu üç çelişkili mevki değişen oranlarda kontrol hak ve yetkisine sahiptir (Edgel,1998:27). E.O. Wright'a benzer şekilde Cromton da beyaz yakalıların sınıf konumunun belirsiz ve çelişkili olduğunu belirtmiştir. Ona göre, beyaz yakalıların sınıf konumları, sermayenin işlevlerini yerine getirdikleri sürece burjuvazininkilerle, emekçilerin işlevlerini yerine getirdikleri sürece proletaryaninkiyile beraberdir (Cromton'dan aktaran, Jackson,1996:60).

E. O. Wright, kendi çabasını her ne kadar Marx ve Weber arasındaki bir sentez girişimi olarak görse de, onun kuramının özgün yanını oluşturan 'çelişkili sınıf konumları' kavramsallaştırmasının, Marx'dan ziyade Weber'e, dolayısıyla da sömürü ilişkilerinden ziyade güç ilişkilerine yaslandığı yolundaki itirazlarla da karşılaşmıştır (Edgel,1998:29). Bu yöndeki eleştiriler, belli ölçülerde haklılık payı taşısa da, E.O. Wright'ın kuramının askeri hizmet üretimine uygulanması noktasında

temel bir zaafa yol açmayacaktır; zira, başta da belirtildiği gibi, askeri hizmet üretiminin esası, güç ilişkileridir. Askerlik kurumu içinde hizmet üretiminin kontrol ve denetimini gerçekleştirenler ise kurumsal statüleri gereği, subay sınıfıdır. Subay sınıfını E.O. Wright'ın sınıf şemasına yerleştirmek gerekirse, subaylık konumunun 'çelişkili sınıf konumu' olduğu rahatlıkla söylenebilir. Zira subay rütbesindeki askeri personel, astsubay, uzman erbaş ve erler üzerinde emir-komutaya dayalı bir denetim gücüne sahipken, kendisi de daha üst bir subay yada askeri birimin denetimine tabidir. Kısacası hem hakim olan ve kontrol edendir, hem de kontrol edilen ve tabi olandır. Daimi askeri personellerden astsubay ve diğer alt rütbelilerin sınıf konumlarını tartışabilmek için ise E. O. Wright'ın yeni çalışmalarında geliştirdiği daha ayrıntılı sınıf şemasına bakmak gerekmektedir.

Yeni toplumsal sınıf haritasında E.O. Wright, hangi çelişkili mevkilerin en önemli mevkiler olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Ona göre kapitalizmin temel çelişkili mevkilerinde "idareciler ve devlet bürokratları" yer almaktadır. Çünkü bu sınıf konumlarının "kapitalizmden çok farklı olan ve kapitalist ilişkilere potansiyel bir alternatif sunan bir sınıflanma ilkesini temsil ettiklerini" iddia etmektedir (Wright'an *aktaran*, Edgel,1998:30). E. O. Wright'a göre bu durum, kapitalist şirket idarecilerden ziyade, kariyerleri kapitalist sınıfın çıkarlarına daha az bağlı olan devlet idarecileri için çok daha geçerlidir (*aktaran* Edgel,1998:30). Devlet bürokrasisinin çelişkili sınıf konumlarına Cem Eroğul da vurgu yapmaktadır. Eroğul'a (1990:32) göre, siyasal işlevi yerine getiren yönetici personel – ki Eroğul bu personeli egemen sınıfın üyesi olarak görmektedir- üreticilerin çıkarlarını koruma zorunluluğundan dolayı egemen sınıfla, diğer yandan üyesi olduğu egemen sınıfın

toplumsal sömürüsüne destek olma görevleri dolayısıyla alt sınıfla çatışma halindedir; bu da bulunduğu mevkiinin çelişkili doğasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 1 dikkatlice incelenecek olursa, E.O. Wright'ın önemle vurguladığı kontrol yetkisinin, güç ilişkilerinde ne anlama geldiği daha iyi görülmüş olacaktır. Tabloda yer aldığı gibi; subay statüsündeki ordu mensupları, hem kurumsal avantajlara hem de beceri/ehliyet avantajlarına sahip olan ve bu yetkiyi etkin bir biçimde kullanan “uzman idareciler” mevkisine yerleştirilebilir. Aslında mesleğe ilk başlayan subaylar “yarı ehliyetli idareciler ve yarı ehliyetli denetçiler” mevkilerinin her ikisine de uymaktadır. Ne var ki, daha sonraki bölümlerde de ele alacağımız üzere, yeni mezun teğmenler hatta askerliğe dışardan kısa süreliğine giriş yapan asteğmenler, gerekli mesleki bilgi ve beceriyi kazanamadan, ‘subay’ sınıfının bütün avantajlarını elde ederek “uzman idareciler” mevkisinde mesleğe başlamaktadırlar.

Astsubayların toplumsal sınıf mevkilerine baktığımızda ise ilk mezun astsubayları (astsubay çavuşları), E.O. Wright'ın şemasındaki “proletarya” kategorisi olamasa da kurumsal avantajlara sahip olmayan, beceri/ehliyet avantajı da eksik olan “yarı ehliyetli işçiler” mevkisine yerleştirebiliriz. Astsubay sınıfı, zamanla artan “rütbe” ile bilgi ve beceriye bağlı olarak “yarı ehliyetli denetçilerden” öteye gidememektedir. Bir başka ifade ile, astsubaylar sınıfının kurum içindeki ‘yukarı doğru hareketliliği’ meslek yaşamları boyunca hiçbir şekilde subay sınıfının en alt kademesindeki rütbenin avantajlarına ulaşamamaktadır.

Tablo 1: E.O. Wright'ın toplumsal sınıf haritası II; üretim araçlarının avantajları

	Üretim Araçlarına sahip olanlar	Mülksüzler (ücretli işçiler)			Kurumsal avantajlar
Kendileri çalışmaksızın işçi istihdam edecek kadar sermayeye sahiptirler	1.Burjuvazi	4 Uzman idareciler	7 Yan ehliyetli idareciler	10 Ehliyetsiz idareciler	+
İşçi istihdam edecek kadar sermayeleri vardır, ama çalışmak zorundadırlar.	2.Küçük işverenler	5 Uzman denetçiler	8 Yarı ehliyetli denetçiler	11 Ehliyetsiz denetçiler	-
Kendi adına çalışmaya yetecek kadar sermayeleri vardır, ama işçi istihdam edemezler	3.Küçük burjuvazi	6 İdareciler dışındaki	9 Yarın ehliyetli İşçiler	12 Proletarya	0
		+	> 0	-	
		Beceri/ehliyet avantajları			

Diğer kurumlarda olduğu gibi, askeri kurum içerisindeki güç ilişkilerinin de kurumsal avantajlar tarafından belirlendiği söylenebilir. Daha önce de değinildiği gibi E.O. Wright, “özel mülkiyet sahipliği”ne bağlı sömürü ilişkisine, kurum ve beceri/ehliyet dayalı sömürü ilişkisini ekleyerek, sınıfsal sömürü kavramının kapsamını genişletmiştir. E.O. Wright, aynı zamanda, kurumsal avantajlar ve beceri/ehliyet avantajlarının -ikincil olsalar da- birer sömürü aracı olduklarını, aynı zamanda karşılık taşıyan sınıf ilişkilerine de temel teşkil edebileceklerini de belirtmiştir (Edgel,1998:34-35).

Görüldüğü gibi, subay ve astsubay sınıfı arasındaki güç ilişkisinin, “mülkiyet sahipliği” yerini toplumsal statünün sağladığı “kurumsal ve beceri/ehliyet avantajları” temelinde çözümlenmesi mümkündür. Sonuç olarak, askeri hizmet üretiminde, emekçinin artı-değerine el konularak gerçekleştirilen sömürüden değil (Işıklı,1975:35), fakat statünün getirdiği güç ilişkilerine dayalı bir sömürü ilişkisinden bahsedilebilir.

Şimdi de, eşitsiz güç ilişkilerinin dengelenmesi açısından demokratik sistemlerin ihtiyaç duyduğu kolektif hakları, askerlik kurumunun doğası gereği dışlayan yaklaşımlara dayanak teşkil eden ve askerlik kurumunu kuşatan temel değerler ve sembollere yada kısaca askeri ethoslara yakından bakalım.

1.2 ASKERLİK KURUMUNUN ETHOSU VE ÖRGÜTLENME HAKKI

Bu bölümde askerliğin temeli olarak kabul edilen “iktidar”, “disiplin” ve “hiyerarşi” gibi olguların, sendikal örgütlenmeye bağlı olarak herhangi bir niteliksel değişime uğrayıp uğramadığını tartışmaya çalışacağım.

Askeri kurumlarda çalışan personelin sendikalaşmasına yada benzeri örgütler kurarak hareket etme çabalarına karşı çıkışların temelinde “disiplinin yozlaşacağı” şeklindeki görüş yer almaktadır (Stites,1993:9).

Sanırım öncelikle “disiplin” kavramı üzerinde durmakta yarar vardır. İnsan, toplumsal bir varlıktır ve bu doğası gereği, toplumsal ilişkileri düzenleyen ahlaki ve hukuksal norm ve davranışları belli ölçülerde içselleştirmesi, bir bakıma, belli bir öz-disiplin sahibi olması son derece normaldir. Öz-disiplin bir toplumda huzurlu yaşamının en temel şartlarından biri olarak da görülebilir. Tam da bu yüzden, mevcut norm ve kurallara uygun davranmak, aynı zamanda, mevcut iktidar ilişkilerini de içselleştirmek ve yeniden üretmek anlamına gelecektir. Disiplin kavramını mikro-iktidar alanlarında derinlemesine irdeleyen çabaların en bilineni Foucault’a aittir. Foucault’a göre modern toplumlarda oluşan iktidar, kendisini, oluşturduğu belli kurumlarla topluma hissettirir. Bu kurumlar; okul, hastane, kışla ve fabrikalardır. Akıl ve düzen gereği var olması düşünülen okul, kışla, tımarhane ve hapisane gibi kurumlar aslında baskı ve denetlemenin ürünüdür. Buna bağlı olarak iktidar; merkezi bir güç olmaktan çok, bireyler arası ilişkilerden doğan bir ilişkiler ağı yada şebekedir. Toplumsal örgütlenme akılcılık tarafından değil, mikro ölçekteki bu ilişki ağı tarafından gerçekleşmektedir. İktidarın kendi geleceğini teminat altına alması için iki araca ihtiyacı vardır: Denetim ve disiplin (Kurt, 2006).

Denetim sayesinde, iktidar, sicillere dayanan bir yapıyla kişileri gözlem altına almakta ve takibini sağlamaktadır. Okul, kışla, hapisane ve tımarhane gibi kurumlar, iktidarın birey üzerindeki baskısını hissettirmektedir. Örneğin, işletmelerde çalışan insanların, statülerinin yükselmesi için dayatılan “performansa dayalı sicil işlemi” denetimin varlığını iyice hissettirmektedir.

Disiplin konusu, bu çalışmanın önemli yapı taşlarından birini oluşturduğu için ayrıca ele alınmayı hak etmektedir.

1.2.1. Disiplin

Disiplin, kişinin ister kendi isteğiyle ister dışarıdan sağlanan baskıyla olsun kendisini denetlemesidir. Disiplin, aynı zamanda, ortak bir inançtır. Böyle olmasaydı öz-disiplin karakterine bürünmesi de mümkün olmazdı. Düşüncelerden, duygulardan, alışkanlıklardan seçilmiş, bir araya toplanmış ve ortak bir inanç olarak kabul edilmiş bulunan kurallar, disiplini doğurur (Yıldırım,2006). Disiplin bu boyutuyla bireysel ve örgütsel olarak incelenebilir. “Bireysel anlamda disiplin, bireyin kendisini belirli ihtiyaç ve isteklere uyarlamak amacıyla öz denetimini geliştirme çabasıdır. Örgütsel anlamda disiplini bireysel disiplinden ayıran temel fark, disipline edilen ile disipline eden kişinin bir birinden ayrılmasıdır” (Geylan,1996:167). Walhausen de disiplini, iyi bir “terbiye etme aracı” olarak görmektedir (*aktaran* Foucault,1992:213) Konuya ilişkin olarak Foucault, özellikle bedenin disipline edilmesi üzerinde durmaktadır. Ona göre, disiplin ile beden üzerinde bir denetim sağlanmış ve bu yolla “bireyin imal” edilmesi gerçekleştirilmiştir. Kişiler, makine gibi komutlara bağlı hareketlere tabi tutularak yabancılaştırılmıştır. Aşırı disiplin sayesinde birey yüksek uyum ve verimliliğe ulaştırılmaya çalışılmıştır (Foucault,1992:214).

Foucault’a göre disiplin sayesinde modern toplumda, toplumla bağdaşmayanları öldürme yerine, canlı tutarak yaşatmayı seçen kurumlar ortaya çıkmıştır. Bunların başında da hapishane ve tımarhaneler gelmektedir; bu kurumlar disiplin aracılığıyla yönetilenleri normalleştirerek yönetmeye çalışmaktadır. Bu yöntem kapitalizmin gelişmesini sağlayan araçlardan biri olarak görülmüştür. Disiplinli denetim sayesinde kişiler üretim hattına sokulmuşlardır. Kapitalizmin ilk

dönemlerinde hapisanelerde kullanılan daire şeklindeki (panaptikon)⁴ gözetleme tekniği, işletmelerde uygulanmış ve çalışanlar gözetlenip gözetlenmediğini bilemeden devamlı bir tedirginlik içerisinde, otomatik olarak davranışlarını kontrol etmeye çalışmışlardır. Bu sayede fabrikada, okulda, orduda; işçilere, öğrencilere ve askerlere, bireysel yada kolektif olarak hareket edecekleri hiçbir alan bırakılmamıştır(Çalışkan,1996). Foucault'a göre bu yolla “gözetlenen beden, bir görünürlük alanına tabi kılınır ve iktidarın uyguladığı sınırların içinde sorumluluğunu hisseder; iktidarın kendi üzerinde cirit atmasını sağlar; kendisini, içinde aynı anda her iki rolü de oynadığı bir iktidar ilişkisine tabi kılar. Kendi tabi kılınışının (özneleştirilmesinin) prensibi haline gelir”(aktaran, Çalışkan: 1996). Günümüzde de bu yöntem bilgisayar desteği sayesinde uygulanmaktadır. Bu yöntemler sayesinde, modern dönemde işkencenin yerini, “sürekli gözetim ve denetim”in aldığını savunanlar dahi bulunmaktadır (Kurt,2006).

Marx da, kapitalizmin gelişmesinde etkili olan, fabrikadaki disiplinin önemine vurgu yapmıştır.

“Otomatik fabrikada karşılaşılan başlıca güçlük ... her şeyden önce, insanları gelişigüzel çalışma alışkanlıklarından kurtarmak ve onları karmaşık otomatın değişmeyen düzenliliği ile özdeş hale gelecek biçimde eğitmektir. Fabrikanın çalışma hızının gereklerine uygun düşen bir disiplin yönetmeliğini meydana getirmek ve uygulamak, Arkwright'ın giriştiği herkülce bir iş ve soylu bir başarıdır! Sistemin en iyi biçimde örgütlendiği ve işin son derece hafifletildiği bugün bile, organik çağını geçmiş kimseleri yararlı fabrika işçileri haline getirmek adeta olanaksız haldedir” (Marx,1986:436).

Marx'ın belirttiği önemli noktalardan biri fabrikada disiplinin oturtulması için kurallar dizisinin yazılı olduğu bir “disiplin yönetmeliği”nin hazırlanmış ve

⁴ Panaptikon mekanizmasının temel prensibi, kapalı bir mekanda yaptığı mimari düzenlemeyle gözlenecek olan kişi yada nesnelere herhangi bir engel olamadan istenildiği zaman gözlenmeye hazır kılarak, gözlenen nesne üzerindeki iktidar uygulamasıdır (Çalışkan,1996).

uygulanmış olmasıdır. Modern disiplin anlayışı yazılı kurallar dizgesi ile birlikte varolmaktadır. Askeri kurumlarda da disiplini tesis etme ve sürdürmeye yönelik ayrıntılı kurallar dizgesi bulunmaktadır.

Silahlı kuvvetlerde uygulanan disiplinin tanımı, 211 Sayılı TSK İç hizmet Kanununun 13. maddesine göre şöyledir: “Disiplin: Kanunlara, nizamlara ve amirlere mutlak bir itaat ve astının ve üstünün hukukuna riayet demektir. Askerliğin temeli disiplindir. Disiplinin muhafazası ve idamesi için hususi kanunlarla cezai ve hususi kanun ve nizamlarla idari tedbirler alınır.” Kanun maddesinden de anlaşıldığı gibi, askerliğin en temel unsuru olarak disiplin gösterilmiştir. Disiplin, hiyerarşik düzenin varlığı için amire ve emre mutlak itaat ile sağlanır (Gürsözlü,2001). Askeri personele sendikalaşma ve serbestçe siyasi faaliyetlerde bulunma hakkının tanınması halinde, askerlik kurumunun temel harcını oluşturan disiplin unsurunun bozulacağı ve böylece askeri örgütlenmenin esasını teşkil eden hiyerarşik dizgenin dağılacağı şeklinde yaygın görüşler mevcuttur. Dikkat edilirse, askeri disiplin konusu, askeri personelin öz-disiplininden bağımsız olarak var olan kurumsal bir içeriğe sahiptir. Bireyin kendi isteğinden bağımsız olarak, kurum kültürü gereği disipline edilmesi, iki şekilde gerçekleşmektedir. *Birincisi*, disiplini sağlamanın en temel aracı olan, caydırıcı cezalardır. Bu yolla personel denetim altında tutularak, kurumsal normlar içerisinde davranmaya zorlanır. *İkinci* şekilde ise, personelde sorumluluk duygusu yaratarak, karşılıklı rıza ile kurumsal normlara uygun davranılmasının sağlanması ve kurumsal disiplinin bu yolla gerçekleştirilmesidir. Bu tür kurum yada örgüt üyesi, kural ve düzenlemelere isteyerek ve benimseyerek uymaktadır (Geylan,1996:168). Bu noktada disiplin türlerine yakından bakmakta fayda vardır.

Disiplin Türleri

Tarih boyunca bir toplum içerisinde yaşayanlar, toplumun benimsediği bazı kurallar çerçevesinde, belli bir disiplin içerisinde yaşamışlardır. Ancak toplumlara ve toplumdaki mevcut kurumlara bağlı olarak disiplinin anlamı ve niteliği farklılıklar taşımaktadır.

Geylan, (1996:170-172). endüstri devriminden itibaren, özellikle işletmelerde uygulanmak ve geliştirilmek istenen disiplin türlerini dört ana başlık altında toplamıştır.

- i. *Önleyici disiplin:* Bu tür disiplin anlayışında amaç personelin kural ve düzenlemeleri ihlal etmemesi amacıyla yönlendirilmesidir. Özde amacı, personelini kendi öz disiplinini kazanması yönünde teşvik etmektir. Böylece kural ve düzenlemelerin daha önce iletildiği personel, zorlama olmadan kendiliğinden disipline olacaktır (Wherter ve Davis, 1993:548).
- ii. *Düzeltilici disiplin:* Düzeltilici disiplin modelinde, konulmuş olan kural ve düzenlemelerin ihlalinde personele cezai yaptırım uygulanır. Amaç, ceza yolu ile istenmeyen davranışı düzeltmek ve gelecekte aynı davranışın tekrarlanmaması için personele gözdağı vermektir. Zorlama ve tehdit önemli unsurlardır. Ayrıca bu tip disiplin, “klasik disiplin”, “teokratik disiplin” ve “negatif disiplin” olarak da anılır.
- iii. *Kademeli disiplin:* Kademeli disiplin anlayışı da düzeltilici disiplin gibi davranışların cezalandırılarak disipline edilmesi yöntemini benimser. Aralarındaki fark, kademeli disiplin anlayışında, kuralı ihlal eden

kişiyeye ilk başta hafif uyarı niteliğinde bir ceza verilirken, ihlalin tekrarı esnasında ise cezanın şiddeti arttırılmaktadır.

- iv. *Yapıcı disiplin:* Cezalandırma yöntemine karşıdır. Bu anlayışa göre kuralların ihlali doğal personel fonksiyonları olarak görülür. Personeli cezalandırarak disiplini sağlamaya çalışmanın yanlış olduğu, yapılması gereken asıl işin, yanlış davranışın nedenlerini araştırmak ve personele yol göstermek olduğudur. Personele danışmanlık hizmeti sunulur. Bu sayede yönetim-personel ilişkileri olumlu bir düzeye çıkarılarak personelin saygınlığı yükseltilmeye çalışılır.

Yukarıda belirtilen disiplin türlerine baktığımızda, önleyici disiplin bir kurumda kural ihlali oluncaya kadar yapılması gerekli olan faaliyetleri kapsar. Diğer üç anlayış ise, kural ihlalden sonraki süreçlerle ilgilidir. Günümüzde “düzeltici disiplin” ile “kademeli disiplin anlayışı” iç içe geçtiğinden, artık ikisi beraber anılmaktadır (Wherter ve Davis, 1993:549). İkisinin de disiplin anlayışının temelinde cezalandırma yöntemi yattığından işletmelerde oldukça yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Ancak son dönemlerde cezalandırma anlayışına karşı öne sürülen “yapıcı disiplin” anlayışını benimseyen işletmeler, uygulamalarında başarılı sonuçlar elde etmişlerdir.

Disiplin anlayışına konumuz açısından bakarsak; askerlik kurumu içerisindeki personelin disipline edilmesi amacıyla belli kurallar dahilinde cezalandırma anlayışı ön plandadır. Yani, orduda uygulanan “düzeltici disiplin” yöntemidir. Bu amaçla, 1632 sayılı Askeri Ceza Kanununun 165. maddesinde Disiplin suçlarının niteliği ve ceza oranları açıkça belirtilmiştir.⁵

⁵ 1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu, 15/06/1930 tarihli ve 1520 sayılı Resmi Gazete

Daha önce de belirtildiği gibi disiplini tesis etme sürdürmede aslında iki yol vardır; biri bireyi otoriter bir anlayışla cezalandırmak, diğer ise karşılıklı rıza ile sorumluluk duygusu yaratarak disipline etmektir. Askeri kurumdaki disiplin anlayışı katı kurallar dizisine bağlı olduğundan, disiplin, cezalandırma metoduyla sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu yöntemin iki kısıtından söz edilebilir. İlk olarak, askeri hizmet üretiminde ceza alma korkusu personelde aşırı strese yol açabilir; bu durum emek verimliliğini düşürebileceği gibi hata oranını da arttırabilir. Diğer ise askerlik ethosu içinde önemli bir yere sahip bulunan ‘cesaret’ ve ‘fedakarlık’ gibi öğelerle bu tarz bir disiplin anlayışının çatışmalı bir karaktere sahip olmasıdır.

Ordudaki disiplinin en temel güvencesi aslında mevcut hiyerarşidir. Çünkü rütbeler arası hiyerarşi aynı zamanda beraberinde alt rütbedeki personelin disiplinini gözlemlemeyi gerektirir. Foucault da hiyerarşiyi, disiplinin oturtulması için iktidarın bir aracı olarak görmektedir. Özellikle askeri kamplardaki hiyerarşiye vurgu yaparak; görünürde bir tek gözetim aracı ile yapılan denetimin, aslında birbirini denetleyen bakışların var olduğu simetrik yapılar sayesinde, hiyerarşik gözetimi mümkün kıldığını belirtir (Foucault, 1992:215). Denetimin kapsama alanı genişledikçe denetimin takibi zorlaşacağından, hiyerarşik yetki göçerimi bir çözüm olarak kullanılmaktadır.

Kurumun hedeflerine ulaşması ve düzenli işleyen bir kurum olması için tabii ki disiplin şarttır. Ama bunu sağlamanın yöntemi, insana yaraşacak şekilde olmalıdır. Unutulmamalıdır ki disiplin, sadece ordunun değil, toplumun her kurumunda oturtulması gereken önemli bir anlayıştır. Disiplin okulda da önemlidir, bir spor kulübünde de önemlidir. Çünkü sadece askerliğin değil her alanda başarının temeli disiplindir, disiplinli çalışmadır. Ancak, disiplini tesis etmenin tek ve zorunlu bir

yönteminin bulunduğunu söylemek mümkün değildir. Toplumsal örgütlenmenin gelişmişlik seviyesine göre farklı disiplin türlerinin var olduğu bir gerçektir.

1.2.2 Sendikaların Disipline Etkisi

Silahlı kuvvetler personelinin sendikalaşması halinde, acaba askeri disiplin bozulur mu? Bu sorunun cevabı, aslında bir ülkede, ordu içerisinde faaliyet gösterebilecek bir sendikanın oluşabilmesi için çok önemlidir. Sendikalaşmanın, askeri kurumların personel üzerindeki gücünü azaltacağı ve disiplini erozyona uğratacağı yaygın bir görüş olarak savunulmaktadır (Malan,1994; Stites,1993:10).

Bu amaçla disiplin anlayışının ne demek olduğu ve nasıl sağlanacağı kesinlikle iyi anlaşılmalıdır. Sendikaların üyelerinin haklarını koruyacakları göz önünde tutulduğunda, gereksiz ve aşırı disiplin anlayışlarına itiraz etmelerini beklemek tabii ki mümkündür. Askeri personelin sendikal örgütlenme hakkına sahip olması, askerliğin temelini teşkil eden disiplini genel olarak zaafa uğratmaz; ancak, disiplin sağlama yollarında belirli bir farklılaşma yaratabilir. Sendika ve ordu arasındaki karşılıklı görüş alış verişi ve karşılıklı rıza ile aslında personelin öz-denetimini de içeren, daha çağdaş bir disiplin anlayışı oturtulabilir. Sendikaların ordudaki rütbeler arası hiyerarşiye bir etkisi olamayacağından, hiyerarşi, ordunun temel hassasiyetlerini koruyacaktır. Hiyerarşinin sağlamış olduğu denetim ve bireysel disiplin, orduya ve üste bağlılığın ve itaatin zedelenmesini engelleyecektir (Heineken,1997). Malan (1994), Avrupa'daki askeri sendika deneyimlerinin "disiplin, askeri etkinlik ve moral" üzerinde olumsuz hiçbir etki yaratmadığını belirtmektedir.

Sendikaların ordu içinde faaliyet göstermeye başlaması durumunda bir diğer kaygı, ordunun politize olabileceği noktasında ortaya çıkmakta ve böylece ordu içindeki disiplin ve hiyerarşinin bozulma tehlikesi ile karşı karşıya kalabileceği savunulmaktadır (Heinecken, 1997; Stites,1993:9). Askeri personele kolektif hak olarak örgütlenme, bireysel hak olarak da siyasi faaliyetlere katılma serbestisinin getirilmesi, bu yöndeki kuşkuları ortadan kaldıracı bir çözüm olarak da düşünülebilir.

Sonuç olarak askeri personelin sendikalaşmasının, ordudaki disiplini bozma yönünde değil, geliştirme yönünde etkisi olacaktır; sendikalaşma hakkının mevcut olduğu ülke deneyimleri bu yargıya güçlü kanıtlar sunmaktadır. Bu yöndeki beklenti aynı zamanda oldukça rasyoneldir, zira, disiplin için aslında önemli olan kurum baskısı değil, bireyin kendini denetlemesi ve disipline etmesidir. Bunun en temel yolu da; bireyin kurum kültürüne bağlı olarak buna inanması ve öyle davranmasıdır. Sendikaların varlığı, gizli kalmış ve bireysel olarak dile getirilmesi mümkün olmayan konuların çözümünde faydalıdır. Sorunların dile getirilip çözüm bulunmaya çalışılması, savunulanan tersine kurumun aksayan yönlerini ve bireyin kuruma aidiyetliğini geliştirerek güçlendirir. Yani askerlik mesleği, doğası gereği sendikal harekete dışsal değildir. Bunun en iyi örnekleri, askeri personele sendika hakkı tanıyan ülke deneyimlerinin incelendiği bölümde görülecektir.

Çalışma ilişkileri disiplini merceğinden askeri hizmet üretimine yönelik çözümlemeyi, demokrasi sorunsalı bağlamına taşıyarak tamamlamaya çalışacağım. Aslında ordu ve demokrasi teması, siyaset biliminin öncelikli temalarından biridir ve sosyal bilimlerin askerlik kurumu çalışmalarının yoğunlaştığı neredeyse biricik alandır. Ordunun gücü ile demokrasinin gücü arasındaki ilişkiye odaklanan bu çalışmalara, çalışma ilişkileri disiplininin filtresinden bakmakta yarar olabilir.

1.3 ORDU VE DEMOKRASİ İLİŞKİSİ

Burada siyaset biliminin konusu olan “Ordu ve Demokrasi” ilişkisini tartışmayacağım. Amacım bu konuya farklı bir noktadan; ordu içerisindeki demokratik bir örgütlenmenin demokrasinin sağlam temellere oturmasındaki katkısı noktasından bakmaya çalışacağım. Ancak kısa da olsa öncelikle devlet-ordu ilişkisinin gelişimine kısaca göz atmakta yarar görüyorum. Devlet nedir ve işlevleri nelerdir? Ordunun bu yapı içerisindeki konumu nedir?

Devletin işlevlerinin ne olduğu uyrukları için önemlidir. Cem Eroğul *Devlet Nedir?* adlı çalışmasında bu konuya değinmiştir. Ona göre siyasetin işlevlerinin belli bir aşamasından sonra devlet ortaya çıkmıştır. Siyasetin temelde iki işlevinden bahsetmiş ve ek olarak da üçüncü bir işleve daha değinmiştir. Bu işlevlere bakarsak: Siyasetin birinci işlevi, “toplumun ortak çıkarlarına hizmet” olarak adlandırdığı, tüm toplumlarda üretim araçlarının ile üreticilerinin korunması ve geliştirilmesi için gerekli koşulların sağlanmasıdır. Bu işlevde doğayla mücadele ve çatışma söz konusudur. İkinci işlevi “egemen sınıfların çıkarlarının korunması” olarak gördüğü üretim ilişkilerinin korunması ve geliştirilmesidir. Buradan da anlaşıldığı gibi sınıflı toplumlarda devlet, mevcut egemen sınıfın çıkarlarının alt sınıflara karşı korunması ve geliştirilmesi işlevini yerine getirmektedir. Bu işlev toplumsal çatışma temeli üzerine oturur. Eroğul’a göre birinci işlev “yönetim”, ikinci işlev ise “zorlama” gerektirir. Toplum içerisindeki siyaset işlevinin yürütülmesi belli ayrıcalıklara sahip bir yönetici sınıfını da doğurur. Bu yönetici sınıfa karşı buldukları konum gereği, toplum üyeleri arasında korkuyla karışık bir bağlılık duygusu ortaya çıkar. Bu korku ve onlara atfedilen kutsallık, zamanla artarak devam eder ve yönetici sınıf

toplumdan uzaklaşır. Böylece hem alt ve hem de üst sınıflarla çatışma halinde bulunan, kaba kuvvet ve ideolojik etmenlere güvenen birleşik bir yapı, bir aygıt; yani devlet ortaya çıkmıştır. Bu gelişimle beraber üçüncü işlev olarak “devletin kendi çıkarına hizmeti” ortaya çıkmıştır. Böylece devletin toplumun üzerinde bir yerde yer alması kaçınılmaz hale gelmiştir (Eroğul,1990:23-41).

Devletin işlevi, toplumsal yaşamın düzenini ve sürekliliğini sağlamaktır. Devlet bunu sağlarken, kaynak dağıtım süreci özellikle önem arz eder. Değer verilen ve değer verilmeyen kaynakların toplumu oluşturan kişiler arasında dağıtımının meşru kılınması zorunludur ve devletin bunu gerçekleştirmesi kendi varlık sebebi için şarttır. Poggi’ye göre, kaynak dağılımı üç şekilde gerçekleştirilebilir. İlki görenekler olarak kabul edilen süreçte gerçekleşir; toplumun tüm üyeleri yada büyük çoğunluğu tarafından paylaşılan anlayışa göre değer verilen yada verilmeyen şeylerin bazı kişilere yada makamlara dağıtımının haklı görülmesini içerir. İkincisi değiş tokuş şeklinde gerçekleşir; değişime taraf olanların kendilerince değerli olan bir şeyin ihtiyaç duyulan başka bir şeyle değiştirilmesini ifade eder. Üçüncü ve son dağıtım şekli ise emirle gerçekleşir; burada değerli kaynakların bir kişi yada otoritenin sözüyle dağıtılması söz konusudur (Poggi, 2001:16). Sanırım ülkemizde de genelde uygulanan şekil, askerlerin ekonomik durumlarını göz önüne almadan, sadece hükümetin verdiği yada kendilerine uygun gördüğü ekonomik ve sosyal şartlarda yaşanmaya zorlanmakta olduklarından son dağıtım şekline, yani “emirle” dağıtıma uygun düşmektedir.

Askeri varlık da, özellikle modern “ulus devletlerin” ortaya çıkması ile beraber büyük önem arz etmeye başlamıştır. Ulus Devlet kısaca, bir toplumun yöneticilerinin başarılı bir şekilde, şiddet araçlarının –Ordu, Polis- denetimini tek elde topladıkları

ve kesin bir biçimde belirlenmiş bir toprak parçası üzerindeki siyasi yönetim kurumlarını kapsayan bir devlet olarak tanımlanabilir (Giddens,2005:146). Devletin şiddet kullanımını iki kesim tarafından yürütülür: Asker ve polis (Poggi, 2001:130). Askerin üniforma giymesi devlet aygıtının farklılığının ve bütünlüğü ile beraber gücünün kurumsallaşmasının bir ifadesi olarak ortaya çıkmıştır (Poggi, 2001:97).

Özellikle merkantalist dönemin devletler arası yeni siyasi ortamında, bilimdeki diğer gelişmelerle beraber savaş teknolojisindeki maddi ve beşeri gelişme sonucu varlıklarını yüksek bir refah düzeyinde sürdürmek isteyen devletler, modern ve profesyonel bir ordu gereksinimi içinde olmuşlardır (Poggi, 2001:86). Snayai devrimi ile beraber toplumlar militarist aşamadan endüstriyel aşamaya geçtikçe askerlik mesleği işlevini, cazibesini ve popülaritesini kaybetmeye başlamıştır (Spencer'dan *aktaran* Huntington, 2004:326).

Toplumun askere karşı tavrı, askerlerde farklı intibalar uyandırmaktadır. Askerlerle ilgili görüşler milli güvenliğin durumuna bağlı olarak değişmektedir. Ulusal güvenliğin tehlikeye düştüğü durumlarda askerler el üstünde tutulmakta, tehlikenin geçtiği dönemlerde ise gereksiz ve ayak bağı olarak görülmektedirler. Savaşları genelde başlatanlar kendileri olmamasına karşın cephede yada hedefteki insanlar askerlerdir. Kısaca, Huntington'un (2004:98) da belirttiği gibi “ savaşları başlatanlar halk ve siyasetçiler, kamuoyu ve hükümetlerdir. Bu savaşlarda çarpışacak olanlarsa askerlerdir.”

Bu noktada aslında vatan savunmasında gerektiğinde askerlik hizmetinin kim tarafından yürütüleceği sorusu da ortaya çıkmaktadır⁶. Ulusal savunma sadece

⁶ Acaba askerlik belli bir grubun yada azınlığın görevi midir? Geleneklerimizde ve düşüncelerimizde “Her Türk Asker Doğar !” ifadesi önemli bir yer teşkil etmektedir. ABD eski başkanlarından Jaferson da “her yurttaş bir askerdir” demiştir. Dolayısıyla savaş sırasında vatan savunması, belli bir profesyoneller grubunun değil bilakis tüm yurttaşların görevidir (Huntington, 2004:281).

bir amaçla örgütlenmiş personelin (askerlerin) değil, herkesin sorumluluğudur. Eğer savaş gerekli hale gelirse devlet halk meclisleri ve vatandaş ordularına dayanıp “silah altında bir ulus” olarak savaşmalıdır (Huntington, 2004:127).

Artık bir insanın yada grubun hem askeri, hem de mülki yönetimde yeterlilik göstermesi ve bu güçleri ellerinde bulundurması, mümkün değildir. Özellikle 19. yüzyılda profesyonel askerlik mesleğinin ortaya çıkışıyla beraber bu son bulmuştur. Askeri uzman ile siyasi uzman veya devlet adamının yeterlilik alanları, doğal bir işbölümünü getirmiştir (Huntington, 2004:99). Buna bağlı olarak da ülkenin savunması belli bir örgütlenmeyi gerektirmiştir. Bu örgütlenme askerlik mesleğinin ortaya çıkışı ile gerçekleşmiştir. Bu da peşinden “profesyonel askerlik” kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu kavramla askerlerin görev ve sorumlulukları belirlenmiş, güç ve etkileri geçmişe kıyasla kısıtlanmıştır. Nitekim, askeri konular dışında kalan toplumsal ve siyasal sorunlardan elin-eteğın çekilmesi konusu, askeri etik ilkelerden biri olmuş ve ordu tarafından da içselleştirilmiştir.

Huntington “profesyonel askeri etik” kavramıyla, askerlik mesleğinin sürekli ifası sırasında ortaya çıkan tüm tercihleri beklentileri ifade etmektedir. Huntington böylece asker zihniyetinin Weberci ideal tip çerçevesinde soyutlanarak tanımlanabileceğini savunmaktadır. Ona göre,

“Herhangi bir birey veya grup tamamen askeri kaygılarla harekete geçemeyeceği için, hiçbir birey veya gurubun askeri etiği meydana getiren unsurların tümüne sıkı sıkıya bağlı kalmayacağı açıktır. Herhangi bir subay grubu, etik çerçevesine, sadece profesyonel olduğu ölçüde, yani toplumsal zorunluluklardan ziyade işlevsel zorunluluklardan kaynaklandığı müddetçe bağlı kalacaktır.” (Huntington, 2004:86).

Askerlerin verebilecekleri en büyük hizmet doğruluklarını muhafaza etmeleriyle ortaya çıkacak olan sükunet ve cesaretle görevlerini yerine getirmeleridir. Disiplin, otorite, hiyerarşi, kahramanlık, dayanışma ve itaat gibi nitelikler görevin

yerine getirilmesinde önemlidir (Bozdemir, 1982:168). Bunun aksi durumu askerlik ruhunun inkarı olacağından, önce kendilerini, sonuçta da ülkelerini yıkıma götürmüş olacaklardır(Huntington, 2004:677).

Askeri personelin görevini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için kendisini mesleğine yada görevine tam olarak adanması gerekir. Bu konuda bir Alman subayının görüşlerine göre, “Asker kişisel çıkar, varlık ve ikbalinden feragat etmelidir... Şüphesiz egoizm, subay kadrosu açısından vazgeçilmez olan tüm niteliklerin en zorlu düşmanıdır”(Huntington, 2004:90). Bunun sağlanması görevi öncelikle devlete aittir. Eğer devlet bir işveren gibi davranıyor ve hareket ediyorsa bu noktada hakların savunulması ve alınması görevi, kamu hizmeti sunan personelin kuracakları kendi örgüt ve sendikalarınındır. Farklı toplumlarda, ordu yapılanmaları da farklılıklar göstermektedir. Bizdeki durumundan farklı olarak, Amerikan askeri açısından ordu, görev sınırları yasalarca belirlenmiş bir iş çevresi olarak görülmektedir (Kışlalı,2002:205). Huntington da “mali mükafat bir profesyonel insanın, profesyonel insanın sorumluluğu gereği, öncelikli olamaz. Bu nedenle de, mesleki bedel, normal şartlar altında, sadece kısmi olarak piyasadaki pazarlıkla belirlenir ve de mesleki teamül ise kanunla düzenlenir” demektedir.” (Huntington, 2004:12). Bu çalışmada da normal şartlar altında mesleki bedelin piyasadaki pazarlıkla belirlenmesi gerektiğinin altı çizilmektedir. Öte yandan askeri personelin sendikalaşması hakkının Huntington’un ufkunu (mesleki bedel) aşan işlevleri de vardır.

Ordu demokrasilerde bir baskı grubu olarak kabul edilmektedir (Kapani, 2002:203). Yukarıda belirtilen gelişime bağlı olarak belli durumlarda ordu kendisini yada ülkesini sivil otoriteye karşı savunmuştur. Ancak bu savunmalar demokratik

olmayan ölçütlerde “askeri darbeler” şeklinde gerçekleşmiştir. Kışlalıya göre, orduya karşı koyarak denge oluşturabilecek güçlü partilerin, güçlü sendikaların, derneklerin ve güçlü bağımsız kitle iletişim araçlarının bulunmayışı, iyi örgütlenmiş tek güç olarak kalan ordunun, darbe yapmasını kolaylaştırır (Kışlalı,1994:56) ve parlamenter, demokratik denetim mekanizmalarından uzak kalma konumundan yararlanan ordu, darbeyi gerçekleştirir (Cizre,2005). Askeri darbeler en çok demokrasiye zarar vermektedir. Özellikle 1970’ten itibaren neo-liberalizmin etkisi ile çeşitli ülkelerde darbeler yapılmış ve bu darbelerin sonucunda en büyük saldırılar sosyal devlete ve sendikalara yönelmiştir (Işıklı,1995:10; 2003:8).

Sendikaların adil bir ekonomik, siyasal ve sosyal düzenin yaratılmasında büyük etkileri vardır. Sendikal hakların yasaklanması; sosyal ve ekonomik adaletsizliklerin sürüp gitmesi anlamına gelmektedir. Sendikalar demokratik toplumlarda insan hak ve özgürlüklerinin vazgeçilmez öğelerindedir. Türkiye’de sendikaların önemi, bu satırların yazıldığı dönemdeki Genel Kurmay Başkanı tarafından da dile getirilmiştir. Genel Kurmay başkanına göre, “...üniversiteler, sendikalar ve sivil toplum örgütleri demokrasiye sahip çıkmalıdır”⁷(Aktaran Kongar, 2000:178). Temel hak ve özgürlükler demokrasinin temelini oluştururlar. Temel hak ve özgürlükler olmazsa, sendikal haklar da söz konusu olamayacağından, sendikal hakkın olmadığı yada kısıtlandığı yerde temel hak ve hürriyetlerden bahsedilemez (Serim,1995:40). Dolayısıyla bu gibi uygulamaların olduğu ülkelerde demokrasi tam işlemiyor demektir. Özellikle (liberal ekonomilerin uygulandığı ülkelerde) her fiyatın piyasaya göre belirlendiği bir ortamda, çalışanlar arasında ayırım yapılarak, herkesin ekonomik yaşama katılımını sağlayacak etkin sosyal politikalar söz konusu olamadan

⁷ Genel Kurmay Başkanının bu tür bir açıklamada bulunması kurulu olan sendikalara yöneliktir. Buradan Gen.Kur.Bşk.nın “askeri sendikaya” ya yönelik olumlu bir tavrı olduğu gibi bir anlam çıkarılmamalıdır.

ve modernitenin olanaklı kıldığı maddi araç ve imkanlara ulaşmada eşitlik sağlanmadan uygulanmaya çalışılan demokrasi güdük kalmaya mahkumdur (Amin, 2004: 243). Çünkü demokrasi, “ikinci sınıfı” ve “azgelişmiş”, olmayan bir rejimdir (Cem,1984:43).

Ülkemizde ordunun siyasi konulardaki tavrı zaman zaman eleştiri konusu olmuştur. Hatta bir dönem askerlik “siyasal bir bela” olarak da tanımlanmıştır (Bozdemir, 1982:139). 12 Mart sonrası dönemde politikacılar meclis sandalyelerinde orduya övgüler yağdırırken, yalnız kaldıklarında ve ev sohbetlerinde de TSK’yı tüketici ve ülke kaynaklarını aşırı şekilde gereksizce kullanmakla suçlamışlardır (Birand,1986:473). Bu konuda askerin denetim altına alınması sorunsalı ortaya çıkmaktadır. Denetimin nasıl olacağı ile ilgili farklı görüşler ortaya atılmıştır. Özellikle vurgulananlar ise “Öznel ve Nesnel Denetim”dir.

Öznel denetim; bunu savunan sivil otorite ve sermaye, askeri gücün, sivil kurumlarca, asgari seviyede tutulmasını ve kendi güçlerinin azamileştirilmesini öngörür. *Nesnel sivil denetim* ise askeri profesyonelliğin azami seviyeye ulaştırılmasını ifade eder. Öznel denetim, amacına, orduyu sivilleştirerek ve onu devletin bir aynası haline getirerek ulaşır. Nesnel sivil denetim ise amacına orduyu askerileştirerek, onu devletin bir aracı haline getirerek ulaşır. Nesnel sivil denetimin karşı tezi ordunun siyasete katılmasıdır. Bunun sonucunda da sivil denetim azalmış olur. Denetim konusunda, ister öznel ister nesnel denetim olsun her ikisi de askeri gücün azaltılmasını savunur. Ancak nesnel sivil denetim, askeri gücün azaltılmasını, orduyu profesyonelleştirerek, onu siyasi açıdan steril ve tarafsız yani siyasetten soyutlayarak sağlar (Stites, 1993:4, Huntington, 2004:118).

Kısaca istikrarlı, gelişmiş, bir siyasal kültür düzeyine sahip bir rejimin temel kuralı olarak; ordunun sivil iktidara bağlanmasını gösterenler vardır (Kapani, 2002:203). Ayrıca, bir hizmet üretiminin yapıldığı ordunun da diğer kamu hizmet sektörlerinde olması gerektiği gibi, “sivil katılım ve denetime açık”, “şeffaf” ve hesap verebilirlik” niteliklerine sahip olması gerektiğini de savunanlar (Cerrah,2005), çözüm olarak da ordunun siyasi otoriteye bağlanmasını göstermektedirler. Nitekim, “hukukun üstünlüğüne inanma ve sivil otoritenin üstünlüğünün benimsenmesi” ilkelerine atıfla “güvenlik güçlerinin parlamenter denetimi” konusu, ülkemizde de gündeme getirilmektedir (TESEV, 2003).

Türkiye’de de genelde Genel Kurmay Başkanlığının Milli Savunma Bakanlığına Bağlanması hep dile getirilen bir konudur. Bilindiği gibi, Türkiye’de Genelkurmay başkanları 1960'a kadar Milli Savunma bakanlarına bağlıydı. 27 Mayıs darbesinden sonra bu durum değişmiş ve Anayasal olarak Başbakana bağlanmıştır (Cemal, 2004). Türk ordusunu diğer ordulardan ayıran özellikleri vardır. Bunların en temelinde, Cumhuriyeti kuran bir güç olarak ona sahip çıkmadaki kararlılığı yatmaktadır. Bu durum ordunun sivil otoritenin denetimi altına girmesini engellemektedir. Çağdaş toplumlarda sivil denetimin gerekliliğini kabul eden Gen.Kur.Başkanı Orgeneral Hilmi Özkök de “Orduların sivil yönetimlerin emrinde olması evrensel kuraldır ama Türk ordusunun standart dışı bir durumu var” şeklindeki değerlendirmesiyle bu noktaya vurgu yapmıştır (*aktaran* Gedik, 2006).

Ordu ve demokrasi arasındaki ilişkiyi ikincisi lehine tesis etmenin biricik yolu acaba sadece orduyu siyasi otoriteye bağlamak mıdır? İkinci Cumhuriyetçi ve sivil toplumcu yaklaşım bu yöndeki görüşleri yaygın bir şekilde ifade etmektedir. Eğer demokrasi, piyasa serbestisinin bir fonksiyonuna indirgenmeyecekse, en başta

gelen teminatının bireysel ve kolektif hakların uygulanma derecesi olduğu tarihsel bir gerçekliktir. Dolayısıyla, demokrasinin gelişmişlik seviyesi, en başta sosyal yurttaşlık kurumu ve sendikacılık hareketi gibi unsurların gelişmişlik seviyesine bağlıdır. Bu alanlarda yaşanan çöküntüyü sessizce geçiştiren ve onaylayan sivil toplumcu görüşlerin ısrarlarla oklarını askeri kurumun etkisizleştirilmesi hedefine yöneltmeleri manidardır. Çalışma ilişkileri disiplini perspektifinden bakıldığında ordu ve demokrasi arasındaki ilişkinin demokrasi lehine güçlendirilmesinin yolu son derece net ve kendi içinde tutarlıdır. Bu da, bu çalışmada savunulduğu gibi, askeri personele örgütlenme hakkının tanınmasıyla gerçekleşecektir. Bu yolla hem demokrasi güçlü teminatlara sahip olacak hem de askerlik kurumu, kurumsal ve işlevsel bir zaafa uğramayacaktır.

Ordunun denetimini siyasi otoriteye bağlayarak sağlamaya çalışanlar nedense askeri personelin sendikalaşma hareketlerinden hiç bahsetmemişlerdir. Ordu ve siyaset konusundaki uzmanlığı ile de tanına ve bu çalışmada da kimi, görüşlerine yer verilen Huntington başta olmak üzere, bu yazarlar, ısrarla bu olguyu gündem dışı tutmuşlardır. Askeri personelin örgütlenmesi noktasındaki bu sessizliğin, askeri gücün sendikacılık hareketinin bastırılmasında kullanılması noktasında açık bir onaya dönüşmesi ise kendi içinde tutarlı olsa gerektir. Nitekim, ülkemizde de olduğu gibi bir çok ülkede askeri güç, sendika grevlerini kırmak için kullanılmıştır (Poggi, 2001:130). Öyle anlaşılmaktadır ki, bu tip liberal yazarların “ordunun sivil otoriteye tabi olması” yönündeki görüşleri, demokrasinin teminat altına alınmasından ziyade, sermaye sınıfının sömürü mekanizmalarını teminat altına alma gereksiniminin bir tezahürüdür. Silahlı gücün zedelenmeden varlığını sürdürebilmesi için, asıl yapıcı

yöntem, siyasi otoriteye bağılı bir dış denetimin değil, kurum içi örgütlenme ile sağlanacak demokratik bir iç denetimin gerçekleştirilmesi olabilir.

Demokrasinin sağlıklı olarak işleyebilmesi için, toplum içerisindeki her gurubun örgütlenmesi ve görüşlerini barışçıl yollardan savunabilmesi şarttır. Aksi halde toplum içerisinde bir denge sağlanamaz; bu da istenmeyen toplumsal patlanmalara yol açar (Kışlalı,1993:207). Nasıl ki Türkiye'deki demokratikleşme çabalarının ilk adımları asker-sivil aydın kadroları sayesinde yapılmışsa (Işıklı,2003:57), ordudaki demokratikleşme de aynı şekilde gerçekleştirilebilir. Ordu, geçmişte değişimlerin ilk öncüsü konumunda iken (Kışlalı, 2002:321), günümüzde de çağa uygun adımların atılması noktasında öncü rolü oynayabilir. Ordunun demokratik örgütlenmeye sahip olması demek, demokrasinin vazgeçilmezi olan örgütlü çalışanların sistem üzerindeki etkisini daha da arttıracaktır. Bu da Türkiye'nin demokratikleşme sürecine yapılacak tayin edici katkılardan biri olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ASKERİ PERSONELİN ÖRGÜTLENME HAKKI: YASAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütlenme hakkının uluslararası ve ulusal mevzuattaki dayanakları incelenecektir. Bu bölümde özellikle uluslararası kaynakların kabul etmiş olduğu istisnai kısıtlamaya yönelik hükümlerin, ulusal yasalarda nasıl ilkesel yasaklar haline dönüştürüldüğü üzerinde durulacaktır.

2.1 ÖRGÜTLENME HAKKININ ULUSLARARASI DAYANAKLARI

Ülkeler kendi iç yapıları ile ilgili reformlara giderken, taraf oldukları uluslararası örgütlerin kabul ettiği sözleşme ve kararları da göz önünde tutmak zorundadırlar. Bu sözleşmelerin bazılarının, onaylayan ülkeyi bağlayıcı olarak kabul etmesi, ilgili reformun yada düzenlemenin yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bunun yanında bazı kararlar da sadece tavsiye niteliği taşımaktadır. Bu bölümde Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma örgütü (ILO) ve Avrupa Konseyi kaynaklı bu kararların ve sözleşmelerin örgütlenme özgürlüğü üzerindeki etkisine değineceğim.

2.1.1 Birleşmiş Milletler Kaynaklı Antlaşmalar

Bu bölümde, BM'nin örgütlenme hakkına dayanak oluşturabilecek olan belgeleri üzerinde durulacaktır.

2.1.1.1 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10 Aralık 1948 yılında kabul edilen bu belgenin hukuksal yönden bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Türkiye, evrensel bildirgeyi, 6 Nisan 1949 'da Bakanlar Kurulu kararı ile imzalamış ve 27 Mayıs 1949 Yılında Resmi Gazetede yayımlayarak yürürlüğe sokmuştur.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinde sendikal haklardan bahsedilmiştir. Bu maddenin son fıkrasında; *“herkesin çıkarlarını savunmak için başkalarıyla sendika kurma ve üye olma hakkı vardır”* ifadesi yer almaktadır. Madde hükmünde, çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın “herkes” ifadesi kullanılarak bu hakkın kullanımı ile ilgili her hangi bir sınırlama getirilmemiştir. Kısaca hukuksal niteliğine bakılmaksızın, tüm çalışanların, yani kamu yada özel, sivil yada askeri personel ayırımı yapılmadan, sendikalaşma ve üyelik hakkı herkese tanınmıştır (Gülmez, 2005:112).

2.1.1.2. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.

16 Aralık 1966 da kabul edilen ve ancak 1976 da yürürlüğe giren bu anlaşmayı, Türkiye ancak 15 Ağustos 2000’de imzalamış ve 2003’te de onaylamıştır. Bu belge Avrupa Sosyal Şartı ile beraber Grev hakkını açıkça tanıyan ikinci belgedir.

Sözleşmenin 8. maddesi “herkese” ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmek amacıyla sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı tanımıştır. Bunun yanında md.8/1-a da ulusal güvenlik gibi konularda zorunlu önlemler oluşturan sınırlamalar konabileceği belirtilmiştir. Burada ayrıca sınırlamanın niteliği de belirtilmiş ve “demokratik toplum için zorunlu önlem niteliği” taşımasının gerektiği vurgulanmıştır. Gülmez’in de belirttiği gibi sınırlamaların “demokratik toplum

gerekleri”ne uygun olması gerekir(Gülmez, 2005:113). Sözleşmede verilen bir hakla ilgili bir sınırlamadan bahsedilmişse de bir yasaklama söz konusu değildir.

Diğer yandan sözleşmeyle, taraf devletlere“grev hakkını” ulusal hukuklarında güvence altına alma yükümlülüğü getirilmiştir. Hiçbir devlet bu sözleşmeyi onayladıktan sonra, ulusal mevzuatlarında bunu yasaklama hakkını bulamazken ne yazık ki Türkiye’de, bırakın Grev hakkını salt Sendika kurma hakkının bile yasaklı bulunduğu gruplar mevcuttur. Oysa ilke gereği sözleşmeyi onaylayan taraf devletlerin kesin bir grev yasağı getirme hakkı ve yetkisi bulunmamaktadır. Buna bağlı olarak 8. maddenin 2. fıkrasında Asker ve Polislere yönelik bir kısıtlamanın getirilebileceği belirtilmiş ancak topyekun ve kesin bir yasaklama öngörülmemiştir. Sözleşmenin madde 8/2’de *“Bu madde, Silahlı Kuvvetler ve Güvenlik güçleri üyeleriyle devlet görevlilerinin bu hakları kullanmalarına yasal sınırlamalar koymaya engel değildir”* ifadesi yer almaktadır (Taşkent, 1991:64). “Kısıtlama” ile ifade edilen bir “yasaklama” değil, bu hakkın sınırlarını belirterek, öteki çalışanlara oranla daha ayrıntılı ve özel koşullara bağlı tutma yetkisini içerdiği rahatlıkla söylenebilir. Sözleşmenin BM Genel Kurulunun yetkili üçüncü komisyonunca görüşülüp kabul edilmesi sırasında da madde 8/2 kuralının Silahlı Kuvvetler, Polis ve kamu hizmetlerinde çalışanların haklarını yadsımadığı, yalnızca yasal kısıtlamalar getirilebileceğini öngördüğü şeklinde bir açıklama getirilmiştir (Gülmez, 2005:116). Burada unutulmaması gereken yasaklama ile kısıtlama arasındaki “ilke” ve “derece” meselesidir. Kısıtlama ile sendika hakkının varlığı kabul edilmiş, tersine “derecesi” üzerinde çeşitli müdahalelerin yapılabileceği vurgulanmış, ancak müdahalenin sınırları netleştirilmemiştir.

2.1.1.3 Kişisel ve Sosyal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Sözleşme, BM genel kurulunda 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 23 Mart 1976'da yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi ancak 15 Ağustos 2002 tarihinde imzalamış ve 23 Eylül 2003 tarihinde yürürlüğe sokmuştur.

Sözleşme, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi gibi, sendika hakkını dernek hakkı kapsamında ele almıştır. Sözleşmenin madde 22/1'e göre, *“Herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir. Bu hak herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.”* Sözleşmenin sendikal hakların herkese tanınmasını hükme bağlayan 22. maddesi, ayrıca kısıtlamaları da içermiştir. İlgili maddenin 2. fıkrasında; *“Bu hakkın kullanılmasına, demokratik bir toplumda ulusal güvenlik veya kamu güvenliği, kamu düzeni, kamu sağlığı, ve genel ahlakın yada başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan ve yasayla belirlenenler dışında hiçbir kısıtlama konulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve güvenlik güçleri üyelerinin bu hakkı kullanmalarına yasal kısıtlanmalar konmasını önlemez”*(Taşkent, 1991:81) ifadesi ile Silahlı Kuvvetler mensuplarının ve Polislerin “yasal kısıtlamalara” tabi olabileceği ifade edilmiştir (Gülmez,2005:129). Görüldüğü gibi ilgili maddede de “kısıtlamadan” bahsedilmiştir; yasaklama söz konusu olamamasına rağmen, kanımca kanun yapıcılarımız hak ihlalinde bulunarak bazı çalışanların sendikalaşmalarına yönelik gerekli mevzuat düzenlemeleri yapmamışlardır. Gülmeze (2005: 129) göre;

“Gerçekten, ulusal güvenlik, kamu düzeni ve başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma nedenleri dışında, ayrıca kamu güvenliği ile genel sağlık yada genel ahlakı koruma nedenlerine dayanarak yasayla kısıtlama koymak, yani iki koşulla yetinmek sözleşmeye uygunluk için yeterli değildir. Sınırlama rejiminin, sendika hakkı alanında temel olanın ‘sınırlama’ değil, ‘hak’ olduğunu içeren üçüncü koşulunun da bulunması gerekir: Yasa anca, ‘demokratik bir toplumda zorunlu olan’ önlemlerle sendika hakkına sözleşmeye uygun kısıtlamalar getirebilir.”

2.1.2 ILO Dayanakları

Sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili olarak, ortaya çıkan ilk uzman kuruluş ILO'dur. Avrupa Birliği de sendikal hak ve özgürlüklerin dayanağı olarak ILO'nun 87 ve 98 nolu sözleşmelerini kabul etmektedir (Gülmez,2005:140). Uluslararası sosyal politika açısından önemli olan bu sözleşmeler üye devletlerce onaylandıktan sonra, ilgili devletlerde ulusal yasa niteliğini kazanırlar. Sözleşmeler; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, toplumsal güvenlik, sendika kurma hakkı, örgütlenme özgürlüğü ve en az ücretler gibi sosyal politika sorunlarını ele alır(Talas, 1981:117).

1982 Anayasasındaki aşırı ayrıntılı yaklaşımlara dayanarak 2821, 2822 ve 4688 sayılı sendika ve sendikal haklara yönelik kanunlarda, uluslararası sözleşmelerdeki belli gruplara yönelik istisnai sınırlamalar, kurallı yasaklamalara dönüştürüldüğünü savunanlar bulunmaktadır. (Gülmez,2005:143; Işıklı,2002:178). Bu mantığı güden siyasetçilerin bunu düzeltmemeleri durumunda, yapılan yada yapılacak olan düzenlemelerin bir işe yaramayacağını ve yüzeysel kalacağını söylemek pek yanlış olmayacaktır.

Türkiye, ILO'nun, sendikal hak ve özgürlüklerin tüm çalışanlara hak görüldüğü –işverenler dahil- 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerini onaylamıştır.

2.1.2.1 Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 No'lu ILO Sözleşmesi

9 Temmuz 1948 yılında benimsenen bu sözleşmeyi, Türkiye 25 Şubat 1993 tarihinde onaylayıp yayımlamıştır⁸. Bu sözleşmeyle sendika hakkının kullanımı, “devlet’e ve kamu yetkililerine karşı korunup, güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

⁸ T.C.Resmi Gazete, 25 Şubat 1993, Sayı: 21507, S.4-8

Sendikal örgütlenme özgürlüğüne yönelik olarak gelebilecek, yasaklama gibi eylem ve engellemelere karşı bu hak güvence altına alınmıştır (Gülmez, 2005:144; Taşkent, 1991:117).

Sendika hakkını güvence altına alan 2. maddeye göre; “*çalışanlar ve işverenlerin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin ve önceden izin almaksızın örgütlenme ve ancak ilgili örgütün kurallarına bağlı olmak üzere, dilediği örgüte üye olma hakkı vardır*” (www.ILO.org:2006). Bunu takiben 87 nolu sözleşme beraberinde ayrıca kısıtlamayı da getirmiştir. Sözleşmenin 9/1. maddesinde; “*Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlerle güvenlik güçlerine uygulanma düzeyi ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenir*” diyerek örgütlenme hakkının istisnası belirtilmiştir. Maddenin içeriğinden de anlaşılacağı gibi “istisnai gruptakilere “uygulama” düzeyinden bahsedilmekle, az yada çok bu hakkın varlığı kabul edilmektedir. Ayrıca 2. maddedeki, “örgütün kurallarına bağlı olmak üzere” şeklindeki ifade ile aslında Polis ve Silahlı Kuvvetler personelinin de kurumlarının hassasiyetlerine bağlı kalmak şartı ile örgütlenebilecekleri sonucu çıkarılabilir.

2.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 No’lu ILO Sözleşmesi

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık hakkına ilişkin 98 sayılı sözleşme 1 Temmuz 1949 yılında kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 8 Ağustos 1951 Tarihli ve 5834 sayılı yasa ile onaylamıştır. 87 sayılı sözleşmeyi tamamlayan bu sözleşme örgütlenme özgürlüğünün devlete ve işverenlere karşı korumayı amaçlamaktadır (Gülmez, 2005:149, Taşkent, 1991:123). 98 sayılı sözleşme ile Türkiye tüm ücretli

ve aylıklı çalışanların, çalışma koşullarını belirlemek amacıyla toplu pazarlık yapma ve bu uygulamayı yürütme yükümlülüğünü üstlenmiştir.

Bu sözleşmeyi Silahlı Kuvvetler yönünden incelediğimizde 3. maddede kişilerin örgütlenme haklarına saygı güvence altına alınmasına rağmen 5/1 maddesinde *“Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, Silahlı Kuvvetlerle güvenlik güçlerine uygulanma düzeyi, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenir”* hükmü yer almaktadır. Ülkelerin ulusal mevzuatlarında belli kısıtlamalar yapma hakkı 87 sayılı sözleşmede de karşımıza çıkmaktadır.

2.1.2.3 Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 No’lu ILO Sözleşmesi

151 Sayılı sözleşme 27 Haziran 1978 yılında kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi Bakanlar Kurulunda 8 Ocak 1993 tarihinde kabul etmiş ve 25 Şubat 1993 tarihinde yürürlüğe sokmuştur⁹ (Gülmez, 2005:153, Taşkent, 1991:127, ILO.org.,2006)

Bu sözleşme, aslında 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin tamamlayıcısı niteliğinde anlaşılabilir. Çünkü bu sözleşme, eğer 87 ve 98 nolu sözleşmelerle hak tanınmamış, kamu görevlisi niteliğinde olan çalışanlar varsa, onlara uygulanması için onaylanmıştır. Ülkemizde kamu görevlileri “memur” olarak kabul edildiğinden, örgütlenmeleri de tabi oldukları kanunlara bağlı olarak, işçilerden farklı bir şekilde gerçekleşmektedir¹⁰.

Sözleşmeyi konumuz açısından değerlendirdiğimizde aslında önceki sözleşmelerden farklı olmayan bir durumla karşılaşmaktayız. Sözleşme, örgütlenme

⁹ T.C. Resmi Gazete, 25 Şubat 1993 / 21507, s.8-11

¹⁰ işçiler 4857 sayılı İş Kanununa, Memurlar da 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabidirler

hakkını tüm “kamu çalışanlarına” tanınmasına rağmen, Silahlı kuvvetler ve Polislerle ilgili istisna, sözleşmenin 1/3 maddesinde “*Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, Silahlı Kuvvetlerle güvenlik güçlerine uygulanma düzeyi, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenir*” hükmü ile ifade edilmiştir. ILO’nun diğer sözleşmelerinde olduğu gibi buradaki istisna aynen tekrarlanmıştır.

Türkiye’de Silahlı Kuvvetler personeli 926 Sayılı TSK Personel Kanununun yanında ayrıca 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa da tabidir. Bu yönden bakıldığında askeri hizmetin de bir kamu hizmeti olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla Silahlı Kuvvetler personelinin 98 sayılı kamu personelinin örgütlenmesine yönelik sözleşmenin taraflarından biri olduğunu söylemek pek yanlış olmayacaktır.

2.1.3. Avrupa Konseyi Kaynaklı Dayanaklar

5 Mayıs 1949 tarihinde kurulan Avrupa Konseyi, Batı Avrupa’nın siyasi amaçlı kurulan ilk bölgesel örgütüdür. Daha sonra yaklaşık 46 üyeye ulaşarak, “Avrupa Ötesi” bir kuruluş haline gelmiştir. Kuruluş amacı “İnsan haklarının ve temel özgürlüklerinin korunup geliştirilmesi” olarak kabul edilmiştir. (Gülmez,2005:171; Taşkent,1991:135).

Şimdi konumuzu ilgilendiren, Avrupa Konseyi’nin “örgütlenme hakkına” ilişkin Belgeleri olan “İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi” (İHAS) ve “Avrupa Sosyal Şartı”na bir göz atalım

2.1.3.1 İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi¹¹ (İHAS)

¹¹ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi de denilmektedir.

İHAS 4 Kasım 1950 Tarihinde Roma’da imzalanmış ve 3 Eylül 1953’te yürürlüğe girmiştir. Türkiye 10 Mart 1954 tarihli ve 6366 sayılı yasa ile sözleşmeyi onaylanmıştır. Onay belgesinin 18 Mayıs 1954 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine verilmesi ile beraber sözleşme yürürlüğe girmiş ve Türkiye için bağlayıcı nitelik kazanmıştır.

Sözleşme, örgütlenme hakkını, 11. maddede güvence altına almıştır. Sözleşmenin 11/1 maddesine göre, *“Herkesin barışçı amaçlarla toplanma ve başkalarıyla dernek kurma özgürlüğü ve hakkı vardır. Bu hak, yine herkesin çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.”* Bu madde de dikkati çeken nokta verilen hakkın kapsamı ile ilgilidir. Burada örgütlenme hakkı sadece “çalışanlara” değil “herkese” tanınmıştır.

Ancak hakkın kullanımı ile ilgili kısıtlamalar bu sözleşmede de karşımıza çıkmaktadır. Sözleşmenin 11/2. maddesindeki *“Bu hakların kullanılmasında; demokratik bir toplumda ulusal güvenlik veya kamu güvenliğinin gerekleriyle ve kamu düzeninin korunması veya suçun önlenmesi, genel sağlık ve ahlakın yada başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve yasayla konulanlardan başka bir kısıtlama uygulanamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve güvenlik güçleri üyeleriyle devlet görevlileri tarafından bu hakların kullanılmasına yasayla kimi kısıtlamalar konmasına engel değildir”* hükmü ile kişiler yönünden uygulama alanı daraltılmıştır (belgenet.com,2006; Gülmez,2005:174).

Sözleşmenin 11. maddesinin 2. fıkrasında yer alan bu “kısıtlama” istisnası ilkesel bir yasaklama olarak anlaşılmalıdır. Burada kısıtlama yapılacak kişiler gösterilmiştir. Kanımca, düzenlemede bu kadar ayrıntıya girilmesi yersizdir. Çünkü ilgili kişilerin kısıtlamaya yönelik istisnası zaten aynı maddenin ilk cümlesinde

“ulusal güvenlik, kamu güvenliği, genel sağlık” gibi durumlarda herkes için söz konusu olduğundan, böyle bir ifade gereksiz bir ayrıntı olarak kullanılmıştır.

2.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)

18 Ekim 1961 Tarihinde İmzalanan Avrupa Sosyal Şartı, ancak 26 Şubat 1965’te yürürlüğe girebilmiştir. Türkiye ASŞ’nı 16 Haziran 1989 Tarihli ve 3581 sayılı yasayla onaylayarak, Resmi Gazetede¹² yayımlandıktan sonra 14 Ekim 1989’da yürürlüğe girmiş ve bağlayıcılık kazanmıştır. Bu belge sendikal haklar konusunda Avrupa Konseyinin onayladığı en önemli belge olarak kabul edilmektedir. Ancak Türkiye belgenin “örgütlenme hakkı”na ilişkin 5. maddesi ile “Toplu Pazarlık hakkı”na ilişkin 6. maddesine çekince koymuştur¹³ (Gülmez,2005:195).

Belgenin örgütlenme ile ilgili 5. maddesi ile “*Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak, için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirtilir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi, düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır*” hükmü getirilmiştir (Avrupakonseyi.org.tr. 2006). Bu maddede göze çarpan önemli nokta kısıtlama istisnaları ile ilgilidir. Daha önce kısıtlamalara konu olan “Polisler” için burada açıkça bir ifade kullanılmamış, diğer yandan “Silahlı kuvvetler mensupları” ile ilgili “ilkesel” ulusal

¹² T.C.Resmi Gazete, 4 Temmuz 1989, Sayı: 20215, s.4

¹³ Daha geniş bilgi için bkz. Mesut Gülmez, **Sendikal Haklarda Uyum Sorunu**, Ankara, Eylül 2005

düzenlemelerden bahsedilmiştir. Bu hüküm doğrultusunda “polis” mesleği mensuplarına sendika hakkının tanındığı, ancak düzeyinin ulusal yasalarca belirlenebileceğini savunanlar bulunmaktadır (Gülmez,2005:197).

Belge, daha önce de ifade edildiği gibi, sendikal haklara yönelik en önemli belge olarak kabul edilmesine rağmen, Silahlı kuvvetler Mensuplarına getirilecek düzenlemenin “istisna” yerine “ilke” olabileceği hükmedilerek, yasaklama gerilebileceği ima edilmiştir. Bana göre bu belge en geniş hakları tanımaktan çok; bir çalışan grubuna yasaklama getirilebileceğini hükme bağlamakla, uygulama alanını daraltmış ve “sosyal” olma ilkesinden uzaklaşmıştır.

Yukarıda incelediğimiz tüm sözleşme ve belgeleri göz önüne aldığımızda, Silahlı kuvvetler mensupları için kısmi bir örgütlenme hakkından bahsedebiliriz. Avrupa Sosyal Şartı hariç bütün belgelerde ilgili personelinin haklarının varlığı kabul edilmekte ancak ulusal düzenlemelerle “istisnai” kısıtlamalar getirilebileceği hükmüne varılmaktadır. Tekrar vurgulamak gerekirse, uluslararası sözleşmeler, Silahlı Kuvvetler mensuplarının da örgütlenme haklarının olduğunu kayıt altına almaktadır. Ancak bu hakkın ne derecede kullanılacağı hususunun ulusal yasalarla düzenlenebileceğini de vurgulanmaktadır. Bir başka deyişle, uluslararası hukuk açısından, tartışma konusu olan örgütlenme hakkının varlığı yada yokluğu değil, derecesi, düzeyidir.

2.2. ÖRGÜTLENME HAKKININ ULUSAL DAYANAKLARI

Bu bölümde T.C. mevzuatında, örgütlenme hakkına dayanak oluşturabilecek Anayasa maddeleri ve 4688 sayılı Kamu görevlileri Sendikaları Kanunu incelenecektir. 2821 sayılı sendikalar kanunu sadece “işçi” statüsü taşıyanları

kapsadığı için konumuz dışında kalmaktadır. 2821sayılı kanunun 21. maddesinin 1. fıkrasında Askeri Şahısların işçi sendikalarına üye olamayacakları hüküm altına alınmıştır.

2.2.1. T.C Anayasası Kaynaklı Dayanaklar

T.C.Anayasası'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiştir. Sendikal oluşumların varlığı ve bu hakkın kullanılması Sosyal devlet ilkesinin varlık sebeplerinden biri olarak görmek pek yanlış olmayacağı kanısındayım.

Işıkli, Anayasanın 10. maddesinin birinci fıkrasında de yer alan *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”* ilkesinin sendikal haklar açısından da geçerli olması gerektiğini savunmaktadır (Işıkli, 2002:174).

Buna bağlı olarak Anayasanın 17. maddesinde, “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” ifadesi ile örgütlenmenin varlık amacı olan unsurlar dile getirilmiştir. Çünkü varlıkla ilgili belirtilen unsurların korunup geliştirilme yöntemi, sosyal bir devlette ancak örgütlenme ile olabilir. Kuşkusuz 17. madde sendika kurabilmenin en önemli dayanaklarından bir olarak görülebilir.

Konumuz olan “örgütlene hakkı”nın asıl temel dayanaklarından biri 51. maddedir. Bu madde sendikalaşma hakkından bahsetmektedir. 51. maddenin 1. fıkrasının ilk cümlesinde *“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin*

almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir” hükmü yer almaktadır. Aslında bu ifade her ne kadar örgütlenme hakkını teminat altına almış olsa da aynı zamanda yasaklamayı da içerisinde barındırmıştır. Çünkü sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı “herkese” değil, sadece “çalışanlara” tanınmıştır. Bu ifade gereği silahlı kuvvetler mensuplarının sendikalaşma hakkından bahsedebiliriz.

Diğer yandan, sendikalaşma hakkına hangi durumlarda sınırlama getirilebileceği de aynı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. 51. maddenin ikinci fıkrasına göre, “*Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir*”. Bu madde ile silahlı kuvvetler gibi bazı grupların sendika hakkının varlığı kabul edilerek sınırlamaların yapılabileceği hükmü getirilmesine rağmen, hala mevzuatta asker ve polisin sendikalaşmasına yönelik gerekli düzenlemeler yapılmamıştır. Fakat ifade dikkatlice incelendiğinde ilkesel bir yasaklamadan bahsedilmemekte, sendika hakkının varlığı 51. maddenin ilk fıkrasına bağlı olarak kabul edilmekte, sadece uygulanma düzeyi üzerinde bir sınırlama yapılabileceğine hükmedilmektedir. Ama ne yazık ki bu madde gerekçesi ile hem 2821 sayılı Sendikalar hem de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda, Askeri personelin “sendika hakkına” yasaklama getirilmiştir (Işıklı,2002).

Oysa, yapılabilecek sınırlamaların kişilik hak ve hürriyetlerine zarar vermeyecek şekilde olması gerekmektedir. Anayasanın 13. maddesi de bunu teminat altına almıştır; “*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca*

Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz”. 51. maddenin 2. fıkrasına tekrar dönersek orada ne gibi durumlarda sınırlama yapılacağı açıkça belirtilmiştir. Ama bu göz ardı edilmiş ve belirtilen “istisnai durumlarda sınırlama”, “ilkesel yasaklama” halinde anlaşılmış ve öyle davranılmıştır.

Özetle, aynı anayasal düzen içerisinde ve aynı toplum içerisinde yaşayan kişiler arasında temel hak ve hürriyetler açısından ayırım yapılarak, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı bir tutum izlendiğini söyleyebiliriz.

2.2.2 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa

Askerlerin örgütlenme hakkına dayanak oluşturabilecek ulusal yasal dayanaklardan biri de 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunudur.

4688 sayılı kanununun amaç kısmında bu kanunun kamu görevlilerine yönelik olduğu belirtilmiştir. Silahlı Kuvvetler personeli tarafından yürütülen Askerlik Hizmetlerinin de kamu görevi olduğu bilindiğine göre doğal olarak bu kanun ayırım yapmaksızın Askeri personeli de kapsamaktadır.

4688 sayılı Kanunun, 2. maddesinde “*Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan*

kamu görevlileri hakkında uygulanır” ifadesi ile kanun kapsamı hükme bağlanmıştır. İlgili maddede kişilerin uygulanma alanı olarak, “kamu görevlisi” ifadesine yer verilmiştir.

Peki “kamu görevlisi” kimdir? 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 3. maddesine göre *kamu görevlisi* “kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonda daimi suretle çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini” anlatır. Görüldüğü gibi temel öge kamu kurum ve kuruluşlarında “işçi statüsü” dışında çalışmaya olgusudur (calisma.gov.tr,2005; Gülmez, 2002:440). Dolayısıyla, askeri personeli de, ürettiği hizmet türü bakımından bu madde kapsamına giren çalışanlar olarak kabul edebiliriz.

Ancak, aynı kanun örgütlenme hakkına ilişkin geniş bir yasaklama çerçevesi de getirmiştir. Sendikaya üye olamayacakların hüküm altına alındığı 15. maddenin “f” fıkrasında “silahlı kuvvetler mensupları” da sayılmıştır. Böylece aynı kanunla işçi statüsü dışında tüm kamu görevlilerine tanınan sendikalaşma hakkı 15. madde ile “hukuk devleti” ilkesine uygun olmayan bir şekilde “ilkesel” yasak haline getirilmiştir (Işıklı,2002:275). Dolayısıyla, yukarıda anılan uluslararası sözleşmelere de aykırı bir tutum izlenmiştir.

Bu bölümde örgütlenme hakkının mevzuatımız açısından dayanaklarına kısaca göz attık. Örgütlenme hakkı herkese anayasal bir hak olarak tanınmaktadır. Diğer yandan, olağanüstü koşullarda belli grupların bu haklarına belli kısıtlamalar getirilebileceği kabul gören bir görüştür. Ancak yasa yapıcılarımız yorumu sınırlandırma yönünde değil, kesin bir yasaklama yönünde kullanmışlardır. Bu tutum hem TC Anayasasına hem de taraf olduğumuz uluslararası sözleşme ve belgelere aykırıdır. Silahlı Kuvvetler personeli ülke güvenliğini tehlikeye

düşürmeyecek şekilde grev ve toplu sözleşme hakkına sahip olabilir. Zaten böyle durumlarda halen bu hakka sahip çalışanların grev ve toplu sözleşme hakkına gerektiğinde Bakanlar Kurulu –demokratik bir uygulama olmamasına rağmen yasaklama getirebilmektedir. Bu yasaklama 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 31. maddesinde açıkça hükme bağlanmıştır.

Diğer yandan Türkiye'nin, taraf ve üye olduğu uluslararası kuruluşların bağlayıcı kararları da çalışanların sendika özgürlüğü hakkını savunmaktadır. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ve Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkını güvence altına alan 98 sayılı sözleşmesini onaylamıştır. İç mevzuatını bu sözleşmelerle uyumlu hale getirmeyi bir yükümlülük olarak üstlenmiştir. 87 sayılı sözleşmeye göre, “çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın, önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.” Yapılan bu düzenlemeye göre, bağlı bulunduğu kanun ne olursa olsun bu sözleşme tüm ücretli ve aylıklı çalışanları kapsamaktadır (Serim, 1995:98, Taşkent, 1991:117).

98 sayılı sözleşmeye göre ise, hükümet tüm ücretli ve aylıklı çalışanlarla, bu kişilerin çalışma koşullarını belirlemek amacıyla toplu pazarlık yapma ve bu uygulamayı yürütme yükümlülüğünü üstlenmiştir. Türkiye'deki uygulama 98 sayılı sözleşmenin ihlali yönündedir. Çünkü sözleşme, Silahlı Kuvvetler mensuplarının ve Polisin toplu pazarlık hakkının kullanılmasını sadece kısıtlayabilmeyi öngörmektedir. Ortaya konan Milli Güvenliğin korunmasına ilişkin hükümler, ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin aldığı kararlarda da ortaya çıkmaktadır. Buna göre, “*Grev hakkı devlet memuriyetinde ve kelimenin tam*

anlamıyla temel hizmetlerde, yani aksaması ile nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmetlerde kısıtlanabilir ve hatta yasaklanabilir. Komite, yalnızca grevin barışçıl olmaktan çıkması durumunda, bu kısıtlamaların haklı kabul edilebileceği görüşündedir.”

Anlaşılacağı gibi sendika hakkı ve sendikal faaliyetlerin ilke olarak yok sayılıp, yasaklanması değil, olan bir hakkın gerektiğinde, olağanüstü durumlarda kısıtlanabileceği yada yasaklanabileceği öngörülmüştür (Serim, 1995:108, Taşkent, 1991:123). Bu durum da doğal olarak geçici bir süreyi ifade etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ASKERİ PERSONELİN ÖRGÜTLENMESİ: ULUSLARARASI DENEYİMLER

3.1. ASKERİ PERSONELİN ÖRGÜTLENMESİ

Ordunun toplumla bütünleşebilmesi ve demokrasiye tehdit değil, koruyucu olabilmesi, silahlı kuvvetlerin demokratik eğitimi ve demokrasi bilincinin geliştirilmesi ön koşuluna bağlıdır (Born,2003:149).

Özgürlükler anayasası olmasından çok, özgürlüklerin kısıtlandığı anayasa olan 1982 Anayasası (Kongar, 2000:41) 51. madde gerekçesi ile, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Türkiye’de Silahlı Kuvvetler Personelinin sendika üyesi olamayacakları hükme bağlanmıştır. Bu noktada “acaba Askeri personelin sendika kurmasının yasaklanması askeri hizmetin niteliğinin gereği midir?” sorusu sorulabilir¹⁴. Bu tez çalışması boyunca bu yöndeki gerekçelendirmelerin eleştirisi yapıldı; her çalışan grup gibi askeri personelin de örgütlenmek amacıyla sendika kurabilmeleri görüşü savunuldu. Çünkü örgütlenme ve toplu görüşme hakkı, başka bir çok kolektif hak gibi, feragat edilip devlete delege edilebilecek haklardan değildir.

Konu hakkında uluslararası deneyimlere göz attığımızda farklı uygulamalarla karşılaşmaktayız. Kimi ülkeler bu gruptaki çalışanlara sendika hakkı vermişken, kimi ülkeler de vermemiştir. Ülke bazında bakarsak, sendika hakkı tanıyan ülkeler:

¹⁴ Oysa İsveç’te kurulu bulunan Asker ve Polis sendikaları ülkenin Memur Sendikaları konfederasyonuna (TCO) üyedirler (Erol-Gürsoy, 1991:81).

Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya, Finlandiya, Norveç, İsrail, İsveç, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Macaristan ve Lüksembourg. Sendika hakkı tanımayan ülkeler ise: Fas Fildişi Sahili, Nijerya Orta Afrika Cumhuriyeti, Trinidad ve Tobago, ve Tunus'tur. Hatta İsrail Silahlı Kuvvetler personeline grev *hakkı*, İsveç ise *Toplu Sözleşme hakkı* bile vermiştir (Çelik,2005, Güvenöz,2001, Heinecken, 1997 Serim,1995:112).

Doğal olarak bir örgütlenme ihtiyacının ortaya çıkışının en önemli etkeni, kişisel ve toplumsal hak ve menfaatlerin yeterince temsil edilemeyişiştir. Askeri personele ait hak ve menfaatlerin ne ölçüde düzenleneceği konusunun hükümetlerin inisiyatifinde olduğu bizim gibi ülkelerde, sendika ya da benzer örgütlenme ihtiyaçlarının ortaya çıkmasının en önemli sebebi, hükümetlerin askeri personel ihtiyaçlarını göz ardı etmesi yada yetersiz düzeyde karşılamasıdır. Diğer ülkelerdeki yapılanmalara baktığımızda, hükümetlerin ordunun garantörlüğünü yapmadığı durumlarda, askerler kendi hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kendi örgütlerini kurma yoluna gitmişlerdir. Konuya ilişkin yapılan değerlendirmeler, örgütlenme ihtiyacının belirtisi olarak; askerlik mesleğinin prestij kaybetmesi, kendilerine gösterilen saygının ve hayat standartlarının düşmesi gösterilmiştir (Heinecken, 1997).

Askeri personelin sendika ve mesleki dernekler kurmaları pek hoş karşılanmamasına rağmen, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler sözleşmesinin madde 11/1 deki “*Herkes asayişini bozmayan toplantılar yapmak, demek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir*” ifadesi ile örgütlenme hakkı çalışan, çalışmayan -sözleşmeli, emekli- herkese tanınmış ve ilgili maddenin 2.

fikrasında da “*Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir*” ifadesi ile de kapsamı belirtilmiştir. Sözleşmenin bu maddesine bağlı olarak Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İrlanda, Lüksembourg, Hollanda, Norveç, Portekiz, Rusya, Slovenya, Slovak Cumhuriyeti, İsveç ve İsviçre gibi ülkeler askeri personelin kendi hak ve menfaatlerini savunmak ve geliştirmek için, mesleki dernekler yada sendikalar kurmalarına ve bu tür örgütlere üye olmalarına izin vermişlerdir. Askerlerin sahip oldukları örgütlenme hakkı, ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Bu da ülkelerin kendi demokratik ve toplumsal yapılarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin İskandinav ülkeleri ile birlikte Almanya ve Hollanda’da örgütlenme şekli sendika olarak karşımıza çıkarken diğer ülkelerde mesleki dernekleşme olabilmektedir. Ancak tümünün de amacı aynı doğrultudadır; üyelerinin toplumsal ve ekonomik şartlarını düzeltmek ve geliştirmek (Born,2003:150).

Askerlerin sendika haklarının verilmesine yönelik eleştiriler çoğalmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 21.02.2006 tarihinde, “Tüm Haber-Sen – Türkiye davasında” Türkiye’yi, sözleşmenin 11 maddesini ihlal ettiği gerekçesi ile mahkum etmiştir. AİHM kararında, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinde düzenlenen örgütlenme özgürlüğü ilkesinin ILO’nun 87 sayılı örgütlenme hakkı

sözleşmesini kapsadığını, bu sözleşmede özel sektör ile kamu sektörü arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağına, hüküm vermiştir. Ayrıca Avrupa Konseyi Sosyal Şartı'nın silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarına dahi sendikal haklar tanıdığını vurgulayan AİHM silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarına, tüm sendikal hakların verilmesi gerektiğini belirtmiştir. (www.ses.org.tr, 2006). Ayrıca Avrupa Komisyonu Parlamenterler Meclisi'nin dönemsel olarak hazırladığı tavsiye kararlarında, üye ülkelere, silahlı kuvvetler personelinin örgütlenme ve siyasi partilere üye olma haklarını vermeleri tavsiye edilmektedir (Arnau,2002).¹⁵

Türkiye'de, artık siyasi partiler de programlarında, askerleri örgütlenmesi gereken bir grup olarak görmekte ve sendika haklarının olması gerektiği belirtilmektedir (ÖDP, 1997).

Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi silahlı kuvvetler personelinin örgütlenmesi ve sendikalaşması talebi karşısında engelleyici tutum içinde bulunanlar bu tutumlarını büyük ölçüde “disiplin” olgusuna dayandırmaktadır. Askerliğin esasının “disiplin” olduğu ve sendikalaşma hareketinin bu esası tahrip edeceği yönündeki savlar sadece ülkemizde değil, askeri personelin sendikalaşma hakkının bulunmadığı tüm diğer ülkelerdeki ortak bir akıl yürütme şeklidir.

Askeri personelin belli haklarının yada özgürlüklerinin kısıtlanması doğal karşılanmaktadır. Özellikle belli kritik görevlerde çalışanların kritik gizli bilgiye sahip olmalarından dolayı konuşma ve seyahat özgürlükleri kısıtlanabilir. Fakat bu kısıtlamaların, yasaklama olarak kabul edilmesi, doğru değildir. Ancak bu özgürlüklerin arasında örgütlenme hakkının yasaklanması yer almamaktadır. Zaten

¹⁵ 2002 Tarihli 1572 sayılı Tavsiye kararı

Türkiye’de bu tür kısıtlama ile memurların –askeri personel de dahil olmak üzere- izinsiz olarak basın yayın organlarına konuşmaları yasaklanmıştır.

Astsubayların şimdiye kadar örgütlenemeyişlerinin önündeki engellerden biri olarak kendileri de gösterilmektedir. Bu gruptaki çalışanların işçiler gibi bir araya gelerek örgütlenemeyişleri bir bakıma kendi ellerindeki yetkinin gücünden de kaynaklanmaktadır. Askerlikte rütbeler arası ast-üst hiyerarşisinde, ast durumda bulunan kişi, bir üst rütbedeki astsubaya göre uyruk konumundadır. Dolayısıyla üst rütbedeki astsubay, aslında kendisinin de tabi olduğu bir üst yetkinin temsili durumunda bulunmaktadır.

Bu yetki Reich’a göre ona tinsel bir koruma hissi vermektedir. Bu noktada kendisini “ast”a göre farklı konumlandırılan “üst” dayanışmadan uzaklaşmakta ve örgütlenme için gerekli olan bilinç ve dayanışmanın önü kesilmektedir (Reich, 1979:82). Fakat gelişen dünyada tahminen Reich’ın yaşadığı dönemlere nazaran askeri düşünce sisteminde de gelişmeler yaşanmıştır. Askerler de artık örgütlenebilmektedir.

Bu bölümde, askeri personelin farklı ülkelerdeki durumlarını ortaya koymaya çalışarak, aslında modern devletin ve demokrasinin gereği olan sendikaların, ordu içerisinde de kurulabileceğini ve bunun ilgili ülkelerdeki disiplin ve askerlik anlayışı üzerindeki etkisinin iddiaların aksine olumsuz olmadığını ortaya koymaya çalışacağım.

Askeri kurumların yapılanmaları ve personelinin sahip olduğu haklar bakımında dünyada farklı uygulamalar göze çarpmaktadır. Doğal olarak bu uygulamalar ülkelerin kendi kültür ve demokrasi anlayışları ile paralellik

göstermektedir. Ülkemizde Silahlı Kuvvetlerin sendika hakkına yasaklama getirilirken acaba diğer ülkelerde durum farklı mıdır?

Özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde demokrasinin ve sosyal hukuk devletinin bir gereği olarak tanınan sendikalaşma ve örgütlenme hakkı Silahlı Kuvvetler personeline yani Rütbeli askerlere de tanınmıştır. Aslında temel düşünce olarak, demokrasinin koruyucusu olan askerlerin, en temel demokratik haklardan biri olan sendikal haklarından vazgeçmeleri düşünülemez (Heinecken, 1997).

Avrupa'daki askeri örgütlenmeler, iki üst örgüt altında bir araya gelmişlerdir. Birincisi, Brüksel'de bulunan EOROMIL'dir¹⁶ (European Organisation of Military Associations). Her statüdeki askeri personelin Avrupa'daki tek örgütü konumundadır. Bir diğeri de Stokholm'deki ECCO (Avrupa Askeri Örgütler Konfederasyonu)'dur (Born, 2003:150). En büyük örgüt olan EUROMİL'e kısaca değinmekte fayda görüyorum.

EUROMİL, Avrupa ülkelerindeki görevli askeri personelin sosyal ve profesyonel haklarını savunmak amacıyla (EUROMIL, 2001), 1972 yılında, 22 ülken 34 askeri örgüte bağlı yaklaşık 500.000 kişinin katılımı ile kurulmuştur. EUROMİL'e üye üniformalı personel, kendi ülkelerinde sivil vatandaşların sahip olukları hak ve özgürlüklerin kendileri için de geçerli olması gerektiğini savunmaktadır(EUROMİL,29.07.2006)

EUROMIL faaliyetlerini üç temel amaç doğrultusunda gerçekleştirmeye çalışmaktadır (EUROMIL.org. 30.07.2006)

- i. Askeri personelin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi

¹⁶ EUROMİL, Avrupa'daki askeri organizasyonların, sendikaların üye olduğu üst kuruluştur.

- ii. Avrupa Birliği Sosyal Yasamasının uygulama ve yürütmesinin askeri personeli de kapsayacak hale getirilmesi
- iii. Askeri personelin –sivil vatandaşlarda olduğu gibi- İnsani temel hak ve özgürlüklerine saygı duyulması

Avrupa’da, insan haklarına aşırı bir duyarlılık gösterilmesine rağmen, bazı Avrupa lkelerinin –Fransa, İngiltere, Türkiye, İtalya- askeri personeline ve polisine sendikal hakları tanımaması bir sorun olarak görülmektedir. Bu konuda Avrupa Birliğine yönelik eleştirilerini arttıran EUROMIL, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 11.maddesinin “serbest örgütlenme hakkı”na atıf yaparak, bu sözleşmeye taraf olan ülkelerin uyarılması ve derhal gerekli çalışmaları yapmaları için Avrupa Konseyine uyarıda bulunulması dile getirilmiştir (EUROMIL.org, 04.02.2006). Bir bakıma, insan haklarının nizamiye kapısında son bulmayacağı vurgulanmış olmaktadır (Arnau, 2002).

rgtlenmeyle ilgili uygulamalar, sadece Avrupa lkelerinde karşımıza çıkmamaktadır. Singapur’da da sendikalara ye olamayan Silahlı Kuvvetler personelinin, kendi toplumsal ve kültürel haklarını savunmak ve geliştirmelerini sağlamak için kendi derneklerini kurmaları ve ye olmaları serbest bırakılmıştır (Gülmez, 1990:164). Buna bağlı olarak, bu bölümde ülkeler bazında örgütlenme ile ilgili uygulamaları inceleyeceğim. Bazı ülkelerin askeri personelinin sendika hakkı açısından durumları aşağıda tabloda grldğu gibidir.

Tablo 2. Bazı ülkelerdeki Askeri personelin örgütlenme hakkının görünümü

ÜLKELER	Askeri Personelin Örgütlenme Hakkı		Askeri Örgütlerin Pozisyonu	
	Var	Yok	Zayıf	Güçlü
A.B.D		X		
ALMANYA	X			XX
ANDORA		X		
ARNAVUTLUK		X		
AVUSTURYA	X			XX
BELARUS		X		
BELÇİKA	X			XX
BOSNA- HERSEK		X		
BULGARİSTAN	X		X	
GÜNEY KIPRIS		X		
ÇEK CUMHURİYETİ	X		X	
DANİMARKA	X			XX
ESTONYA		X		
FİNLANDİYA	X			XX
FRANSA		X		
HIRVATİSTAN		X		
HOLLANDA	X			XX
İNGİLTERE		X		
İRLANDA	X			XX
İSPANYA		X		
İSRAIL	X			XX
İSVEC	X			XX
İSVİÇRE	X			X
İTALYA		X		
LİTVANYA		X		
LETONYA		X		
LÜKSEMBURG	X		X	
MACARİSTAN	X		X	
MALTA		X		
MAKEDONYA.	X			X
NORVEÇ	X			XX
POLONYA	X		X	
PORTEKİZ	X		X	
ROMANYA		X		
RUSYA	X		X	
SİRBİSTAN		X		
SLOVENYA	X		X	
SLOVAKYA	X		X	
TÜRKİYE		X		
UKRAYNA	X		X	
YUNANİSTAN	X		X	

Kaynak: EUROMİL

Tabloda da görüldüğü gibi Avrupa'nın çoğu ülkesinde silahlı kuvvetler mensuplarının örgütlenmeleri serbest bırakılmıştır. Ancak her ülkenin durumuna göre kurulan örgütlerin ve verilen hakların, ülke içindeki etkisi ve gücü farklılıklar

göstermektedir¹⁷. Özellikle İskandinav ülkelerindeki sendikalaşmanın yoğunluğu, kendilerine has sendikal geleneğe ters düşmeyecek bir nitelik sergilemiştir. İskandinav ülkelerindeki örgütlenme yoğunluğu, özellikle subaylarda yüzde 100'e yakındır. En köklü ve en yaygın örgütlenme eğilimi subaylar arasında görülmesine rağmen, askeri sendikacılığın dinamik yapı taşları arasında astsubayların kurmuş oldukları sendikalar ve dernekler önemli bir yere sahiptir. Avrupa'daki askeri sendikaların yetkileri ülkelere bağlı olarak kayda değer farklılıklar taşımaktadır. İsveç'te hem toplu pazarlık ve grev hakkı varken Almanya ve Hollanda da kısıtlı görüşme hakkı vardır (Stites, 1993:10).

Avrupa'daki askeri sendika hareketi iki şekilde örgütlenmiştir. Birincisi askeri personelin kendi sınıflarına özgü –Subay ve astsubay- örgütlenmeleri, ikincisi ise profesyonel askerler ve askeri hizmet altına alınmışların ayrı ayrı kurdukları sendikalar şeklinde görülmektedir (Stites, 1993:11). Örgütlenme hakkını ülkeler bazında incelerken; bu hakkı tanıyan ülkeler ile, gelecekte neo-liberal politikalar karşısında haklarını savunmak durumuna düşmeleri muhtemel olan ülkelerdeki gelişimlere değinmeye çalışacağım.

3.2. ÖRGÜTLENME HAKKINI TANIYAN ÜLKELER

Avrupa'da özellikle İskandinav ülkelerinde askeri personelin örgütlenme hakkı sözde kalmamış çok güçlü yapılara ve etkilere sahip olmuşlardır. Bu bölümde öncelikle askeri örgütlenmelerin güçlü olduğu ülkelere bakılacak, ardından da zayıf olan ülkeler incelenecektir. Konuya ilişkin literatürün hem yetersiz hem de ülkeler

¹⁷ Tablodaki "güçlü" sütunundaki "X" işareti etkilerinin güçlü olduğunu, "XX" işareti de çok güçlü olduğunu ifade etmek için kullanılmıştır.

bazında eşitsiz düzeylerde olmasının yol açtığı eksiklik ve orantısızlıkları şimdiden belirtmekte yarar vardır.

3.2.1 Örgütlerin güçlü olduğu ülkeler

Tablo 2’de görüldüğü gibi, Avrupa’da, özellikle İskandinav ülkelerinde güçlü askeri örgütlenmeler bulunmaktadır. Genel anlamda askeri örgütlenmenin güçlü olduğu ülkeler; Almanya, Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İrlanda, İsveç ve Norveç’tir. İsviçre ve Makedonya’da ise bu örgütler etkili bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Almanya

Almanya’da örgütlenme özgürlüğü sivil-Asker ayrımı yapılmaksızın anayasal hak olarak herkese tanınmıştır. Askeri personelin örgütlenmesi ile ilgili herhangi bir kısıtlamaya gerek duyulmamıştır. Askeri personelin ne şekilde örgütleneceği de Askeri Kanun tarafından düzenlenmiştir (Willame, 2005). Diğer yandan sivil ve askeri personelin üyelik ve müzakerelerle ilgili hak ve kısıtlamaları “Kamu Hizmetleri Kanunu”nun da hükme bağlanmıştır. Almanya’da ayrı bir sendikalar yasası bulunmamaktadır (ILO.org.05/08/2006).

Almanya’da kolluk güçlerinin sendikalaşma hareketi çok eskilere dayanmaktadır. Askerlerin hakları, sadece sendikacılık hareketi içinde savunulmamaktadır, bu amaçla kurulan toplam dört oluşum vardır. Bunlar, askeri sendika, askeri dernek, personel konsey ünitesi ve savaşa yönelik personelle ilgili olarak Askeri Ombudsmandır. Askerler bunlardan herhangi birine üye olup yada müracaatta bulunup bireysel ve toplu menfaatlerini savunabilirler (Heinecken, 1994). Bunun

dışında askeri personel diğer vatandaşlar gibi siyasi partilerle ilgili üyelik vb. haklara da sahiptir (www.countryreports.org, 23/08/2006)

Almanya'daki en önemli askeri örgüt, DBwV (Deutcher BundeswehrVerband)'dir. 1956 yılında kurulan örgüte, 215.182 kişi üyedir. Üye profili *tablo 3*'deki gibidir.

Tablo 3. DBwV'nin üye profili

<i>Kuvvetler %</i>							
Kara	38,9	Hava	14,4	Deniz	5,7	Diğerleri	43
<i>Rütbe %</i>							
Subay	23,3	Astsubay	48	İşçi	25,1	Diğerleri	3,6
<i>Durumu %</i>							
Yedekler	13,3	Aktif	64,1	Emekli	19,8	Diğerleri	2,8 (Aile üyeleri)

Kaynak: EOROMİL,

Diğer ülkelerden farklı olarak askeri örgütün üyeleri arasında aile üyeleri de bulunabilmektedir. Üyelik için salt askeri işyerinde çalışıyor yada çalışmış olma şartı burada geçerli değildir. Görüldüğü gibi anayasaya dayalı olarak emekliler de sendikalarda yer alabilmektedirler. Daha öncede belirtildiği gibi Almanya Anayasası ayırım yapmadan örgütlenme ve örgütlere üye olabilme özgürlüğünü, tüm vatandaşlarına tanımıştır. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi astsubay ve subaylar aynı örgüt içerisinde yer almakta ve haklarına savunmaktadırlar.

Belçika

Belçika silahlı kuvvetleri de hak ve menfaatlerini savunmak amacıyla örgütlenmiş ve gerekli mücadelelere girişmiştir. Askeri personelin sendikalaşmasına olanak tanıyan 1994 tarihli çıkarılan kanunla beraber kurulan sendikalara büyük bir talep olmuştur. Halen faaliyet gösteren önemli sendikalar; Hıristiyan Askeri Sendika

(CCSP), Liberal Askeri Sendika (SFLP), Sosyalist askeri Sendika (CGSP) ve Tarafsız Askeri Sendikasıdır (CGPM).

Bu sendikalar, hükümetin orduya karşı tutumunu protesto etmek amacıyla belli dönemlerde eylemler düzenlemektedirler. Sendikalar yapılan ve yapılacak protestolara üst rütbelilerin, astlarına örnek teşkil edecek şekilde yürüyüşlere ve eylemlere katılmalarını istemektedir (Türkiye-Avrupa.net, 2006).

Belçika'da, neo-liberal politikaların etkisi ile beraber askeri personelin ekonomik ve sosyal şartlarında kötüye gidış yaşanmaya başlanmıştır. Milli güvenliğin hassasiyetinin azaldığı hissini varlığından dolayı özellikle sermaye orduyu kendi önünde engel olarak görmekte ve daha önce de belirtildiği gibi onları gereksiz yük olarak görmüştür. Savunma bütçesindeki kısıtlamalar nedeniyle ordu iyice etkisizleştirilmeye çalışılmıştır. Hatta liberaller askere alma işleminin özel sektöre devredilmesini savunmuşlardır. Her alanda kendilerini saldırıya uğramış gören askerler 1994 yılında sendikalaşmaya başlamışlardır. Sivil personele, özellikle diğer memurlara verilen primlerin askerlere de verilmesini savunan sendikalar, eylemler yapmaya başlamıştır. Belçika silahlı kuvvetlerinin Genelkurmay başkanı Amiral Willy Herteleer de yaptığı açıklamada ordunun iflasın eşiğinde olduğunu dile getirmiştir. Belçika'da yapılan eylemler, geniş katılımlı "yürüyüş" şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemler sırasında gruplar halinde toplanarak ana kavşakları tıkayan ordu personeli, basın toplantıları da yaparak tepkilerini dile getirmekte ve zam istemektedir (Türkiye-Avrupa.net, 2006).

Yukarıda belirttiğim sendikalardan, sadece CGPM'nin üye profili hakkında bilgi bulabildim. Bu örgüt ACMP adında başka bir örgütle bir birlik oluşturmuş

durumda. Verilen üye profili her ikisinin toplam üyelikleri için geçerli olarak verilmiştir. 7200 üyeye sahip bu oluşum 1909 gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. ACMP-CGPM'nin üye profili

Kuvvetler %							
Kara	72	Hava	18	Deniz	10	Diğerleri	0
Rütbe %							
Subay	6	Astsubay	59	İşçi	35	Diğerleri	0
Durumu %							
Yedekler	0	Aktif	75	Emekli	25	Diğerleri	0

Kaynak: EOROMİL

Belçika'daki sendikal yapılanma, görüldüğü gibi, rütbe ve statü ayrımı olmadan astsubaylar ve subaylar aynı örgüt çatısı altında bir araya gelmeleriyle oluşmuştur. Tabloda dikkatimizi çeken bir diğer önemli nokta da; emekli Askeri personelin de sendikaya üye olabilmesidir.

Danimarka

Danimarka'da askeri personelin sendika hakkı Anayasanın 85. maddesinde güvence altına alınmıştır. Bu maddeye gerekçe olarak da anayasanın 71. maddesinde ki “kişisel özgürlükler” ve 79. maddedeki “toplanma özgürlüğü” gösterilmiştir. Ancak Danimarka Askerlik Kanununda da üniformalı olarak, ulusal savunma politikasına yönelik miting ve gösteri yürüyüşü yapma hakkına kısıtlamalar getirilmiştir. Bunun dışında grev hakkı hariç bütün sendikal haklar, işçi sendikalarında olduğu gibi, askeri sendikalara da tanınmıştır. (Willame, 2005).

Askerlerde kamu hizmetinin bir parçası sayılmakta ve buna bağlı olarak yapılan toplu pazarlıklar da hem sivillerin hem de üniformalılar adına yapılmaktadır. Toplu pazarlık konuları olarak; çalışma süreleri, ücretler, tatil günleri, işyeri konseyleri, işyeri temsilcileri, yetenek artırma, annelik-babalık (doğum izinleri),

çocuk bakım günleri, gönüllü emeklilik, ayrımcılığın yok edilmesi, lojman ve sağlık gibi haklar üzerinde durulmaktadır. Ücretlerle ilgili pazarlıklar 3 yılda bir yapılmaktadır. (www.kto.dk, 23/08/2006).

Danimarka’da iki önemli askeri örgüt karşımıza çıkıyor. İlki CS (Central foreningen for Stampersonel). CS, 1967 yılında kurulmuş ve halen aktif 6480 üyeye sahiptir. Üye profili tablo 5’ teki gibidir.

Tablo 5 CS’ nin üye profili

Kuvvetler %							
Kara	32	Hava	48	Deniz	20	Diğerleri	0
Rütbe %							
Subay	0	Astsubay	55	İşçi	45	Diğerleri	0
Durumu %							
Yedekler	0	Aktif	100	Emekli	0	Diğerleri	0

Kaynak: EOROMİL

Tablodan da görüldüğü gibi bu örgütün üyeleri astsubay ve sivil işçilerden oluşmaktadır. Danimarka’nın bir diğer askeri örgütü de HOD’dur (Hovedorganisationen af Officerer i Danmark). 3757 üyeye sahip bu örgüt 1994 yılında kurulmuştur.

Tablo 6 HOD’un üye profili

Kuvvetler %							
Kara	50	Hava	25	Deniz	25	Diğerleri	0
Rütbe %							
Subay	100	Astsubay	0	İşçi	0	Diğerleri	0
Durumu %							
Yedekler	0	Aktif	100	Emekli	0	Diğerleri	0

Kaynak: EOROMİL

CS’nin tersine, HOD’un yapılamasında da subayların ön planda olduğu görülmektedir. Bu da bize Danimarka’da rütbeye dayalı bir yapılanmanın olduğu hakkında bir bilgi vermektedir.

Hollanda

Hollanda'da kolluk güçlerinin işçi sendikalarına benzer şekilde örgütlenme deneyimleri 1883 tarihine dayanır. Askerler Rütbe, inanç ve branşa dayalı toplam 12 sendikal örgüt kurarak haklarını savunma yolunda büyük adım atmışlardır. Özellikle ücretler, izin, çalışma şartları ve süreleri ile ilgili olarak Svunma Bakanlığı ile müzakerelere başlamışlardır. Kurulu örgütlerin amaçları farklılıklar göstermektedir. Kimisi önceliğini üyelerinin menfaatine verirken kimisi askeri görevlerin önemine vermiştir. Örgütler sadece üyelerinin menfaatleri için değil, ülkeyi ilgilendiren askeri bütçe ve askeri adalet için de faaliyetlerde bulunmaktadır. Örgütlerin sendikal hakları savaş zamanında geçici olarak askıya alınmaktadır (Heinecken,1994).

Hollanda'da geçmişte silahlı kuvvetler personelinin örgütlenmesine karşı çıkmış ve 1922 yılında çıkarılan bir kararname ile askeri personelin disiplini bozucu örgütlere üye olması yasaklanmıştır (Gülmez, 1990:164). Fakat daha sonra demokrasinin gereği olarak, ordu çalışanına da bu hak tanınmıştır. 1966 yılında Hollanda Asker Sendikası (Constript Union) kurulmuştur. Bu sendika ilk başlarda personelinin sadece mesleklerindeki terfi işlemlerini düzene sokmak gibi, mesleki menfaatleri ile ilgilenmiştir. Fakat daha sonra, sol partilerin ve sol basının desteklemesi ile beraber ordu içerisindeki, çalışma şartları, yaşam koşulları, hiyerarşi zinciri ve otorite ile rütbe terfi işlemleri gibi sorunlarla uğraşıp düzeltmeye çalışmışlardır (Malan, 1994). Hollanda'da askeri personelin örgütlenme hakkı Anayasanın 9. bölümünde vazgeçilmez bir hak olarak tanınmış ve anayasal güvence altına alınmıştır. Ancak bu konudaki mesleki sınırlamalar da Askeri Personel Kanununun 12. maddesinde belirtilmiştir (Willame, 2005).

Hollanda da güçlü bir sendikal yapılanma bulunmaktadır. Askeri sendikalar gerektiğinde hükümet üzerinde özellikle ordunun kullanımıyla ilgili olarak baskı oluşturabilmektedir. Örneğin, Hollanda'nın Afganistandaki birliklerinin endişe verici durumu ile ilgili gerekli baskılarda bulunmuşlardır (DİDF, 2006).

Askeri sendikaların genel eylem şekli protesto yürüyüşleri şeklinde gerçekleşmektedir. 2000 yılında Savunma Bakanlığı tarafından Askerlerin emeklilik yaşının 55'ten 58'e çıkarılmak istenmesi üzerine, askeri sendikalara üye yaklaşık 6 bin askeri personel, Lahey kentinin, Maliaveld alanında protesto gösterisi düzenlemiştir. Bu yüzden bir ara Askeri sendikalar ile Savunma Bakanlığı arasındaki Toplu sözleşmeler çıkmaza girmiş ancak protestolar sonucu sendikalar bazı kazanımlar sağlamışlardır¹⁸ (www.özgürpolitika, 2000).

Çalışma süresi günlük 8 saat üzerinden, 08:00-16:00 saatleri arasında gerçekleştiriliyor. Saat 16'dan sonraki çalışmalar fazla mesai ücretine tabi. Vardiya usulü çalışma için 16:00-24:00 saatleri arasında çalışanların ücretlendirmesi normal mesai saatlerine göre farklı. Ayrıca sendika ve çalışanların baskısı ile vardiya mesaisinin olacağı 15 gün önceden haber verilmesi gerekiyor¹⁹. Çalışanlar kendilerine ters gelen bir şeyi öncelikle kendileri halletme yoluna gidiyor. Eğer mutabakat sağlanamazsa sendikaya ve basına bildiriliyor. Ordu yönetiminin özellikle medyadan çekindiği belirtiliyor. Hollanda'da astsubay ve subay sendikalarının

¹⁸ Şu anda Hollanda hava kuvvetlerinde sözleşmeli çalışan Türk Hava Kuvvetlerinden Emekli bir Kıdemli Başçavuş olan Levent Doğan ile yaptığım görüşmede, sendikanın buldukları Askeri Üsteki pozisyonunun çok aktif olduğunu ve kendi haklarını da koruduklarını da belirtmiştir. Yani üye olsun olmasın asker yada sivil ordu içerisinde çalışan herkesin çalışma şartları ile ilgilendiklerini ifade etmiştir.

¹⁹ Bizim orduda ki vardiya yada çalışma süresi, bu çalışmanın dördüncü bölümünde mülakat yapılanların genelini belirttiğine göre; aynı gün içerisinde belli oluyor. Genelde sabah gelen iş olduğu sürece o gün vardiyaya kalabiliyor. Uygulamaya göre bazı birimlerde ertesi gün vardiya ya kalan personel dinleniyor. Fazla mesai ücreti söz konusu değil.

yanında ayrıca Kuvvetlerin ayrı sendikaları bulunuyor. Sendika aidatı 7-13 Euro arasında değişiyor²⁰.

Hollanda da askeri örgütlenme olarak iki örgüt özellikle göze çarpmaktadır. Bunlar; AFMP-FV (Algemene Federatie van Militair personeel) ve MARVER-FNV (Marechausseevereniging)'dir. MARVER-FNV eski bir örgüttür. 5771 üyeye sahip bu örgüt 1907 yılında kurulmuştur. bu iki örgütün üye profilleri;

Tablo 7. MARVER-FNV'nin üye profili

Kuvvetler %							
Kara	0	Hava	0	Deniz	0	Diğerleri	100
Rütbe %							
Subay	6	Astsubay	60	İşçi	15	Diğerleri	19
Durumu %							
Yedekler	0	Aktif	90	Emekli	10	Diğerleri	0

Kaynak: EOROMİL

Bu örgüt, herhangi bir kuvvete bağlı olmayan, Özel Kuvvetler gibi bir yapılanmaya bağlı askeri personelin tarafından kurulmuş gibi gözüküyor. 19.104 üyeye sahip AFMP, 1991 yılında kurulmuştur.

Tablo 8. AFMP'nin üye profili

Kuvvetler %							
Kara	49	Hava	26	Deniz	18	Diğerleri	7
Rütbe %							
Subay	17	Astsubay	69	İşçi	16	Diğerleri	3
Durumu %							
Yedekler	1	Aktif	64	Emekli	33	Diğerleri	2

Kaynak: EOROMİL

Her iki örgütlenmede de görüldüğü gibi, subay ve astsubay ayrımı yapılmadan her rütbe ve statüdeki asker aynı çatı altında bir araya gelmiştir. Fakat astsubayların geniş katılımı gözden kaçmamaktadır. Göze çarpan diğer önemli bir

²⁰ Bu bilgiler şu anda Hollanda hava kuvvetlerinde sözleşmeli teknisyen olarak çalışan, Türk Hava Kuvvetlerinden Emekli Kıdemli Başçavuş İsmail Yavuz tarafından sağlanmıştır. Bu konudaki yardımlarından dolayı kendisine teşekkürlerimi sunuyorum.

nokta, Almanya’da olduğu gibi, Hollanda’da da emeklilerin, sendikalara üye olma hakkına sahip olduğudur.

İsrail

İsrail 1948 de kurulan küçük bir devlet olmasına rağmen sendikalaşma hakkı oldukça yaygın ve geniş haklara sahip bir şekilde gelişmiştir. Hatta 1962 tarihli bir araştırmada çalışanların yüzde 90’ı sendikalıdır. Toplam 665 bin kişinin sendikalı olduğu ülkede bunların 30 bini Memurlar Sendikası üyesidir (Zadil, 1964:9).

İsrail’de sendikal hakkı ayırım gözetilmeksizin çalışan grupların tamamına tanınmıştır. Öyle ki, çalışanların anlaşmazlık durumunda başvurdukları en önemli eylem olan “grev” hakkı, Askeri personele de tanınmıştır (Serim,1995:112, Heinecken, 1997).

İsveç

Askerlerde en yoğun sendikalaşma hareketlerinin görüldüğü ülkedir. Avrupa’daki askeri sendikalar açısından en gelişmiş oluşum şekli İsveç’te görülmektedir. Diğer ülkelere nazaran çok geniş etki alanına ve güce sahiptir. Sendikal hareketin vazgeçilmezi olan toplu sözleşme ve grev hakkı olan ender ülkelerden biridir. İsveç’te her çalışanın bağlı olduğu bir örgüt olduğundan, İsveç’e örgütler ülkesi de denmektedir (Erol, 1989; Malan,1994)

Daha önce de belirtildiği gibi özellikle subayların yüzde 100 sendikalı olmakla beraber, sendikal hareket açısından en dinamik örgütler astsubaylar tarafından kurulmuştur. Günümüzde de en faal örgütler bunlardır. Askerlerin ülke çapında örgütlenme hareketleri 1907 yılında “İsveç Düşük Rütbeli Subaylar

Sendikası” adı altında başlamıştır. Örgütlenmeyi gerektiren sebepler olarak emeklilik sorunu, dul ve yetim maaşları, lojman sorunu ve ayrıca küçük rütbeli subayların eğitim sorunu gösterilmiştir. Dönemin İsveç Başbakanı, sendikalaşma hareketinin yasal olmadığını ve bir ihtilal denemesi olduğunu belirterek karşı çıkmasına rağmen başarılı olamamıştır. İsveç’teki düşük rütbeli subayların ilk örgütlenmelerini takiben 1925 yılında Astsubay Sendikası, 1932 yılında da İsveç Subay Sendikası kurulmuştur²¹. İlk başlarda olmayan grev ve toplu sözleşme hakkı ancak 1965 yılında kazanılmıştır. (Heinecken,1994).

İsveç’te tüm rütbeli rütbesiz ordu çalışanlarının grev ve toplu sözleşme hakkı bulunmakla beraber, işveren ve sendika arasında yapılan bir sözleşmeye bağlı olarak bazı üst düzey yöneticilerin grev yapması yasaklanmıştır (Erol ve Gürsoy, 1991:128). Sendikalar sivil konfederasyona bağlı olmalarına rağmen toplu sözleşmeler, askeri sendikalarla iki yılda bir yapılmaktadır (Stites, 1993:12). 1960’ların başında Subay Sendikasının yaptığı eylemler sayesinde düzensiz olan çalışma saatleri ortaklaşa bir çalışma ile düzene sokulmuştur (Malan,1994). Askerlerin grev yapma hakkı olduğu gibi devletinde gerektiğinde lokavt yapma hakkı vardır. Sendikaların özellikle savundukları ve kazandıkları, haftalık 40 saatlik çalışma ve fazla mesai ücretlerinin ödenmesi olmuştur. (Heinecken,1994).

İsveç’teki askerlerin sendikaları, ülkedeki iki büyük sivil sendikalardan biri olan TCO’ya (İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonu) üyedir. Ayrıca orduda görevli sivil memurların da kendilerine ait sendikası vardır ve bu da TCO üyesidir. Askeri sendikalar uluslararası düzeyde de NBU’ya (Kuzey ülkeleri Subay

²¹ Ayrıca İsveç’te 1903 yılında Polis Sendikası da kurulmuştur (Erol, 1989).

Sendikaları Federasyonu) ve PSI'ya (Uluslararası Kamu Çalışanları Birliği) üyedirler (Erol ve Gürsoy, 1991:129).

3.2.2. Örgütlerin zayıf olduğu ülkeler

Bu ülkeler, silahlı kuvvetler personeline örgütlenme hakkını tanıyan ancak örgütlerin hem üyeleri hem de baskı grubu olarak etkili olamadığı ülkelerdir. Bu ülkeler; Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Lüksemburg, Macaristan, Polonya, Portekiz, Rusya, Slovakya, Slovenya, Ukrayna ve Yunanistan'dır. Ancak bu gruptaki ülkeler hakkında fazla kaynak olmadığı için kısıtlı bilgi ile yetinmek zorunda kalınmıştır.

Yunanistan

Komşu ülke Yunanistan da askeri personeline sendika hakkı tanıyan ülke grubunda yer almaktadır. Buradaki askeri personel sendika hakkının dışında, grev gibi sendikal haklara da sahiptir. Askeri personel kimseye bağımlı olmadan, yetkililerin kendilerine uygun gördüklerine muhtaç olmadan, kendi isteklerini kendileri dile getirmekte ve haklarını aramaktadırlar.

Ekonomik durumlarında ve çalışma şartlarında uygunsuzluk gören personel greve gitmekte ve hakkını aramaktadır. Buna bağlı olarak sorunlarını ve taleplerini dile getirmek için 13 Şubat 2006'da yaklaşık 800 Yunan pilotu, özlük haklarındaki olumsuzluklardan kaynaklı olarak greve gitmişlerdir. Tabi ki bu grev esnasında ülke savunmasını aksatmayacak şekilde yeter sayıda pilot görevlerinin başında bırakılmıştır (Hürriyet, 2006).

Yunanistan'da faaliyet gösteren askeri örgütler olarak ETAL (Mutual Support Association) ve SAS (STYA Graduates Association)'dır. . 1996 yılında kurulan ETAL'ın 1300 üyesi var.

Tablo 9. ETALin üye profili

Kuvvetler %							
Kara	43	Hava	6	Deniz	5	Diğerleri	46 (sivil)
Rütbe %							
Subay	54	Astsubay	0	İşçi	0	Diğerleri	46
Durumu %							
Yedekler	0	Aktif	1	Emekli	53	Diğerleri	46

Kaynak: EOROMİL

ETAL ile ilgili olarak örgütlenmenin subay-astsubay temelinde gerçekleştiğinde söyleyebiliriz. Üye profiline baktığımızda astsubayların üye olmayışı bu konuda bizi desteklemektedir. Diğer bir örgüt olan SAS, 1982 yılında kurulmuştur. 1685 üyesi bulunmaktadır.

Tablo 10. SAS'ın üye profili

Kuvvetler %							
Kara	0	Hava	0	Deniz	0	Diğerleri	0
Rütbe %							
Subay	97	Astsubay	3	İşçi	0	Diğerleri	0
Durumu %							
Yedekler	0	Aktif	0	Emekli	100	Diğerleri	0

Kaynak: EOROMİL

SAS'ın üyelerinin bağlı olduğu kuvvetle ilgili yeterli istatistik bulunamamıştır. Yunanistan'da her iki örgütlenmede Emeklilerin de örgütlenebilmeleri, ayrıca kayda değer bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle sendikal örgütlerin güçlü olduğu ülkelerde görülmüştür ki; sendikalar askeri personel içinde vazgeçilmezdir. Askeri sendikalar, disiplinin bozulmaması ve geliştirilerek oturtulması ile askeri adalet anlayışının düzene sokulmasında etkili olmuşlardır. Özellikle vurgulanan korkulduğu gibi askerlerin

sendikalaşması, disiplin ve otoriteye bir zararı olmamıştır. Aksine bu sayede; savaş becerisinde ve askeri etkinlikte olumlu gelişmeler olmuştur. Bilinen tek olumsuz etkisi sadece aşırı esnek ve uzun çalışma sürelerine ile kötü ve katı iş yeri kurallarına olmuştur. Askeri yönetimle, personel arasında yapılan toplantı, görüşme ve mitingler sayesinde karşılıklı karar alma süreci geliştirilerek problemlerin çözülmesi daha olanaklı hale gelmiştir (Heinecken,1994)

3.3. ÖRGÜTLENME HAKKININ OLAMADIĞI ÜLKELER: NEOLİBERALİZM, ORDUNUN YENİDEN YAPILANMASI VE ÖRGÜTLENME HAKKININ GÜNCELLİĞİ

Bu bölümde, örgütlenme hakkının olmadığı ülkeler üzerinde durmaya çalışacağım. Bu noktada aklınıza “bu hakkın olmadığı ülkeler hakkında eğer bir oluşum yoksa neden söz edilecektir?” diye bir soru gelebilir. Bu ülkeleri bana göre bu tür örgütlenmeler için bir potansiyel taşıdıklarından, burada incelemeye değer gördüm.

ABD

ABD’de yasalar, askerlere sendikal konularda her hangi bir hak tanımamıştır. Askeri personelin edindiği haklar, beraber çalıştıkları siviller gibi sendika ve toplu pazarlıkla değil, Türkiye’deki gibi ilgili kanunlarla verilmiştir. Amerikan askeri personelinin sendika kuramayacağı ve benzeri organizasyonlara üye olamayacağı 10 U.S.C. § 976 sayılı kanunla açıkça yasaklanmıştır (FLRA, 1999).

ABD’de askeri bir sendika olmamasına rağmen, askeri personelin haklarını savunan organizasyonlar bulunmaktadır. Sendikal yapılanmaya karşı çıkan bu

organizasyonlar personelin hak ve menfaatlerini “lobicilik” faaliyetleri ile savunmaya çalışmaktadır(Stites,1993:18).

ABD’de Askeri personelin sendikalaşmasına yönelik en büyük desteği AFL-CIO²² (Amerikan İş Federasyonu – Sınai Örgütler Kongresi) vermiştir. 1977’de yaklaşık 160.000 Savunma Bakanlığı işçisi AFL-CIO üyesiydi. Buna bağlı olarak AFL-CIO sendika tüzüğünde, “Askeri personelin”de üyeliklerine olanak sağlayacak bir değişiklik yapmıştır. Ancak Askeri personel böyle bir oluşuma sıcak bakmamış ve AFL-CIO’nun beklentisi ve çabaları boşa gitmiştir (Stites,1993:19).

ABD’de askeri kurumlarda çalışan sendikalı sivil işçiler, kurum içi etkileşim aracılığı ile askeri personeli etkilemektedir. Sendikalı işçiler çalıştıkları yerlere sendikal gelenek ve değerleri de taşımışlardır. Bunun sonucunda da askeri personelde sendikalaşma yönünde eğilimler başlamıştır(Stites,1993:7). Hatta Aralık 1976 ‘da Savunma bakanlığında görevli bir Amiral, eğer ABD’de bir askeri sendika olsaydı, “Vietnam Trajedisi”nin yaşanmayabileceğini savunmuştur (Poole,1977).

Fransa

Fransa’da askeri personeli için sendikal örgütlenme görünmemekle beraber konu ile ilgili geçmiş dönemlerde çalışmalar ve eylemler yapılmıştır. Özellikle 60’lı ve 70’li yıllarda yapılan eylemlerde askerlerin üniformalı olmalarına rağmen aslında birer emekçi oldukları sloganlaştırılarak ifade edilmeye çalışılmış ve ordu içinde sendikalaşma çalışmaları girişimleri yaşanmıştır. Çünkü sendikanın varlığı, tüm alanlarda olduğu gibi, orduda da, çalışanların haklarının korunması açısından tayin

²² American Federation of Labour-Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO)

edici bir kurum olarak görülmüştür. Hatta bu dönemde askerler üniformaları ile 1 Mayıs yürüyüşlerine bile katılmışlardır (Duran, 2006).

Fransa’da askeri personelin dernek kurma hakkı, 13 Temmuz 1972 tarih ve 72-662 sayılı kanunla yasaklanmıştır. Kanunla beraber görevdeki askeri personelin kendi sosyal yada mesleki gelişimlerini sağlamak için örgütlenmeleri yasaklanmıştır. Diğer yandan örgütlenme özgürlüğü, anayasa tarafından, herhangi bir ayırım ve kısıtlama yapılmadan herkesin temel hakkı olarak kabul edilmiştir (Willame, 2005). Fransa, “demokrasinin beşiği” olarak görünmesinin tersine bir tutumla Askerlerin örgütlenmelerine engel olmuştur. Sanırım bu, böyle bir misyonun temsilcisi olan Fransaya yakışmayan bir tutumdur. Aslında bütün bunlar gözönüne alınarak Fransa’nın ne kadar demokrasiden yana olduğu tartışılabilir. Ancak bu konumuzun dışında olduğundan burada tartışılmayacaktır.

Fransa’da, İtalya’da olduğu gibi askeri personelin sendika kurma hakkı yasak olduğu için sadece lobi faaliyetleri yürütebilmeye olanak tanınan ve 326 üyesi bulunan ADefDroMil (Association de défense des Droits des Militaires), 2001 yılında kurulmuştur.

Tablo 11. AdefDroMil’in üye profili

Kuvvetler %							
Kara	40	Hava	12	Deniz	3	Diğerleri	45
Rütbe %							
Subay	14	Astsubay	68	İşçi	8	Diğerleri	10
Durumu %							
Yedekler	23	Aktif	67	Emekli	4	Diğerleri	6(Aileler)

Kaynak: EOROMİL

Hem emeklilerin hem de görevdekilerin aynı anda aynı dernek çatısı altında bulunması iyi bir durumdur. Ayrıca subay astsubayın da beraber aynı dernek altında

buluşması, askerın sorununun aynı olduğu düşüncesini akla getirmekle beraber, özellikle astsubayların buna sahip çıkması tersini de akla getirebilir.

İngiltere

İngiltere’de silahlı kuvvetler personelinin işçi sendikalarına üyeliği konusunda bir yasak bulunmamaktadır. Dikkat edilmesi gereken husus askerlerin kendi sendikalarına yönelik değil, kurulmuş olan işçi sendikalarına üye olmaları söz konusudur. İşçi sendikalarına üyeliğin, kişilerin kendilerini ve mesleki becerilerini sivil işçilerle yada kuruluşlarla işbirliği sağlayarak geliştirmelerine olanak tanıyacağı görüşü savunulmaktadır. İşçi Sendikalarına üyelik yasak olmamasına rağmen, sendikal faaliyetler yasaklanmıştır. Özellikle grev ve siyasi faaliyetlerde askerlere yasak getirilmiştir (Ried,2006)

Ancak Heinecken İngiltere’de şimdiye kadar “askeri sendikalaşma”dan bahsedilmeyişinin sebebini, İngiliz ordusunun ve özellikle subaylarının toplumdaki yüksek itibarına bağlamaktadır. Ona göre askerın toplum gözündeki yüksek statüsünden dolayı onların sendikalaşmayla kazanacakları hakların çoğunun zaten verilmiş olmasıdır (Heinecken,1995).

İtalya

İtalya, 11 Temmuz 1972 tarihli ve 382 sayılı Askeri Disiplin Kanununun 3 ve 8. maddelerine bağlı olarak askeri personelin, kendi sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini savunmak için örgütlenme hakkını engellemiştir. 3. maddede askerlerin bazı haklarının diğer sivillere nazaran kısıtlanabileceği hüküm altına alınırken 8. maddede ise grev hakkı ileri süremeyecekleri, ayrıca ne işçi sendikaları gibi bir

oluşuma, ne de buna benzer sendikalara üye olamayacakları hüküm altına alınmıştır (Willame, 2005).

İtalya’da görevdeki askeri personelin örgütlenememesine karşın, emekli personel, askerler için gerekli lobi faaliyetlerini yürütmek ve onların dolaylı sesi olabilmek için örgütlenmiştir. İtalya’da bu amaçla 1993 yılında kurulan UNARMA 300 üye ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

Tablo 12. UNARMA’nın üye profili

Kuvvetler %							
Kara	50	Hava	0	Deniz	0	Diğerleri	50
Rütbe %							
Subay	0	Astsubay	100	İşçi	0	Diğerleri	0
Durumu %							
Yedekler	0	Aktif	0	Emekli	100	Diğerleri	0

Kaynak: EOROMİL

Tabloda da görüldüğü gibi, örgütlenme emekli astsubaylar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bunun dışında sendikal haklara sahip olmayan, anladığım kadarıyla üyelerinin menfaatlerini lobi faaliyetleri ile geliştirmeye çalışan Askeri dernek niteliğinde bir örgütlenme daha bulunmaktadır. 300 üyesi bulunan A.Mi.D. (Associazione per i Militari Democratici), 2000 yılında kurulmuştur.

Tablo 13. A.Mi.D’nin üye profili

Kuvvetler %							
Kara	45	Hava	30	Deniz	15	Diğerleri	10
Rütbe %							
Subay	35	Astsubay	45	İşçi	20	Diğerleri	0
Durumu %							
Yedekler	10	Aktif	75	Emekli	15	Diğerleri	0

Kaynak: EOROMİL

A.Mi.D, subay-astsubay, emekli-görevdeki personel hepsini bir araya getirmiştir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi İtalya’da askeri personelin sendika

hakkı bulunmamaktadır. Bu yüzden derneğin yaptığı faaliyetler lobiciliğin ötesine geçemeyeceği kanısındayım.

Türkiye

1982 Anayasası, dernek kurma, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu da TSK) personelinin sendikal haklarına yasaklamalar getirmiştir. Fakat her çalışan gibi askeri personelin de hak ve menfaatlerini savunması gerektiği, kabul gören bir görüştür. Özellikle TSK'nın büyük çoğunluğunu oluşturan ve askeri hizmet üretiminde yoğun olarak çalışan “astsubaylar” mağduriyetlerini dile getirmektedirler. Bu noktada mağduriyetlerinin giderilmesinde büyük bir rol oynayabilecek olan örgütlenme hakkı konusu daha da büyük bir önem kazanmaktadır. Ayrıca 1980'lerden itibaren ülkemizde de etkisini gösteren neo-liberalizmin vazgeçilmez uygulamalarından biri haline gelen “sözleşmeli personel” çalıştırma uygulaması, yeni bir düzenleme ile Ordu bünyesine de dahil edilmiş ve artık “profesyonel ordu”ya geçişin ilk adımı olarak gösterilen “sözleşmeli subay ve astsubay” alımına başlanmıştır²³. Bu yöndeki uygulamayı eleştiren ve “askeri işgücünün -asker yada sivil- iş güvencelerini ellerinden almanın ve gerektiğinde kapı dışarı etmenin” bir adımı olarak görenler de vardır (Memur-Sen.org, 2005).

Türkiye’de sendikalaşma hakkı belli dönemlerde kesilmesine rağmen, hiçbir dönem tabandan kazanılmamış bir hak niteliği taşımamış, Batı’daki gibi yoğun mücadeleler sonucu elde edilen bir statüye erişememiştir (Işıklı,2003:63). Bunun istisnası olarak memur sendikalarını görülebilir; kamu çalışanlarının örgütlenme

²³ 13.06.2001 Tarihli 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun, 21 Haziran 2001 Tarihli 24439 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

hakkı, 1980’li yılların sonlarında başlayan kesintisiz mücadelelerin bir sonucu olarak gerçekleşmiştir.

Mevzuatımızda askeri personelin sendikalaşma hakkının yasak olduğu hükmü, daha önceki bölümde de belirtildiği gibi, çeşitli kanunlarda açık ifadelerle yer almaktadır. Orduda verilen hizmetin, güvenliğe dayalı bir hizmet olduğu ortadadır. Ülkemiz de dahil olmak üzere artık çoğu ülkede, belli yerlerin güvenlik hizmeti belli ölçülerde serbest piyasa şartlarına uygun olarak, sivil güvenlik şirketlerine verilmektedir. Aslında bunun anlamı çok açıktır; başka bir çok kamusal hizmet alanı gibi, kamusal güvenlik de piyasalaşmaktadır. Bu olgunun silahlı kuvvetler düzeyindeki son örnekleri ise Irak işgalini gerçekleştiren ABD ordusuna aittir; ordu görevleri de büyük ölçekli güvenlik şirketlerine ihale edilir olmuştur.

Sivil güvenlik şirketlerine aktarılan hizmetin mantığı, tabii ki devletin küçülmesine dayalı neo-liberal politikaların dayattığı kar etme güdüsüne bağlıdır. Fransa’nın “Lejyoner Asker” mantığı aslında bunun en açık örneklerinden biridir. Artık askerlik; profesyonel bir iş olarak görülmekte ve para için yapılmaktadır. Türkiye de zamanla buna ayak uydurmaya başlamıştır. Devlet, 1980’lerle beraber çeşitli sektörlerde sözleşmeli personel alımına başlamıştır. Bu eğilimin ulaştığı en son seviye, ordu personelinin; yani “rütbeli” personelin de sözleşmeli alımına başlanmış olmasıdır.

Sözleşmeli subay-astsubay istihdamı ile birlikte, devletin kendisini bir işletme gibi örgütlemesi ve faaliyet göstermesi en uç noktasına ulaşmıştır. Bu eğilimin kesintisiz bir şekilde sürmesi söz konusu olacaksa, ülkemizde de, silahlı kuvvetlerle ilgili kimi hizmetlerin, özel sektörden tedarik edilmesi yoluyla sağlanacağını öngörmek, dayanaksız olmasa gerektir. İleriye dönük olarak, asıl şaşırtıcı olan

gelişme, küresel kapitalizmin güvenlik sektörüne etkisinden, bu iktisadi düzenle bağımlı ve derin bir entegrasyona yönelmiş olan Türkiye'nin muaf kalması olacaktır.

Astsubaylar Cumhuriyet tarihi boyunca iki defa kendi hakları için eylemde bulunmuşlardır. Söz konusu eylemleri Onarlı'nın (2004) çalışmasına dayanarak aktarmak gerekirse; bunlardan ilki 1970'te diğeri 1975 yılında gerçekleştirilmiştir. 1970'te TSK personel kanunundaki bazı değişikliklerin astsubayların aleyhine kabul edilmesi, astsubayların birliklerde iş yavaşlatma eylemine başlamalarına sebep olmuştur. Aynı zamanda astsubay eşleri de Ankara, İstanbul, Diyarbakır, Konya, İzmir'de gösteri yürüyüşü düzenlemişlerdir. Bazı illerde astsubay eşleri ve çocukları polisle çatışmaya girmiştir. Buna çevrede seyirci olarak bakan astsubayların da müdahalesi sonucu, olaya karışan astsubaylar tutuklanmıştır. Dönemin Hava Kuvvetleri Komutanı Orgeneral Muhsin Batur, astsubayları "karılarının arkasına saklanan Mao'nun askerleri" gibi davranmakla suçlamıştır. Bunun sonucunda 73 Uçak Makinist astsubay, rütbe tenzili (bir alt rütbeye düşürülmesi) ile, Hava Kuvvetlerinden, Kara ve Deniz Kuvvetlerine gönderilmiştir. Ancak her şeye rağmen TSK personel kanununda da geri adım atılmış ve astsubayların özlük hakları kısmen iade edilmiştir. 31 Aralık 1974 Tarih ve 15105 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan kararname ile 926 sayılı TSK Personel Kanununda değişiklik yapılarak astsubayların rütbe tenzili ile yan ödemelerinin düşürülmesi amaçlanmıştır. Aynı şekilde astsubaylar ve eşleri olayı protesto etmiş, çalışanlar da işleri yavaşlatma eyleminde bulunmuşlardır. 1975 yılında bu tür eylemler uzun süre devam etmiş ve sonuçta yaklaşık 5 bin astsubay hapis ve rütbe tenzili ile cezalandırılmıştır. Özlük hakları ve yan ödemelerle ilgili olarak da yeniden düzenlemelere gidilmiştir. Ancak çok tatminkar olmamıştır.

Astsubaylarla ilgili tartişmaların toplum önünde cereyan etmesine ilk defa Demokrat Parti döneminde rastlanmaktadır. Astsubayların sorunlarını görünürde sahiplenilen Demokrat Parti, “Astsubayların hakları verilmeli” ve “Eziliyorsunuz, sizin hakkınızı biz arayacağız” sloganları ile bu grubun oylarını hedeflemişlerdir. Ne var ki, astsubayların ilk ve tek örgütlerinin kuruluşu, Demokrat Parti iktidarının devrilmesini izleyen yıllarda, 1962’de, “Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği” adıyla kurulmuştur. Derneğin kuruluşu, ordudaki disiplinin bozulacağı gerekçesi ile askeri üst yönetimin sert tepkisiyle karşılaşmıştır (Birand, 1986:191).

Günümüzde de astsubaylara yönelik olarak faaliyet gösteren tek kuruluş Türkiye Emekli Astsubaylar Derneğidir (TEMAD). Konumuz açısından önem arz eden bu derneğin kısaca tarihçesine bir göz atmakta yarar vardır.

Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği (TEMAD)

Astsubaylarla ilgili ilk oluşum olan Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği, 29.12.1962 yılında kurulmuştur. Derneğin amacı kısaca, özellikle herhangi bir şekilde emekli olan astsubaylar arasında dayanışmayı ve gelişmelerine olanak sağlayacak tedbirleri almak veya alınmasını sağlamak, şehit, yada malul olmuş astsubayların eş ve çocuklarına gerekli yardımlarda bulunmak ve Atatürk devrimlerinin topluma yayılması için diğer dernek ve kuruluşlarla işbirliği içinde bulunmaktır.

Dernek, bir süre sonra derneğin başındaki “Emekli” ifadesinin, sadece bir grubu temsil edeceği düşüncesi ile, görevde olan muvazzaf personele de yönelmek amacı ile 5.4.1964 tarihinde adını, “Türkiye Astsubaylar Yardımlaşma Cemiyeti” olarak değiştirmiştir. Fakat bu konuda başarı sağlanamayınca, derneğin adı

18.10.1964 tarihinde , “Türkiye Emekli Malul Müstafi²⁴ Astsubaylar Yardımlaşma Cemiyeti” (TEMAY), olarak tekrar değiştirilmiştir. TEMAY kuruluşu itibari ile yüzlerce muhtaç astsubay ailesine, maddi ve manevi yönden yardımlarda bulunmuş ve onlara en kötü günlerinde destek olmuştur. 1973 yılında yapılan tüzük değişikliği ile derneğin ismi de değiştirilerek, yeni isim “Tüm Emekli Müstafi Astsubaylar Yardımlaşma Derneği” olmuştur.

TEMAY’ın meslektaşları açısında yapmış olduğu en önemli faaliyet “Astsubay isminin ve hizmet varlığının önemli mercilere ve kamuoyuna duyurmak ve tanıtmak” olmuştur. Son olarak dernek, 16.12.1983 tarihli ve 2847 sayılı Askeri Dernekler Kanununun²⁵ yürürlüğe girmesi (Küçük,2005) ile 17.10.1983 tarihinde “Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği” adını almış ve halen bu isim altında faaliyetlerini yoğun bir şekilde yürütmektedir (Eyüboğlu, 2001). Türkiye Genelinde toplam 69 şubeye bağlı 17 bin üyesi bulunmaktadır (TEMAD,2006).

²⁴ Müstafi: görevinden kendi isteği ile ayrılan kimse

²⁵ 2847 Sayılı Kanunla Kurulan Dernekler: Türkiye Emekli Subaylar Derneği, Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği, Türkiye Harp Malulü Gazileri Şehit Dul ve Yetimleri Derneği, Muharip Gaziler Derneği

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ASKERİ HİZMET ÜRETİMİ: ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÖRGÜTLENME HAKKI ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Buraya kadarki bölümde, askeri hizmet üretiminin çalışma ilişkileri bakımından bir irdelemesi yapılarak, askeri personelin örgütlenme hakkının nesnel temellerine açıklık getirilmeye çalışılmış, ardından da konunun hukuksal ve fiili boyutları, uluslararası ve ulusal planda incelenmiştir. Burada ise, askeri personelin sendikalaşması konusu, tamamını emekli askeri personelin oluşturduğu bir örnekleme grubuyla gerçekleştirilen derinlemesine mülakatın sonuçları ışığında ele alınacaktır. Saha çalışması ile, kuramsal düzlemde tartışılan konunun somutta ete kemiğe bürünmesi amaçlanmıştır.

4.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Önceki bölümlerde yapılan literatür taramasında “askeri personelin sendika hakkı”nın olması gerektiğine yönelik bulgular elde edilmişti. Bu amaçla, Türkiye’de sendika hakkı olmayan askeri personelin, konuyla ilgili görüşlerinin ne yönde olduğunu anlamak amacıyla bir araştırma yaptım. Amacım kesinlikle bu tür bir oluşumun olması ya da olmamasına yönelik kesin bir hüküm vermek değil, sadece bir durum tespiti yapmaktır.

Araştırmanın odak grubu olarak “emekli astsubaylar” seçildi. Çünkü askeri personel sadece çalışan olarak algılanmamalıdır; bu insanlar emekli olduktan sonrada

“yedek astsubay” olarak ordu ile bağlantılarını devam ettirmektedirler. Böylece hem çalıştıkları dönemle ilgili olarak çalışma koşullarını, hem de emeklilik dönemlerindeki durumlarını karşılaştırmaları mümkün olacaktır. Emeklilerin seçimi sırasında dikkat edilen en önemli nokta, her Kuvvetten (Kara, Deniz, Hava ve Jandarma) katılımcının sağlanmaya çalışılması oldu. Toplam 24 kişiyle derinlemesine mülakat yapıldı. Görüşülenlerin; 8’i Jandarma, 6’sı Hava, 6’sı Kara kuvvetleri ve 4’ü de Deniz kuvvetlerinden emekli astsubaylardır²⁶. Kuşku yok ki, böyle bir çalışmanın bütünlüklü olması, hali hazırda aktif olarak çalışan grupla da görüşülmesini gerektirir; ne var ki, tez çalışması süresinin kısıtlı oluşu, bu yöndeki girişimi bekleyen ve genellikle uzun bir süre alan “izin işlemlerini” göze almamı güçleştirmiştir.

Yapılan mülakatlarda, yanıtlayıcı mümkün olduğunca serbest bırakılmış, derinlemesine görüşme için hazırladığım konu rehberi ile karşılıklı görüşmenin ritmine bağlı olarak soru formülasyonları değişiklik göstermiştir. Derinlemesine görüşme konu rehberi içinde şu unsurlara yer verilmiştir: Askeri hizmet döneminde karşılaşılan belli başlı sorunlar, bu sorunların giderilmesi noktasındaki önerileri ve özel olarak sendikalaşmanın rolü hakkındaki değerlendirmeleri, sendikalaşma olgusunun askeri sistemin temeli kabul edilen “disiplin, hiyerarşi ve otoriteye” yönelik etkisi hakkındaki yorumları. Derinlemesine görüşmeyi teybe kaydetme olanağı bulamadım ve görüşme esnasında yanıtlayıcının iznini alarak not tuttum. Alan notlarına ilişkin aşağıdaki değerlendirme, konu rehberindeki sırayı izlemektedir.

²⁶ Araştırmada kullanılan isimler görüşmecilerin gerçek isimleri olmayıp kendilerine hayali isimler verilmiştir.

4.2. ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARI

4.2.1. Sosyal Statü

Görüşülen astsubayların aslında en temel sorunları, statüden kaynaklanmaktadır. Fiili çalışma döneminde, bu sorun yukarı doğru toplumsal hareket olanaklarında kesin sınırların mevcut olmasıyla ilgiliyken emeklilik döneminde yeni boyutlar kazanmaktadır. Emekli astsubayların, sivil yaşamda derin bir statü ve aidiyet sorunu yaşadığı anlaşılmaktadır. Bu noktada gözler sorunun çözüm merci olarak Genel Kurmaya çevrilmiştir. Kara Kuvvetlerinden Emekli görüşmeci Ali'nin anlatımı şöyledir:

“Sivil kaynaklı olarak, subaylara karşı herhangi bir olumsuz tavırda bulunmuş ise Genel Kurmay Başkanlığı bu konuda hemen tavrını koymakta ve açıklama yapmaktadır. Ancak söz konusu astsubaylar ve diğer alt grup askeri personel olduğunda, Genel Kurmaydan bir ses çıkmamaktadır”

Hava Kuvvetlerinden Ahmet de konuya ilişkin görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

“Subaylarla ilgili pek bir şey söylenmezken ve söylense de karşılığını hemen alırken, astsubaylar toplumun diğer grupları tarafından rahatlıkla hedef gösterilebilmektedir. Çünkü astsubayları savunacak makam Gen.Kur. Başkanlığı olmasına rağmen, gereğini yapmamakta ve ne yazık ki astsubaylar savunmasız kalmaktadır”

Sivil alandan gelen saldırılar karşısında Genel Kurmayın astsubayları savunmadığı ve bu durumun da astsubayların toplumun gözündeki önemini ve saygınlığını olumsuz yönde etkilediği yönündeki görüşler sıklıkla ifade edilmiştir. Silahlı kuvvetler personelinin popülaritesi ve itibarı kamuoyu gözündeki yeri ve diğer sivil toplum kuruluşlarının silahlı kuvvetlere karşı tavrı, askeri etkinin belirlenmesinde kilit unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Huntington, 2004:124).

Subay ve astsubay sınıfı arasındaki ilişki konusunda subayların “bu mesleği siz seçtiniz, bundan dolayı da şikayet etmemeniz gerekir” şeklinde düşündükleri ifade edilmektedir (Birand,1986:192). Sanırım astsubayların bitmek bilmez gibi görünen şikayetlerinin ardındaki birincil neden, konumlarının statik niteliğinden kaynaklanmaktadır. Burada astsubayların özellikle vurgulamaya çalıştıkları nokta; özlük haklarının bir türlü düzeltilmemesi ve eğitim seviyelerini ve kendilerini geliştirmelerine –fakülte ve yüksekokul bitirmelerine- rağmen durumlarında bir değişiklik olmamasıdır. Birand’ın yaptığı görüşmedeki “astsubayların kendi seçimi” ifadesi, sanırım kendilerini geliştirmelerinin önüne engel olacak nitelikte bir yaklaşım olmamalıdır. Diğer yandan olağanüstü durumlarda astsubayların orduların belkemiği olduğunun vurgulanmasından da geri kalınmamaktadır (Kenedy, 2005:360).

Yanıtlayıcıların çoğunun hem fikir olduğu sorunlardan bir diğeri de subayların, (Genel Kurmay ima edilmiştir) astsubayların statülerinin artmasını istemediği yönündedir. Kara, Deniz ve Havacıların ifadeleri şöyledir:

“Astsubaylara, nedense ömürleri boyunca üniversite bitirdikten sonra, doktor da, profesör de olsalar bir türlü ‘derece ve kademe’ olarak ‘1’in 4’ü’ verilmiyor daha doğrusu verdirilmiyor. Genel Kurmay bu yöndeki girişimleri engelliyor. Üniversite mezunu olup ta bu derece ve kademe ilerlemesini yapamayan tek meslek grubu astsubaylardır. Bu anayasanın eşitlik ilkesine sığar mı?... Yüzde kırkımız 4 yıllık fakülte mezunuyuz²⁷. Bizler subaylar gibi bölük, batarya odalarına kapanıp mesaiye ders çalışarak okumuyoruz, her birimiz mesaiden sonra evimizde gece 02-03'lere kadar ders çalışıyoruz. Bizim işlerimizi devredeceğimiz kimsemiz yok, çünkü sizler de askerliğiniz esnasında muhakkak görmüşsünüzdür yazışması, zimmeti, görevleri hep bizim sırtımızda. Subaylar lisansüstü öğrenimde kıdem alıyor astsubaya hiç bir şey yok... Subaylar Yüksek lisans eğitimi sonrası kademe ilerlemesi yaparak derece alırken, astsubaylar bu haktan mahrum edilmişlerdir”

²⁷ Astsubayların artık hepsi üniversite mezunu olarak istihdam edilmektedir.

Astsubaylar özellikle bu eğitim meselesini çok önemsiyorlar ve geçmişte de buna benzer ayrımcılıkların söz konusu olduğunu savunmaktalar (Gürpınar,2005). Anayasanın 17. maddesinde “ *Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” hükmü yer almaktadır. Doğal olarak herkes kendini geliştirdikten sonra kazanacağı haklarda da eşitlik söz konusu olmalıdır. Devlet, demokratik yapısı gereği hiç bir sınıfa ayrıcalık tanıyamaz, hiçbir sınıfı da haklardan mahrum edemez.

Astsubayların bir diğer şikayet noktası kendilerine verilen görev ve sorumluluklarla rütbeleri arasındaki çelişkidir. Kimi yerlerde en alt rütbedeki “astsubay çavuş” verilen görevdeki vekaletle bağlı olarak karakol komutanlığı yapabilmektedir (Birand,1986:192). Komutanlık vasfının subaylara ait bir statü olduğu göz önüne alındığında, çelişkinin gerçekliği ortaya çıkmaktadır. Kendilerinin verdikleri emeğin karşılığında yeteri kadar itibar ve orantılı muamele göremediklerini belirtmekte (Birand,1986:193). Sırasıyla, görüşmecilerden Hüseyin ve Can’ın bu konudaki görüşleri şöyledir:

“Ben kademe astsubayı olarak görev yapıyordum. Yani oto bakım işi ile görevliydim. Ancak emekli olmadan önceki 7 yıl boyunca vekaleten birlik komutanlığı görevini de beraber yürüttüm. Birlikteki Subay yokluğundan Komutan bendim. Ama bu dönem de bir komutana tanınan hak ve menfaatlerin hiçbiri bana tanınmadı. Çünkü ben onların gözünde sadece verilen emri yerine getirecek bir astsubaydım... Bizler çatışmalara üst düzey komutanlarımız tarafından sırtımızı sıvazlanarak ‘aslanım’, ‘koçum’ diyerek gönderilirken, çatışmalardan döndükten sonra, PKK ile tekrar iletişime geçerken doğal olarak saçımız ve sakalımız uzuyor. Ancak bizi ‘aslanım, koçum’ diye, çatışmaya gönderen Jandarma Bölge Komutanı ‘senin sakalın niye uzun, saçın niye uzun’ şeklindeki, ifadelerle personelin motivasyonunu düşürüyordu. Halbuki saç ve sakalı Güneydoğudaki görevimiz icabı uzatıyorduk.”

Personele günün şartlarına bağlı olarak zamansız iyi yada kötü davranmak, çalışan bireyin psikolojisini ters yönde etkileyebilir. Hele hele belli bir statüde olan

bireyin böyle bir durumla karşılaşması istenmeyen bir durumdur. Çünkü statünün en önemli işlevi işi yapan kişiye onun o işletme yada kurum için ne kadar değerli olduğunu vurgulamaktır (Asna, 1985:132). Unutulmamalıdır ki çalışan kişiler sürekli statü kazanmak için kendilerini geliştirirler; bu da kişilerin iş doyumlarının artmasına yardımcı olur.

Yanıtlayıcılara “astsubayın Ordu içindeki yeri nedir ve ne ifade eder?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Yanıtlar ise, ordu içindeki yer konusunu, neredeyse tümüyle subay sınıfı nezdindeki yere indirgemek suretiyle verilmiştir. Buradan da astsubaylar bakımından, kendilerinin ordu için ne ifade ettiği değil, fakat subayın kendilerine ne gözle baktığının çok daha önemli olduğu sonucu çıkartılabilir. Aşağıdaki alıntılar okununca da görüleceği gibi, yanıtlayıcı astsubayların konuya ilişkin son derece sert ve keskinleşmiş yargıları mevcuttur. Sekiz yıl önce Jandarma Genel Komutanlığından emekli olan Murat konuyla ilgili görüşlerini şöyle dile getirmiştir:

“Bizler İç hizmette, subay yardımcısı olarak görüyoruz. Ancak subaylar bunu hala kabullenmiş değil. Yeni yeni düzelmeler olduğu ile ilgili bilgi alıyorum. Ancak bunun durumu pek de değiştireceğini sanmıyorum. Nedense bizi hep her an hata yapacak ve işe yaramaz olarak görüyorlar. İşin açıkçası onlar İsraili, biz astsubaylar Ordunun Filistinlisiziz. Nasıl Filistinlinin her yaptığı, İsrailinin gözüne batıyor ve onu cezalandırıyor, biz astsubayların yaptığı şeylerde onların gözüne batıyor. Bizi bir türlü kabullenemediler.”

Buna benzer bir görüşü de Hava emeklisi Ayhan, Kara emeklileri Levent ve Hasan dile getirmişlerdir:

“Subaylar ordudaki Türkler, bizler ise Yunanlı askeri gibiyiz. Gözleri her an üzerimizde. Bu da personelin aklına, ‘acaba ben Türk ordusunda mı, yoksa Sadece subaylara ait bir orduda mı görev yapıyorum’ gibi bir soru getirmektedir... Astsubaylar eğitim sürelerini, okullardaki müfredat programlarını, meslek içi eğitimlerini hatta fiziki durumlarını kendileri tayin etmemişlerdir. Dolayısıyla bizde görüldüğü ileri sürülen eksiklikler bizim değil, bunları bize dayatan Silahlı kuvvetlerin eksikliğidir... Statü, adı altında dayatmalarla birçok ekonomik ve

sosyal haklarımızın gasp edilmesi anayasa ve uluslararası sözleşmelerdeki 'eşitlik' ilkesine ters düşmektedir. Bu tarafımızdan kabul edilemez.”

Bir kurumda belli bir disiplin içerisinde beraber çalışan yönetici ve yönetilenler arasında bazı sorunların olması muhtemeldir. Ancak bu sorunların nasıl çıktığı ve nasıl çözüleceği büyük önem arz eder. Yönetilenle ilgili sorunları konuşarak, personele eksik olan bilgi tamamlanarak ya da yaptırım gücü ile sorun çözümüne gidilebilir. Ancak sorun yönetenlerin tavırları ile ilgili ise durumu düzeltmek biraz daha zordur. Çünkü yönetilenin elinde sorunu çözmeye yarayacak yaptırım gücü yoktur.

Kurum içerisinde yöneticinin çalışana bakış açısı, kurumun geleceği açısından çok önemlidir. Çünkü bu direkt olarak çalışanın motive edilmesi ile bağlantılıdır. Personel, yöneticinin iyi niyetini hissetmediği durumlarda, yöneticiyi kendisine sürekli sorun yaratan eziyet eden kişi olarak algılayabilir. McGregor'un ünlü "X-Y" kuramı bana göre bu yönde açıklayıcı olabilir. Burada önemli olan yöneticilerin nasıl güdüldüğü ve personeli nasıl gördüğüdür. Kısaca göz atarsak; X kuramı; insanları, daha çok kötü olarak algılar. Buna göre insanlar genellikle iş yapmayı sevmez, işten kaçar, zor kullanmadan insanlara bir iş yaptırılmazsınız, sorumluluk üstlenmeyi sevmezler. Bu yüzden işçiler sürekli zor kullanarak korkutulmalı ve baskı altında tutularak çalışmaya zorlanmalıdır. Devamlı yönetilmeye ihtiyaçları vardır.

Y kuramı ise, kısaca, "X kuramının tam tersidir" diyebiliriz. Bu kurama göre insan işten kaçmaz çünkü işi sevmeme diye bir tutumu olamaz,. Sorumluluğunun bilincindedir ve sorumluluk almaktan kaçmaz. Hatta kişilerin kurumla ilgili problemleri çözme yeteneklerinden faydalanılmalıdır (McGregor, 1960:33). Bu

kuramlara bağlı olarak subayların, astsubayları “X” kuramı çerçevesinde yönettiklerine dair bir sonuç çıkmaktadır. Sanırım bu tür bir yönetim yaklaşımı çağdışı kalmış bir sistemin parçasıdır. Bu daha çok kapitalizmin vahşı dönemlerine ait bir uygulama tipidir. Tüm kurumlarda kabul gören çağdaş yönetim anlayışlarına göre personelin motivasyonunun yüksek tutulması, hem çalışan hem çalıştıran hem de kurum için çok önemlidir. Çalışanların verimliliğinin en üst düzeye çıkarılması için, çalışanların kurum içi ve dışı, fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları, yöneticiler tarafından çok iyi anlaşılmalı ve kesinlikle göz ardı edilmemelidir (Kaynak,1990:110). Söz konusu olan askerlik gibi kurumsal aidiyetin son derece tayin edici olduğu bir kurum ise, burada vurgulanan hususların, iş motivasyonunu aşan bir öneme sahip olduğu rahatlıkla söylenebilir.

Kurum içinde yapılan eşit işe eşit muamele, kurum kültürünün geleceği ve huzuru için çok önemlidir. Silahlı kuvvetlerde yapılan işin niteliğinin aynı olmasına rağmen yapan kişinin statü yada rütbesinin aldığı tazminatı etkilediği savunulmaktadır. Karacı Sinan’ın görüşleri şöyledir:

“Bazı yerlerde subayla astsubay aynı göreve atanabiliyor. Örneğın, takım komutanı ve sayman olarak. Ancak sayman ve takım komutanı subay olursa farklı, astsubay olursa farklı tazminat almaktadır. Yapılan işin riski, yetkisi ve sorumluluğu belli olduğuna göre bu ayrımcılığın sebebi nedir?”

Toplumda da astsubaylara karşı farklı bir bakış açısı oluşmuştur. Toplum içerisinde subaylık yüksek bir toplumsal statüde görülürken, astsubaylık öyle görülmemektedir. Benim dikkatimi çeken önemli ayrıntılardan biri; iyi ya da kötü herhangi bir olayla ilgili medyada, asker kişilerin, rütbeleri verilirken; subaylarla ilgili olarak, “Üsteğmen Ahmet”, “Yüzbaşı Mehmet” gibi, kişinin rütbesi kullanılırken, astsubaylarla ilgili bir haberde, “Astsubay Ahmet” “Astsubay

Mehmet” şeklinde ifade edilerek astsubayların rütbesi yok sayılmaktadır. Sanırım terör olaylarının yaşandığı ülkemizde, şehit olan astsubayların rütbesinin bile yazılmayışı, devletin kendilerine vermiş olduğu bir hakkın yok sayılması ve hor görülmesi olarak değerlendirilebilir (Hürriyet Gazetesi 2006:1, Kanal D, 2006). Subayın rütbesi ile astsubay statüsü eş seviyede kullanılmaktadır. Bu, kişiye ait statünün yok sayılması, saygı gösterilmemesi anlamını taşır. Maslow’un ünlü ihtiyaçlar hiyerarşisinde piramidin üstten ikinci sırasında “benlik ihtiyaçları” diye andığımız, “başarı, saygınlık ve kendine saygı” gibi bireysel ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bunların kurum içi yada dışı faktörlerle engellenmesi, kişinin kuruma olan “aidiyet” duygusuna zarar verebilir (Maslow, 1987).

Astsubaylar özlük haklarının iyileştirilmesini istemektedirler. Bu konuda özellikle TEMAD’ın yoğun çabaları göze çarpmaktadır. TEMAD yöneticileri, özlük hakları ile ilgili üç adet taleplerini Gen.Kur’a ve Milli Savunma Bakanlığına bildirdiklerini ancak gerekli sonucu alamadıklarını ifade etmektedirler. Bu talepler; maaşların çarpım cetvelinin düzeltilmesi, Albay ve Yarbaylara verilen görev tazminatının ayrımcılık yapmadan Astsubay Kıdemli Başçavuş rütbesindeki personele verilmesi ve %86’sı yoksulluk sınırının altında olan maaşların düzeltilmesidir (Kaplan,2006:4).

Yanıtlayıcıların çoğu da özlük haklarının bir türlü düzeltilmediğinden şikayetçidir. Yanıtlayıcıların konuyla ilgili görüşleri şöyledir:

“Subaylara gelince her istekleri geri çevrilmiyor. Ancak iş astsubaylara gelince nedense ‘daha sonra bakarız’ oluyor... Yıllardır özlük haklarımızda bir düzelmeye olmuyor. Biz bu orduya, devlete hizmet etmiyoruz mu?... Astsubayların artık çoğu 4 Yıllık fakülte mezunu. Ama nedense her meslek grubu üniversite bitirdikten sonra özlük haklarında düzenlemeler yapılıyor, iş astsubaya gelince nedense ayrımcılık yapmaktan çekinilmiyor. Bizler Türkiye’nin Köleleri; *Kunta Kinte*’leri miyiz... Özlük haklarımızı almak için tekrar 1970 Baharına mı dönelim... Bu ülke için bunca fedakarlığı yapmış, meslek içerisinde de en çok

şehidi ve gazisi olan topluluğumuzun, çağın gerisinde özlük haklarına reva görülmesi ve bu şekilde yaşamaya mahkum edilmesi kabul edilemez... 631 sayılı kanun hükmünde kararname ile 5 yıldan fazla hizmeti olan tüm kamu personeline görev tazminatı verilmesi kabul edilmişken, 2002 yılından itibaren Türk silahlı kuvvetlerinde sadece Albay ve Yarbay rütbesindekiler görev tazminatı almış ancak diğer alt rütbedeki subay ve astsubaylar bu haktan yararlanamamıştır.”

Astsubaylar özellikle *görev tazminatları* konusu üzerinde fazlaca durmaktadırlar. Çünkü bunun düzeltilmesi ile emekliler de ekonomik yönden rahat bir nefes alacaklardır.

Diğer yandan, astsubayların derece/kademe olarak “1’in 4’ü”ne kadar ilerlemeleri onlar için büyük bir mücadele konusu haline gelmiş durumdadır. 1’in 4’ü olarak ne kazanacaklarına ilişkin olarak, Muhterem, Cengiz ve Murat’ın görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bunun bize gelir olarak bir getirisi yok. Ancak üniversite bitirip de bunu almayan başka bir devlet memuru yok. Bunu Genel Kurmay neden istemiyor? Personelinin gelişimini ve iyiliğini istemeyen her halde yeryüzündeki tek kurum Genel Kurmaydır; onun subaylarıdır... Bu derece meselesi subaylar için o kadar önemli ise, ayrıcalıklarını bu şekilde ifade ediyorlarsa, sivildekilerin de derece kademe almasını engellesinler. 1’in 4’ü sadece onların olsun... Sivilde kısıtlama yokken yüksek lisans ve doktora yapmış astsubay 1’in 4’ünü alamıyorsa adalet bunun neresinde? Ben 3/2’den sürem dolunca hemen emekli oldum. Ama hak eden kişinin hakkını da versinler.”

Bu anlatımlar ışığında şu söylenebilir: “Derece” meselesi, ne getirdiği ile değil, fakat neyi ifade ettiği ile önem taşımaktadır. Yanıtlayıcıların ifadesine göre “subayların bunu anlaması imkânsızdır”. Hatta bir yanıtlayıcı özlük haklarıyla ilgili iyileştirmeler yapmayan Hükümeti, Genel Kurmaydan korkmakla itham etmiştir.

Öte yandan, konuya ilişkin eleştirileri doğrudan hükümetlere yöneltenler de vardır. Hava emeklisi Muhterem, özlük haklardaki mevcut durumu şöyle değerlendirmektedir:

“MSB neden gerekli kanunlar üzerinde çalışıp çıkarmıyor? Meclis gündemine gelen kanun teklifleri nedense görüşülmek üzere komisyona tekrar gönderiliyor ve gündeme uzun bir süre alınmamak üzere rafa kaldırılıyor.”

Görüşmeciler tarafından “asteğmenlik” kurumunun da artık tartışılması gerektiği vurgulanmıştır. Çünkü artık astsubayların çoğunluğu 4 yıllık Fakülte mezunu. Kara Emeklisi Fikret’in görüşü şöyledir.

“Bizler artık eskisi gibi orta okul yada lise mezunu değiliz. Bizler de asteğmenler gibi fakülte mezunuyuz. Artı, benim bir de askerlik tecrübem var. Ama nedense o bana komutan olarak gönderiliyor. Genel Kurmay artık bu çağdışı sistemi değiştirmeli.”

Kara Kuvvetleri emeklisi ve aynı zamanda Hukuk Fakültesi mezunu Tugay ve Denizci Rıza da aynı konuya değinmişlerdir:

“Ben hukuk fakültesi mezunuyum. Askeri hakimlik hakkım verilmedi. Bunun üstüne bir de Açık Öğretim Üniversitesi mezunu bir genç arkadaşı Asteğmen yaparak bana komutan yaptılar (...) Madem yönetici olarak subaya yardımcı olacak birileri lazım, neden üniversite mezunu astsubaylar değerlendirilmez, anlayamıyorum... Subay anlayışının temeli ister doktor, ister profesör Astsubay ol, seni vasıfsız biri olarak gördüğü için devamlı toplum içerisinde yükselmeni istemeyecektir.”

İtiraf etmeliyim ki, bu konuyu çalışmaya başlarken yedek subaylık statüsü hakkında herhangi bir değerlendirmeye sahip değildim; saha çalışması neticesinde yukarıda dile getirilen görüşlerle konu bu çalışmanın da gündemine girmiş oldu. Bu durum, derinlemesine mülakat tekniğinin bir getirisi olarak görülebilir.

4.2.2 Çalışma ilişkileri ile ilgili sorunlar

Yanıtlayıcıların çalışma ilişkileri ile ilgili olarak en çok dile getirdikleri konu, subayın bireysel olarak aşırı yetkilerle donatılmış olmasıdır. Mülakata katılanlar

subay sınıfına aşırı güç getiren yetkinin, kişilik özelliklerine bağlı olarak, haksız yere kullanabildiğini ifade etmişlerdir:

“Subay birlik dahilinde o kadar güçlü ki, sanırım Osmanlı döneminde Padişah bile bu kadar yetkili değildi... Bölük komutanı günlük ruh durumuna bağlı olarak kişisel ilişkiler geliştirir. Kimine iyi kimine kötü davranır. Hatta bazen en basit şeyden ceza verme yetkisini kullanabilir... Saçım biraz uzamış diye birlik komutanım bana bir hafta oda hapsi vermişti... Mesai kaçırdım diye 14 gün göz hapsi almıştım.”

Verilen bu cezalara itiraz haklarının olup olmadığını sorduğumda da cevap olarak, verilen cezanın değişmediğini belirttiler. Havacı Muhteremin görüşleri, yanıtlayıcıların da ortak görüşüdür:

“Size bir suçlamada bulunuluyor ve savunmanızı yapmanız isteniyor. Ancak savunma kağıtta kalıyor. Çünkü benim ve birlikte çalıştığım tüm arkadaşlarımın savunmaları devamlı yetersiz bulundu ve hep cezalandırıldık.”

Kurum içerisinde dengesiz yetki dağılımı hem yönetilene hem yönetene zarar verebilir. Personelin daha önce bahsettiğimiz X kuramındaki gibi yönetilmesine bağlı olarak devamlı bir tedirginlik içerisinde olması, kişide hem verimi düşürebilir hem de davranış bozukluğuna yol açabilir. Disiplin konusunda değindiğimiz gibi, disiplini sağlamanın tek yolu otoriter nitelikteki *düzeltilici disiplin* yöntemi olmasa gerektir; disiplin pekala, *yapıcı disiplin* yöntemi ile de tesis edilebilir.

Görüşmecilerin de belirttiği gibi Askeri Ceza Kanununda kişisel ceza yetkilerinin verilmesi, çağdaş normlara uygun düşmemektedir. Bir suç işlenmiş ise bununla ilgili hüküm bir kişinin değil, yetkili bir kurulun vermesi gerekir²⁸. Benzer şekilde askeri emre itaatsizlik nedeniyle 21 gün hapis cezasına çarptırılmış olan bir Astsubay Üstçavuşun konuyu AİHM’ (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi) götürmesi sonucu, mahkeme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin özgürlük ve güvenlik

²⁸ Burada barış koşullarındaki durumdan bahsedilmektedir. Savaş ve olağan üstü durumlarda durumun hassasiyetinden dolayı bu göz ardı edilebilir.

hakkını güvence altına alan 5. maddesindeki “Kişi özgürlüğünün ve aleni yargılanma hakkının” ihlal edildiği hükmüne vararak, Türkiye’yi haksız bulmuş ve mahkum etmiştir. Gerekçe olarak da bu tür cezaların üst düzey askeri yetkililer tarafından değil, bir mahkeme tarafından verilmesi gerektiği, gösterilmiştir²⁹ (Özalp, 2005; Yargıtay.gov.tr., 2006). Benzer şekilde AİHM Hollanda’yı da mahkum etmiştir. Hollanda askeri disiplin mevzuatına bağlı olarak komutan davalıya “oda hapsi” cezası vermiştir. Fakat davalının AİHM’ne başvurması sonucu mahkeme Türkiye ile ilgili kararda olduğu gibi “Kişi özgürlüğünün ve aleni yargılanma hakkının ihlal edildiği” sonucuna vararak Hollanda’yı da mahkum etmiştir.³⁰ Ancak Hollanda hükümeti karardan sonra yaptığı açıklamada, 1 Kasım 1974 tarihinde yapılan değişiklikle, askeri disiplin mevzuatını AHİM kararı doğrultusunda yeniden düzenlemiş; geçici hapislik, ağır göz hapsi ve bir disiplin birimine kapatılma cezaları kaldırılmıştır. Böylece, yürürlükteki mevzuata göre artık Sözleşmenin 5 ve 6. maddelerine dair ihlallerin meydana gelmesi de engellenmiştir (Doğru, 2006).

Birlikteki çalışma şartlarının ve sürelerinin durumu ile ilgili soruda, oldukça farklı cevaplar ortaya çıkmıştır. Bu farklılıkların, kuvvetler arası farklılıklar şeklinde ortaya çıkması ise dikkat çekicidir. Hava, Kara ve Jandarma emeklisi görüşmeciler genelde çalışılan ortamda özellikle subayların tutumundan şikayetçi iken, Deniz kuvvetlerinden emekli Mesut, Orhan ve Cengiz’in konuyla ilgili görüşleri dikkat çekicidir:

“Biz subaylarla pek sorun yaşamadık, samimi bir hava içerisinde karşılıklı görevlerimizi yerine getirdik... Görevlerimiz icabı olarak birbirimize muhtaç olduğumuzdan kimse kimseyi incitmiyordu... Biz Deniz Piyadelerinin bir sorunu yoktu, ancak diğer sınıf ve branşları bilmiyorum.”

²⁹ AİHM’in 29986/96 Başvuru no’lu davaya ilişkin 22 Aralık 2005 tarihli kararı

³⁰ AİHM’in 5100/71 Başvuru no’lu davaya ilişkin 23 Kasım 1976 tarihli kararı

Ancak diğerkuvvetlerdeki görüşmecilerin ifadeleri Denizciler kadar iyimser değıldir:

“Hava kuvvetlerinde özellikle Binbaşı oluncaya kadar çoğu subay resmen bizi kobay olarak kullanıyor. Yeni mezun bir teğmen bazen 100-150 kişinin komutanı olarak atanıyor ve tecrübesizliğini ve bilgisizliğini astsubayların psikolojileri ile oynayarak geliştiriyor... Astsubayların kendi gelişim çabaları bile bağlı oldukları subayın kaprisine takılabiliyor... Subayın her sözünü emir kabul eden bir sistemde subayın tarafsız davranması söz konusu olamaz. Bazı emirleri başkalarına uygularken bir başkasını bundan muaf tutabiliyor.”

Yanıtlayıcıların özellikle çalışma ortamı ile aşırı görev ve sorumluluktan şikayet ettikleri söylenebilir. Jandarma emeklisi Fevzi, çalışma koşullarını şöyle dile getirmiştir.

“Ben Jandarma asayışte görevliydim. Ama sadece görevim bu değildi verilen emir gereği hem bulunduğum karakolun levazımından hem de malzemelerinden sorumluydum.”

Subayların kendilerini keyfi olarak istedikleri işte ve hizmette kullandıkları şeklindeki şikayetler de oldukça yaygındır. Bu konuyla ilgili olarak, Kara ve Havacı emekliler şu değerlendirmeyi dile getirmişlerdir.

“Görev ve sorumluluklarımız o kadar yuvarlak tarif edilmiş ki, ne olduğumuz, ne yaptığımız pek belli değil. Zaten bir de ‘amirin ve üstün verdiği emirleri yerine getirme’ sorumluluğumuzun olması, zaten size ait olmayan bir görevin bile size ait olması demektir... Çoğu zaman komutanımız başka bir birimin komutanına iyilik olsun diye onların işlerini bize yaptırıyordu.”

Personelin, görev ve sorumluluklarının tam olarak tanımlanmaması kurumun zararınadır. Çünkü görev ve sorumluluklar kişilerin yapacakları işin niteliği ile ilgilidir. Bir kişiden her işi yapması beklenemez. Zaten işin kendisi çok sayıda görevin birleşmesinden oluşur (Geylan, 1996:54). Bu görevlerin hepsini bir kişiye yada kişilere yaptırmak hem kuruma hem de çalışana zarar verir.

Çalışma sürelerinin de belirsiz olduğu vurgulanmıştır. Olağanüstü hallerdeki çalışma şartlarına ve sürelerine hiçbir itirazları olmadığını, ancak normal şartlar altında subayların kendi istemleri doğrultusunda mesai sürelerini ayarlayabildiklerini ifade etmişlerdir. Jandarma emeklileri Murat, Hüseyin ve Abdullah'ın konuya ilişkin görüşleri şöyledir:

“Güneydoğuda mesainin ne zaman başlayıp bittiği hiç önemli değildi. Ancak rahat olduğunu zannettiğimiz batıda da ne yazık ki komutanlarımızın kaprislerine bağlı olarak bazı zamanlar eve iki üç gün gitmediğimiz oldu... Terörle mücadele ederken amacımızın farkındaydık ve çalışma süresi de, çalışma ortamı da umurunda değildi. Ama terörden uzak bir yerde görev yaparken kötü çalışma şartlarında çalıştırıldık, bunun sebebini hiç anlayamamıştım. Ama şimdi anlıyorum. Çatışmadığımız görev yerlerinde amacımız, meğerse bağlı olduğumuz komutanlarımızı bir üst rütbeye terfi ettirmekmiş... Orduda sadece güneydoğuda bazı guruplar gerçekten devlet savunması için elinden geleni yapıyor. Çünkü batıdaki komutanların tek düşündükleri; general olabilmek, general ise bir üst rütbeye yükselmektir.”

4.2.3. Ekonomik sorunlar

Küresel ekonomilerin allak bullak ettiği dünyada, astsubayların maaşlarının da bundan etkilenmemiş olması gibi bir ihtimal düşünülemez. Ancak onlar sadece neo-liberal politikalardan değil, bu politikaları uygulama açısından, toplumsal statüye bağlı olarak hareket eden yetkililerden de şikayetçidir.

Geçmişteki durumlarına nazaran kötü şartlar altında yaşadıklarını ifade etmekte ve devletin gerekli önlemleri almakta nedense pek istekli olmadığını vurgulamaktalar. Subay maaşları ile astsubay maaşları arasındaki uçurumun gittikçe büyüdüğü belirtilerek, kendilerine verilmesi gereken Hizmet Tazminatlarının subayların seviyesine bir türlü ulaşmadığı vurgulanmaktadır. Hizmet Tazminat oranlarındaki artış, yıllar bazında bu çalışmanın EK'inde verilmiştir. Konuya ilişkin görüşler şöyledir:

Eskiden Yarbay rütbesinin gelir seviyesinde olan bir Kıdemli Başçavuş maaşı, artık Üsteğmen rütbesine kadar düşürülmüştür. Bu kabul edilir bir şey değil.”(...) “Subay-astsubay çocuklarına bakarak, özellikle eşi çalışmayan astsubaylar olarak, ‘bizim çocuklarımız neden okuyamıyor’ diye kendime soruyorum. Sonra cevabı hemen buluyorum; subayın geliri ile benimki çok farklı. Bu fark sayesinde subay çocuğunu dershaneye gönderebiliyor, bense gönderemiyorum.

Askeri sınıflar arasındaki maaş makasının açılmasının neden olacağı gelişmeler hakkında karamsar değerlendirmelere rastlanmış, bu durumun “toplumsal patlamaya sebep olabileceği” görüşü burada da dile getirilmiştir. Subay ile alt rütbedeki diğer ordu mensupları -Astsubay ve Uzman çavuş- arasındaki toplumsal ve ekonomik farklılıkların derinleşmesinin, gelir dağılımındaki genel eşitsizlikten farklı etkileri olacağı öngörülebilir. ABD’de Başkan Wilson döneminde benzer bir durumun varlığı hissedilmiş, ordudaki eğitim ve demokrasi noksanlığını gidermek amacıyla okullar kurulmuş, böylece rütbeli personel arasındaki toplumsal statü farklılığının azaltılması amacıyla çalışmalarda bulunulmuştur (Huntington, 2004:427). Hatta Kışlalı (2002:310), 1960 yılların başındaki subay ücretlerinin düşük olmasının ve siviller karşısında duyulan eziklik hissini, 27 Mayıs’a giden etkenlerden biri olduğunu belirtmiştir.

Geçimin gittikçe zorlaştığı ve küresel tüketim toplumuna ayak uydurmaya çalışan ülkemizde, kredi kartı çılgınlığı başlamış, dar gelirliler de kurtuluşu bunda aramak zorunda kalmışlardır. Ne yazık ki bunun sonucu da hüsrarla sonuçlanmıştır. Kredi kartı mağdurları içinde askeri personelin de bulunması doğaldır. Ancak son yıllarda, aşırı borçlanma nedeni ile kredi kartı takibine uğrayan askeri personelin “disiplinsizlik” gerekçesi ile kurumla ilişkisi Yüksek Askeri Şura kararıyla kesilmeye başlanmıştır. Yanıtlayıcıların konuyla ilgili görüşleri şöyledir:

“Askeriyede aşırı borçlanmayı disiplinsizlik olarak gören zihniyet ne yazık ki bunun sebeplerini araştırma gereği duymuyor ve borçlanan, sıkıntıya düşen personelini disiplinsizlik suçundan ordudan atıyor... Hem düşük maaş veriliyor, hem de benden bir asker olarak belli normlarda yaşamam isteniyor. Bu maaşla istenilen şekilde yaşamamız imkansız. Doğal olarak bizde kredi kartlarına yüklenmek zorunda kalıyoruz.”

Küresel kapitalizmin, neredeyse her kamusal hizmeti kar alanına dönüştürmesi ile de artık tüm çalışanların ve ailelerinin ulaşacağı eğitim, sağlık ve azda olsa tatil ihtiyacı, artık ulaşılamaz hale gelmektedir. Değişen tüketim kalıplarının etkisiyle ihtiyaçlar da değişmiş ve zorunlu ihtiyaç kalemleri hem genişlemiş hem de daha pahalı hale gelmiştir. Bu değişimden, diğer çalışanlarla birlikte astsubayların da derinden etkilendikleri görülmektedir.

Askeri personelin yaşam standardı, birlikte çalıştığı sivil işçilerle karşılaştırıldığında daha da açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Yanıtlayıcıların çoğu askeri personelin üretmiş olduğu askeri hizmetin tam karşılığını alamadığını dile getirmişlerdir. Havacı Mehmet’in sendikalı ve sendikasız çalışmayı örneklendirdiği anlatımı şöyledir:

“Örneğin aynı işi yapan bir yıllık hizmeti bulunan sivil kaynaklı –ama sendikalı- bir tanker şoförü 1.500 YTL alırken aynı işi yapan 13 yıllık bir Uzman Çavuş yaklaşık 900 YTL, Astsubay Başçavuş da yaklaşık 1.200 YTL almaktadır. Üstelik sivil işçi hafta sonu çalışmazken askeri personel gerektiğinde hafta sonu da çalışmaktadır.”³¹

Bütün çalışanların -askeri personel de dahil olmak üzere- emeğinin karşılığını almasını güvence altına alan Anayasanın 55. maddesinde; devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret almaları ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu açıkça belirtilmiştir. Ne yazık ki, aynı değerde iş yapan çalışanlar arasındaki ücret eşitsizlikleri başka bir

³¹ Ordudaki rütbeli personelin fazla çalışma saatleri herhangi bir ücrete tabi değildir.

çok alanda olduğu gibi askeri hizmet üretiminde de mevcuttur. Peki bu farkı ortaya çıkaran durum nedir? Bu çalışmanın sınırları içinde yanıt gayet basittir: Sorun, asker-sivil ayrımıyla değil, örgütlü-örgütsüz ayrımıyla ilgilidir. Sendikalı olan sivil işçilerle olmayan sivil işçiler arasındaki ücret makasının çok daha açık olması, bu yöndeki yargımıza kanıt teşkil edebilir.

Astsubaylar, emekli oldukları zaman gelirlerinde aşırı bir düşme yaşandığını belirtmişlerdir. Bu sorunun, her kuvvet emeklisinin ortak sorunu olduğu anlaşılmaktadır:

Görevdeyken, 1600 YTL alıyordum. Ama şimdi emekli oldum yaklaşık, 750 YTL alıyorum... Subaylar emekli olduğu zaman maaşları fazla düşmüyor. Çünkü onların bazı tazminatları verilmeye devam ediyor. Ama nedense astsubayların tazminatları kesiliyor ve neredeyse yarı yarıya gelir düşüyor... Bizleri görevdeyken eziyorlar, emekli olunca da temelli gözden çıkarıyorlar. Artık emekli ikramiyesi ile bir ev bile alınamıyor. Hele birde maaş düşünce temelli ortada kalıyoruz. Biz subayın neden düşmüyor demiyoruz. Bizimde maaşımıza dokunmasınlar diyoruz.”

Bu konuya açıklık getirmesi bakımından emekli maaşlarının durumunu gösteren aşağıdaki çizelge faydalı olacaktır.

- i. 15.01.1992 tarihli maaş çizelgesi
Evli, 2 Çocuk,32 Yıl Hizmet, Emekli Subay Maaşı :2.488.800 TL
Evli, 2 Çocuk,32 Yıl Hizmet, Emekli Astsubay Maaşı :2.253.000 TL
ORAN : 1.104
- ii. 15.04.1994 tarihli maaş çizelgesi
Evli, 2 Çocuk,32 Yıl Hizmet, Emekli Subay Maaşı :7.397.000 TL
Evli, 2 Çocuk,32 Yıl Hizmet, Emekli Astsubay Maaşı :6.734.000 TL
ORAN : 1.098
- iii. 15.04.2006 tarihli maaş çizelgesi
Evli, 2 Çocuk,30 Yıl Hizmet, Emekli Subay Maaşı :1463.24 YTL
Evli, 2 Çocuk,31 Yıl Hizmet, Emekli Astsubay Maaşı :825.32 YTL
ORAN : 1.772

(kaynak, TEMAD)

Çizelgeyi takip edersek astsubay ve subay emeklilerinin maaşları arasında zamanla oluşan uçurum rahatlıkla görülebilir. 1992 yılında aralarındaki oran 1.0104 iken, geçen zaman muvazzaf astsubay maaşlarında olduğu gibi emeklilerinin de aleyhine işlemiş ve oran 2006 yılında 1.772 çıkmıştır. Bu küçümsenecek bir oran değildir.

4.2.4. Sosyal Sorunlar

Subay ile astsubay arasındaki rütbe ayrımı ne yazık ki daha ilerilere götürülmüş ve ailelere de sıçramış gibidir. Aile bireyleri de eş yada babalarının (kısmen asker olan annelerinin) sahip olduğu statüyü kendisine bir hak olarak kullanmakta ve öyle davranmakta oldukları ifade edilmiştir. Görüşmecilerden bazılarının görüşleri şu şekildedir:

Çocuklar bile lojmanda ve lojman okulunda kavga ederken astsubay-subay çocuğu ayrımı yaparak birbirleri ile didişiyorlar... Oğlum lisede geçen sene x dersinden kaldı. Ben sebebini araştırdım ilgili dersi alan bütün astsubay çocukları mağdur olmuş. Sonradan 'x' dersin öğretmeninin bir subay eşi olduğunu öğrendim. O bu amaçla bir şey yapmadığını söylese de astsubay çocukları, öğretmenin subay çocuklarına daha iyi davrandığını söylediler. Bu benim olmasından en çok korktuğum şeylerden biriydi... Biz bazı yerlerde mecburen lojmanlarda kalır ve oranın imkanlarından faydalanırız. Lojman İlkokuluna çocuğumu yazdırmaya gittiğimde bana, 'subay' mı, 'astsubay' mı olduğum soruldu. Ben bir anlam veremedim. Meğerse okulun belirli iyi öğretmenleri varmış subaylar çocuklarını o sınıflara yazdırmaya çalışıyorlarmış... Sosyal tesislerden subay ailelerinin faydalandığı yerlerden astsubay eş ve çocuklarının faydalanmaları yasaktır... Ayrımcılık o kadar abartılmış ki, Malatya orduvinde, subay ve astsubayların oturacakları sandalyelerin renkleri bile statülere göre belirlenmiş... Askeri servislerde ailelerin, araçtaki rütbeli resmi elbiseli –araç komutanı- personelin arkasına oturması gerekirken, herhangi bir birimin amirinin yada şube başkanının eşi hakkı olamamasına rağmen rütbeli personelin önüne oturabiliyor ve kalkmıyor... Askeri servislerde aile personeli arasında bazen yer olamadığı zaman sürtüşmeler yaşanıyor. Olay, eşlerin statülerine ve rütbelerine kadar dayanıyor. Ben bazen düşünüyorum acaba ben astsubaysam eşim de mi astsubay?

İki askeri sınıfın aile fertleri arasında da ayrımcı tutumların sergilenmesi üzerinde dikkatlice durmayı gerektiren bir gelişmedir. Zira, bu durum, beraberinde tehlikeli bir olgu olan *sosyal dışlanmayı* da getirebilir. Çünkü mekansal bakımdan bir arada yaşayan kişilerin, toplum kurum ve hizmetlerine ulaşamaması ve işleyişlerini etkileyememesi, kişinin dışlanması anlamını taşımaktadır (Sapançalı, 2003:1).

Yanıtlayıcıların eleştiri oklarının yöneldiği alanlardan biri de sosyal tesislerdir. Kendilerinin sayılarının fazla olmasına rağmen, tahsis edilen sosyal tesislerin ve yatak kapasitelerinin subayların sayılarına oranla çok daha kısıtlı olduğu yönünde görüşler dile getirilmiştir. Birand'ın (1986:227) yaptığı araştırmada askeri kamplarda subay-astsubay sınıfının karışık kalabildikleri yerlerde, astsubaylara tahsis edilen yatak sayısının toplamın yüzde 30'nu geçmediği belirtilmiştir. Yanıtlayıcılar, orduevlerinin ve askeri kampların kapasitelerinden ve hizmetlerinden astsubayların yeterince faydalanamadığını ve kendilerine ayrılan sayının çok dengesiz olduğunu vurgulamışlardır:

“Neredeyse askeri personelin üçte ikisini astsubaylar oluşturmaktadır. Buna rağmen bize tahsis edilmiş ordu evlerine ve yatak kapasitelerine bakın, bunu tahsis edenlerin ne kadar adaletli dağıttığını görürsünüz... Subayların odaları hiçbir yerde astsubayla eşit hizmetlerde değildir. Kesinlikle bir üstün hizmet koyarlar... Bizim ordu evlerimizde televizyon yokken onların bekar misafirhanelerinde televizyon vardı... Biz sıcak suya hasretken, onların odalarında ayrıca buzdolabı bulunuyordu... Subaylar göreve gittiklerinde en fazla ikişer kişi kalır, bizler ise hangarlara ranzalar atılır, ve mümkün olan en fazla kapasite ile 20-30 kişi bir arada kalırdık... Astsubay görevdeyken askeri kamplardan 25 yıllık hizmeti boyunca ancak 15 inci yılına yakın bir zamanda puanına göre ilk defa, toplamda da 2 şanslıysa 3 defa kampa gider. Emekli olunca bu iş daha da zorlaşır. Ama subaylarsa neredeyse her yıl gidebiliyor.”

Yanıtlayıcıların ihmal edildiklerini dile getirdikleri bir diğer konu ise lojmanlarla ilgilidir. Lojman kapasitelerinin subayların lehine düzenlendiği belirtilmiştir:

“Mevcut lojmanların %55’i subaylara, %40’ı astsubaya ve kalan %5 ise diğer çalışanlara ayrılmış durumda. Ama astsubayların sayıları ile subayların sayıları aynı değil. Yaklaşık 50 bin subay varsa, en az 100 bin astsubay var. Ama buna rağmen bize yeterince lojman tahsis edilmiyor... Türkiye’nin neresine giderseniz gidin, lojman yetersizliğinden dolayı birlik lojmanı dışında oturan subay göremezsiniz. Ama ne yazık ki astsubaylar en tehlikeli bölgelerde bile dışarıda oturuyorlar... Lojman konusunda bizler ordunun üvey çocuklarıyız... Diyarbakır’a, Şırnak’a ve benzer Güneydoğu illerine giderseniz, lojman olmadığından dolayı şehirde oturan subay bulamazsınız. Ama yüzlerce astsubay bulursunuz.”

Benzer bir durumda, 06.08.2006 tarihinde Şırnak’ta şehirde oturduğu eve baskın yapılması sonucu şehit edilen Astsubay Başçavuş Levent Çevik’in ailesi, lojman olmadığından dolayı şehirde kirada oturduklarını ifade etmişlerdir (ATV,07/08/2006).

Askeri hastanelerle ilgili olarak yanıtlayıcılar sadece, GATA’daki (Gülhane Askeri Tıp Akademisi) polikliniklerde yapılan “A, B ve C Polikliniği” ayrımından söz etmişlerdir. Bu polikliniklerde rütbeye bağlı ayrımcılıklar yapıldığı dile getirilmiş ve hastanın rütbesinin olamayacağı görüşü savunulmuştur. Bunun dışında askeri hastanelerle ilgili bir sorun dile getirilmediği gibi bu konuda genel bir memnuniyetin varlığı da gözlemlenmiştir.

4.2.5. Sorunların çözümünde örgütlenmenin etkisi

Her ne şekilde olursa olsun, bağımlı çalışanların haklarını kendilerine ait bir örgütten daha iyi savunacak başka bir mekanizma yoktur. Bu amaçla görüşmecilere, “Eğer kendinize ait bir örgütünüz, sendikanız olsaydı bu sorunlarınız devam eder miydi?” sorusu yöneltilmiştir. Yanıtlayıcıların konu hakkındaki görüşleri şöyledir:

Zaten en temel sorunumuz; bizi yeterince temsil edecek bir kuruluşumuzun olmaması... Genel Kurmay bizi yeterince temsil edemiyor. Çünkü söz sahibi biz değil subaylar, doğal olarak bizi değil subayları savunmaktadırlar... Bizim bir sendikamız olsaydı, subaylar bize

böyle davranamayacaktı. Çünkü hakkımızı savunacak bize ait bir örgütümüz olacaktı... Sendikalaşmak aslında artık tek çare gibi gözüküyor. Çünkü haklarımızı başka türlü elde edemeyeceğiz...Genel Kurmay bizim özlük haklarımız için kılıcı bile kıpırdatmıyor. Bu yüzden sendika bizim haklarımızı savunacağımız tek yer. Böylece en azından kendi sorunlarımızı basına ve kamuoyuna kendimiz bildirebilir ve savunabiliriz. Gerekirse sendikal hak gereği gösteri yürüyüşleri yapabiliriz. Öğretmenler ve İmamlar sendikaları sayesinde, polisler de İçişleri Bakanlığının desteği sayesinde hükümetten gerekli zamları aldılar. Ama nedense Gen.Kur. bizim maaşlarımız hakkında bir talepte yada kazanımda bulunamamıştır. Demek ki bizim de öğretmenler ve imamlar gibi kendimize ait sendikalar kurma zamanımız geldi.

Burada dikkati çeken husus sendika talebi ile Genel Kurmay arasında kurulan nedensellik bağıdır. Oysa, gerçekte Genel Kurmay ile olası bir askeri sendika asla birbirinin alternatifi değildir. Dolayısıyla, ilk bakışta güçlü bir sendikalaşma talebi gibi gözükse de hususun geri planında Genel Kurmay tarafından dikkate alınma ve korunma arzusunun yattığı pek ala söylenebilir.

Sendikalaşma konusuna açıktan karşı çıkanlar da mevcuttur. Kara Kuvvetleri emeklisi olan Sinan, bu soruya ilk olarak “Sendika bize uymaz, sendika, olayları farklı boyutlara çeker, kimse mesaiye gitmez” şeklinde yanıt vermiş, görüşmenin ilerleyen aşamalarında ise kanaatini çarpıcı bir ifade ile şöyle özetlemiştir: “Sendika aslında astsubaylar için iyi olur, ama ordu için iyi olmaz”

Yanıtlayıcıların çoğu, sendikanın yada haklarını savunabilecekleri benzer bir örgütün eksikliğini duyduklarını, ancak mevcut kanunların buna izin vermediğini ifade etmişlerdir. Böyle bir oluşuma özellikle Genel Kurmayın kesinlikle karşı çıkacağı yönünde güçlü bir kanaat mevcuttur.

Son olarak yanıtlayıcılara “sendikalaşmanın askeri disiplini nasıl etkileyeceği” sorulmuştur. Bu konudaki görüşler aşağıdaki gibidir:

Sendika bizim haklarımızı ve menfaatlerimizi savunacak, işyerindeki disiplinle bir alakası olamaz... Sendika disipline etkili olabilir ancak iyi yönde. Haklarını savunan bir kişi daha rahat motive olur... Aslında sendika subayların, disiplin adı altında yürüttüğü ego tatminlerine zarar verebilir. Tabi bu subayın disiplin anlayışına zarar verir, bizim ve asıl olması gereken disiplinin değil.

Bazı yanıtlayıcılar sendikanın daha çok kurum dışı işlerle uğraşacağı için disipline etkisinin olmayacağını belirtmişlerdir. Jandarma emeklisi Muharrem'in düşüncesi buna örnektir:

İkisi de farklı kültürler. Sendika işlevi gereği bizim insani şartlar altında çalışmamıza yardımcı olacaktır. Askerlik işi, başka bir şey. Bu iş, zaten hiyerarşiye bağlı olarak belli kanunlar çerçevesinde işlemektedir.

Sonuç olarak, askeri personelin örgütlenmesi konusu, sanıldığı gibi askeri kurum ve kültürün yozlaşmasına değil, iyi yönde gelişmesine katkıda bulunabilir.

4.3. ÖRGÜTLENME HAKKI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Saha çalışmasında da görüldüğü gibi astsubayların sorunları, sadece orduda yürütülen askeri hizmet üretimi sırasında orta çıkan sorunlarla sınırlı değildir. Mesleklerine bağlı olarak menfaatlerinin savunulmaması, askeri hiyerarşinin etkilerinin ailelere de sıçraması neticesinde her alanda ayrımcılığa uğradıkları yönünde güçlü bir kanaat sahibi oldukları görülmektedir

Görüşmede vurgulanan en temel sorun; astsubayla subay arasındaki ayrımın, hem haklarda hem de yetkilerde aşırı derecelere varmış olmasıdır. Bu konuda gözlerin Genel Kurmay Başkanlığı ile Milli Savunma Bakanlığına çevrildiği de görülmektedir.

Silahlı Kuvvetler, tek çatı ve tek kanuna bağlı olmakla birlikte, kuvvetler tarafından çıkarılan yönetmelik ve yönergelere bağlı olarak uygulamada kimi

farklılıklar da yaşanmaktadır. Bu da, askeri disiplinin, kuvvetlere bağılı olarak farklı şekillerde algılanmasına ve yürütülmesine sebep olmaktadır.

Genel anlamda dile getirilen sorunlarla ilgili talepleri listelemek gerekirse şunlar söylenebilir:

- a. Özlük haklarının iyileştirilmesi,
- b. Albay ve yarbaylara verilen “görev tazminatlarının” astsubay kıdemli başçavuşlara da verilmesi,
- c. Görev ve sorumlulukların tam olarak tanımlanması,
- d. Astsubayların gelişiminin engellenmemesi; yüksek lisans ve doktora yapan subaylara verilen kıdemin aynı şartlardaki astsubaylara da verilmesi,
- e. Lojman, orduvleri ve kamplardan mevcut personel sayılarına bağılı olarak adaletli bir şekilde yarananmasının sağlanması,
- f. 1’in 4’ü derece ve kademesinin astsubaylara da verilmesi,
- g. Askeri ceza kanununun çağdaş normlara kavuşturulması ve subayların bireysel ceza verme yetkilerinin kaldırılması,
- h. 15 yıl olan mecburi hizmetin aşağıya çekilmesi,
- i. Hastanelerdeki “A ve B” polikliniği gibi rütbeye bağılı hasta muayenesi uygulamasının kaldırılması.

Bunlar araştırma sonucu elde ettiğimiz veriler ışığında ortaya çıkan belli başlı taleplerdir. Kuşku yok ki, sınırlı görüşme ile hemen tespit edilebilen bu tür taleplerin çok daha sistemli ve etkili bir şekilde gündeme gelebilmesi, örgütlenme hakkının askeri personeli de kapsamıyla yakından ilgilidir. Askeri personelin sendikalaşması, ütöpik bir görüş değildir, aksine dünyada somut örnekleri olan somut

bir vakiadır ve mevcut deneyimler, hem askeri kurum bakımından hem de ülkenin demokratik nizamı bakımından bu olgunun olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Demokratik toplumların en büyük özelliklerinden biri, herkesin kendi hak ve menfaatlerini savunabileceği ve geliştirebileceği örgütlere sahip olabilmesidir. Herkes için örgütlenme hakkı savunulduğu halde, ayırım yapılarak, bazı grupların bu haktan mahrum edilmesi, demokrasinin gereklerine uymamaktadır. Bu haklardan mahrum edilmemesi gereken gruplardan biri de *askerlerdir*

Askeri personel tarafından üretilen hizmetlerin, çalışanların örgütlü olduğu kurumlarda üretilen hizmetlerden pek de farklı olmadığı gerçeğinden yola çıkarak, “askeri hizmet üretimi”nin de örgütlenmenin konusu olabileceği ortaya çıkmıştır. Ordudaki askeri hizmet üretiminin kendisine has özellikleri olmasının yanında, temelde kamusal bir hizmet üretimi olduğu kabul edilmeli ve bu açıdan değerlendirilmelidir.

Askeri hizmet üretim sürecinde, toplumsal statüye bağlı olarak ortaya çıkan güç ilişkileri, çıkarılan kanun ve yönetmeliklerin desteğiyle, belli bir grubu yüceltirken, bazı grupları da; özellikle “astsubayları” bu ilişkiler açısından savunmasız bıraktığı görülmektedir. Güç dengesi için güçsüzün örgütlenmesi kaçınılmaz bir olgudur. Bu durum onlar için örgütlenme ihtiyacını doğurmaktadır.

Herkesin kendi hak ve menfaatlerini savunabilmesinin uluslararası ve ulusal yasal dayanakları ortadadır. Özellikle uluslararası dayanaklar belli gruplara - asker/polis- “istisnai” kısıtlama getirirken, Türkiye gibi bazı ülkeler, kısıtlamayı, “ilkesel” yasak gibi kabul edilerek gerekli yasal düzenlemeler yapılmamıştır. T.C.Anayasası da kısıtlama yönünde hüküm verirken, bunun aksine çalışanların sendikalaşması hakkındaki özel kanunlarda kısıtlamalar yasaklama şeklinde hükme bağlanmıştır. Bu yanlış bir tutumdur.

Diğer yandan günümüzde bazı çevrelerin TSK'yı MSB'ye bağlama çabaları görülmektedir. Orduyu sivil otoritenin denetimi altına almaya çalışan düşüncelerin amacı, orduyu pasivize etmektir. Ancak, özellikle Türk ordusunun niteliği gereği bu biraz düşündürücüdür. Orduyu siyasi denetim altına almaya çalışanlar, Türk ordusunun özel konumunu göz önüne alarak, ordunun kurumsal yapısına zarar vermeyecek, ordu içi demokratik örgütlenmenin önemini görmelidirler. Ordu içi demokrasinin geliştirilmesi, ordunun kendi iç dinamikleri tarafından denetlenmesini sağlayacaktır. Demokrasinin geleceği için, ordu içerisinde demokratik kurumların varlığı ile ordunun hem denetimi sağlanabilir, hem de politize olması engellenerek zarar görmemesi engellenebilir. Bu amaçla askeri personelin örgütlenmesi, kendi hak ve menfaatlerini savunacakları sendikalar kurması sağlanmalıdır. Askerlerin sendikalaşabilmesi sadece demokrasinin gereği değil, demokrasinin geleceği için de önemlidir.

Askeri personelin örgütlenmesinin önüne engel olarak çıkarılmaya çalışılan “disiplinin zedelenebileceği” savı da, uzun yıllardır sendikal örgütlenmeye sahip ülke deneyimlerine bağlı olarak gerçekliğini yitirmiştir. Disiplinin baskı ile despotça değil, karşılıklı rıza ile daha iyi sağlanacağı gerçeği yadsınamaz. Ordu içerisindeki bir sendikanın varlığının disiplini yozlaştıracağı yönündeki savlar gerçeği yansıtmamaktadır.

Örgütlenmenin ortaya çıkabilmesi için, öncelikle böyle bir ihtiyacın ortaya çıkması gerekmektedir. Türkiye’de böyle bir durumun varlığı ile ilgili yapılan araştırmada, askeri hizmet üretiminde çalışanlar; örgütlenme hakkına sahip olanlar gibi sorunları olduğunu, kimsenin kendi haklarını yeterince savunamadığı için de mağdur olduklarını dile getirmişler ve örgütlenmenin gerekliliğini vurgulamışlardır.

Sonuç olarak, küreselleşmeye bağlı olarak değişen tüketim kalıpları, özellikle çalışanların elde ettikleri gelirlerin erimesine ve çalışma şartlarının kötüleşmesine yol açmıştır. Küreselleşmenin olumsuzluklarından herkes gibi, askeri personel de etkilenmiştir. Bu sistemde hangi kurumda, hangi statüde çalışırsa çalışsın, herkesin kendi hak ve menfaatlerini koruması ve savunması için örgütlenmesi şarttır. Özellikle askerlerin sendikalaşması “Milli Güvenliğin Hassasiyeti” bahanesiyle engellenmemelidir. Ülkelerin sahip olduğu demokrasilerin derecesi, sahip oldukları kurumlarının demokratik yapılarına bağlı olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Albayrak,Barış, Aydınçak, İlke,Dizemen, İ. Evrim, Gürses,Yücel, Haser, A. bahar, “Tayyare’den "uçak"a: Bir Montaj Öyküsü (II)”, 2001; <http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2001/ocak/tayyare.htm>
- Amin, Samir, **Liberal Virüs**, Editör Fikret Başkaya, Maki Basım Yayın, Ankara, Ekim 2004
- Arnau, Francisco, “Right to association for members of the professional staff of the armed forces” Parliamentary assamly, Council of Eurape, September 2002, http://assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int/documents/WorkingDocs/doc02/EDOC9532.htm#_ftn1
- Asna, M.Alaaddin, **Bankacılar İçin Halkla İlişkiler Bilgisi**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, No:173, Ankara, 1985
- Avrupa Konseyi, “Avrupa Sosyal Şartı”, http://www.avrupakonseyi.org.tr/tur/antlasma/aas_35.htm, 03/08/2006
- Birand, M.Ali, **Emret Komutanım**, Milliyet Yayınları, Kasım 1986
- Born, Hans, “Güvenlik Sektörünün Parlamenter Gözetimi: İlkeler, mekanizmalar ve uygulamalar”,2003, www.dcaf.ch/publications/e-publications/Handbook_turk_contents. 15/06/2006
- Bozdemir, Mevlüt, **Türk Ordusunun Tarihsel Kaynakları**, A.Ü.S.B.F Yayınları, Ankara 1982
- Cem, İsmail, **Geçiş Dönemi Türkiye’si: 1981-1984**, Cem Yayınevi, İstanbul 1984
- Cemal, Hasan, “Askerle Sivil!”, milliyet.com.tr. 16/09/2004,
- Cerrah, İbrahim, “Uluslararası Konferans: İç Güvenlik Sektörünün Zihinsel Modernizasyonu: İç Güvenlik Tehdit Algılamasının Meşruiyeti ve sektörün Demokratik Gözetimi”, **Güvenlik Sektöründe Demokratik Açılımlar: Türkiye’de ve Dünyada Eğilimler, Konular ve Sorunlar**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara 2005

- Cizre, Ümit, “12 Eylül’ün ‘Anti’ Gündeminde Toplum”, www.tarihvakfi.htm
31/08/2005
- Çalışkan, Koray, “Kapital ve Disiplin” 1996 , www.birikimdergisi.com. 24/07/2006
- Çelik,Aziz,“Kamu Çalışanlarının Eziyeti”, www.radikal.com.tr. 24/08/2005
- DİDF, “Hollanda askerleri Afganistan’dan geri çekilmelidir”
<http://www.didf.nl/default.aspx?Idp=3043&Idc=1> 18/03/2006
- Diñer ve Fidan, **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Yayınları, İstanbul,1997
- Doğru, Osman, “İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları; Engel ve Diğerleri”,
<http://ihami.anadolu.edu.tr/aihmgooster.asp?id=24>, 17/06/2006
- Duran, Remzi, “Uygar Bir Ordu?” 2006 [bianet.org](http://www.bianet.org) , 15/06/2006
- Edgel,Stephen, **Sınıf**, Çev.D.Özyiğit, Dost yayınları, Ankara, Ocak 1998
- Eroğul, Cem, **Devlet Nedir?**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990
- Erol,Ahmet, Gürsoy,Safa, **İsveç’te Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikal Haklar**,
Ankara, 1991
- Erol, Ahmet, “Çalışanların Örgütlenmesi ve Demokrasi” **Jeoloji Mühendisliği Dergisi**, Mayıs 1989 s.75-76
- EUROMIL, “EUROMIL Goals”, <http://www.euromil.org/goals.asp>, 30/07/2006
- EUROMIL, “EUROMIL Participates in Hearing on Human Rights in the Armed Forces”, www.euromil.org/newsitem.asp?newsid=47, 04/02/2006
- EUROMIL, “Our Mission”, <http://www.euromil.org/aboutus.asp>, 29/07/2006
- EUROMIL, “Social Policy for Servicemen in Europe”, 2001
[http://www.euromil.org/ documents/publications/publication%20nr1.pdf](http://www.euromil.org/documents/publications/publication%20nr1.pdf),
- Eyüboğlu, Orhan, “TEMAD’ın Tarihçesi”, **TEMAD Dergisi**, S.39. Ankara 2001,
s.11
- FLRA, “Association of Civilian Technicians”, U.S. Department of Defense National Guard Bureau, New Hampshire, 1999 www.flra.gov/decisions/v55/55_079

- Foucault, Michel, **Hapishanenin Doğuşu**, Çev:M.Ali Kılıçbay, İmge Kitabevi, Ankara 1992
- Gedik, Esra, “Türkiye’de Ordu ve Eğitim”, www.savaşkarşitları.org, 24/07/2006
- Geylan, Ramazan, **Personel Yönetimi**, Birlik Ofset Yayıncılık, Eskişehir 1996
- Giddens, Anthony, **Sosyoloji**, Çev. H.Beşirli, Ankara, Nisan 2005
- Gülmez, Mesut, **Memurlar ve Sendikal Haklar**, İmge Kitabevi, Ankara, Kasım 1990
- Gülmez, Mesut, **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, Eylül 2005
- Gülmez, Mesut, **Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu görüşme Hukuku**, TODAİE, Ankara, Nisan 2002
- Gürpınar, Ersen, “Kişisel ve Toplu Olarak Aramamız Gereken Haklar”, 2005, http://emekli_astsubay.sitemynet.com/emekli_assubay/id2.htm
- Gürsözlü,Süheyla,“DisiplinKavramı”,2001,www.sitetky.com/frameset/iky/ikydocs/iky10.doc, 20/07/2006
- Güvenöz, Ömer, “Askeri Memurlara Sendika Aidatı İzni”, www.bianet.org/2001/06/14/haber2830, 06/08/2006
- Hartley, Keith, “The All-Volunteer Force: An Economics Perspectives”, 2000 <http://www.york.ac.uk/depts/econ/research/documents/avf.pdf>,
- Heinecken, Lindy, “No Unions, We are the SANDF” University of Stellenbosch, 1997, <http://www.iss.co.za/pubs>, 15/05/2006
- Heinecken, Lindy, “Military Unionism in South Africa: Legality and Potential for Development”,1995, <http://www.iss.co.za/pubs/ASR/4No5/Heinecken.html#Anchor-55685>
- Heinecken, Lindy, “Societal Trends, Defence Legislation and Military Unionisation”, 1994, www.iss.co.za/Pubs/ASR/ADR17/Heinecken.html
- Huntington, Samuel P., **Asker ve Devlet**, Çev.K. Kızılaslan, Salyangoz Yayınları, İstanbul, Eylül 2004

- ILO, “87 Nolu Sözleşme: Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme”, 2006 <http://www.ilo.org/public/turkish>
- ILO, “98 Nolu Sözleşme Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 No’lu ILO Sözleşmesi”, 2006 <http://www.ilo.org/public/turkish>
- ILO, “151 Nolu Sözleşme: Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme”, 2006 <http://www.ilo.org/public/turkish>
- ILO, “National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany”, 05/08/2006, [www.ilo.org /public/english/dialogue/ifpdial/ll/ger.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/ger.htm)
- Işıklı, Alpaslan, **Ücret**, Doğan yayınevi, Ankara, 1975
- Işıklı, Alpaslan, **Sendikacılık ve Siyaset**, C.I, Öteki Yayınevi, Ankara, 1995
- Işıklı, Alpaslan, **İş Hukuku**, İmaj Yayıncılık, Ankara, Ocak 2002
- Işıklı, Alpaslan, **Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık**, İmge Kitabevi, Ankara, Ekim 2003
- Jackson, Michael P, **Sendikalar**, Çev.E.Bilginoğlu, Öteki Yayınevi, Ankara, 1996
- Kapani, Münici, **Politika bilimine Giriş**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2002
- Kaplan, Galip, “Can Meslektaşlarım”, TEMAD, S.51, Ankara, 2006
- Kaynak, Tuğray, **Organizasyonel Davranış**, İ.Ü.İ.F.Yayınları, No.223, İstanbul, 1990
- Kenedy, Paul, **Büyük Güçlerin Yükselişi ve Çöküşleri**, Çev.B. Karanakçı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Nisan 2005
- Kışlalı, Ahmet Taner, **Siyasal Çatışma ve Uzlaşma**, İmge Kitabevi, Ankara, 1993
- Kışlalı, Ahmet Taner, **Kemalizm, Laiklik ve Demokrasi**, İmge Kitabevi, Ankara, 1994
- Kışlalı, Ahmet Taner, **Siyaset Bilimi**, İmge Kitabevi, Ankara, Ocak 2002
- Koç, Yıldırım, **İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Güncel Sorunları**, Atalol Yayıncılık, İstanbul, 1991

- Kongar, Emre, **28 Şubat ve Demokrasi**, Remzi Kitabevi, İstanbul, Mayıs 2000
- Kurt, Mustafa, “Faucault ve İktidar çözümlemesi” , 2006 www.bilgiyönetimi.org
- Küçük, Şaban, “5253 Sayılı dernekler Kanunu”, 2005, http://www.alomaliye.com/saban_kucuk_5253_dernekler.htm#_ftn21
- Malan, Mark, “The Implications of Unionisation for the Combat-effectiveness of the Armed Forces”, 1994, <http://www.iss.co.za/ASR/ADR16/Malan.html>
- Marx, Karl, **Kapital**,1.cilt, çev.Alaattin Bilgi, Sol Yayınları, Ankara 1986
- Marx, Karl, **Louis Bonaparte’ın 18 Brumaire’i**, çev. Sevim Belli, Sol yayınları, Haziran 1990
- Maslow, Abraham,H., **Motivation and Personality**,Harper and Row, Newyork, 1987
- McGregor, Douglas, **The Human Side Of Enterprise**, McGraw Hill Book Company, Newyork,1960
- Memur-Sen, “Askerler de Kamu Personeli Reformunun Kapsamında” (2005) <http://www.memursen.org.tr/haberioku.asp?kategori=1&id=255>
- Onarlı, İsmail, “Ordunun Belkemiği Astsubaylar”, Toplumsal Barış Dergisi, S.5, Eylül, 2004, s.16-18
- ÖDP, “1. Olağan Danışma Konferansı ve Büyük Kongresi Kararları” Ekim 1997. www.odp.org.tr/index
- Özalp, Güven, , “Türkiye AİHM’de Tek Dava Kazandı”, Hürriyet gazetesi ,24 Aralık 2005
- Poggi, Gianfranco, **Modern Devletin Gelişimi**, Çev.Şule Kut-Binnaz Toprak, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2001.
- Poole, William T. “Unionization of the Military (S.274 - S.997)”, 1977 <http://www.heritage.org/Research/NationalSecurity/IB12.cfm>
- Püsküllüoğlu, Ali, **Arkadaş Türkçe Sözlük**, Arkadaş yayınları, Ankara 1994
- Reich, Wilhelm, **Faşizmin Kitle Ruhunu Anlayışı**, Çev. Bertan Onaran, Payel yayınları, İstanbul, Aralık 1979

- Ried, John, “UK Military Personnel Allowed to Join Trade Unions”,
www.euromil.org/newsitem.asp?newsid=108, 01/13/2006
- Sapancalı, Faruk, **Sosyal Dışlanma**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, No.09,
İzmir, Mayıs 2003
- Serim, Bülent, **Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut**, Ankara
1995
- Stites, Tom, **Military Unions**, The Industrial College of the Armed Forces,
Washington, 1993
- Talas, Cahit, **Toplumsal Politikaya Giriş**, Ankara, Nisan 1981
- Taşkent, Savaş, **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, Belediye-İş Sendikası,
İstanbul, 1991
- TEMAD, “Şubelerimiz”, TEMAD Dergisi, S.51, Nisan 2006
- TESEV, “Güvenlik Sektörünün Parlamenter Gözetimi: İlkeler, Mekanizmalar ve
Uygulamalar”, TESEV Yayınları, İstanbul, 2003
- Türk Harb-İş, “Tarihçe”, 2006 ; <http://www.harb-is.org.tr/default.asp?id=5&mnu=5>
- Werter, William B., Davis, Keith, **Human Resources and Personnel Management**,
McGraw-Hill International Edition, New York, 1993
- Willame, Jean-Sébastien “Overview on the Right of Association for Military
Personnel in Europe”, EUROMIL, 2005
- Yıldırım, Ramazan, “Türk Askeri Disiplin Hukukuna Kısa Bir Bakış”,
http://www.msb.gov.tr/prgs/ayim/Ayim_makale_detay.asp?IDNO=31, 2006
- Zadil, Ekmel, **İsrail’de Sendikacılık Hareketleri ve Histadrut Teşkilatı**, İstanbul,
1964

Gazete ve televizyon kaynakları

- Hürriyet Gazetesi, “Yunan savaş pilotları grev yapıyor”, 20 /02/ 2006
www.hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haberler.aspx?id=3&tarih=2006-02-20

Hürriyet Gazetesi, “Güle Güle Komutanım” 18 Mart 2006
www.hurarsiv.hurriyet.com.tr 18/03/2006

ATV, “Ana Haber Bülteni”, 07/08/2006

Kanal D, “Şemdinli Olaylar”, Ana Haber Bülteni, 07/03/2006

İnternet kaynakları

www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aihs.html, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”,
03/08/2006

www.calisma.gov.tr. “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”,
Yönetmelikler ve Tebliğler, 2005

<http://www.kto.dk/English/hjo.pdf#search=%22military%20unionisation%20in%20denmark%22>, 23/08/2006

<http://www.countryreports.org/history/historyDetail.aspx?countryid=91&countryname=Germany&hd=r35fa.aspx&de0163> “Military Justice”, 23/08/2006

http://www.nadir.org/nadir/initiativ/che_mahir/sav9.htm, “Türkiye’de Sosyal Sınıflar”, 2006

www.özgürpolitika.org/2000/12/01/hab37. “Askerlerden Protesto” 12/01/2000

www.turkiye-avrupa.net, 03/02/2006

www.ses.org.tr/guncelhaber/habersen.htm, 31/03/2006

www.vikipedi.org, “Astsubay”, 2006

www.yargitay.gov.tr/aihm/a_d.htm, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, A.D-Türkiye Davası”, 27/07/2006

kanunlar.

1982 Tarihli T.C. Anayasası, <http://www.tbmm.gov.tr/Anayasa.htm>, 05/08/2006

1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu, <http://www.hukuki.net/kanun/1632.13.index.asp>
15/04/2006

211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç hizmet Kanunu, www.mevzuat.adalet.gov.tr,
06/08/2006

926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, <http://www.basarm.com.tr/dustur/kanun/5/0926/926.htm>. 07/08/2006

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/legislation/act2821.htm>, 05/06/2006

4688 sayılı Kamu Gör evlileri Sendikaları Kanunu, www.egitimsen.boun.edu.tr/belge/4688.doc, 08/05/2006

EK

YILLAR İTİBARIYLA TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ HİZMET TAZMİNATI UYGULAMALARINI GÖSTERİR TABLO

RÜTBESİ	T A Z M İ N A T O R A N L A R I									
	328 Sayılı KHK 01.07.1988 14.07.1989	375 Sayılı K.H.K. 15.07.1989 31.12.1990	418 Sayılı KHK 01.01.1991 14.07.1991	433 Sayılı KHK 15.07.1991 14.09.1991	450 Sayılı KHK 15.09.1991 14.01.1992	450 Sayılı KHK 15.01.1992 14.07.1993	486 Sayılı KHK 15.07.1993 14..05.1995	547 Sayılı KHK 15.05.1995 21.12.1996	568 Sayılı KHK 19.12.1996 Devam	22 HAZİRANI 2004 TEKLİF 1
YARBAY	39	47	52	57	63	69	100	150	220	330
KD.BNB.	36	44	49	54	60	66	95	140	212	318
BNB.	32	40	45	50	56	62	90	133	201	302
KD.YZB	29	35	40	45	51	57	85	125	188	282
YZB.	26	32	37	42	48	54	82	120	180	270
İKD.ÜTĞM.	23	29	34	39	45	51	78	0	171	257
ÜTĞM.	20	26	31	36	42	48	73	107	160	240
TĞM	18	24	29	34	40	46	70	101	151	227
ATĞM.	15	17	22	27	33	39	45	68	102	153
II KAD.KD.BÇVŞ.	36	45	47	52	58	64	90	133	201	261
I KAD.KD.BÇVŞ.	32	38	43	48	54	60	85	125	188	244
KD.BÇVŞ.	29	35	40	45	51	57	80	118	177	230
KAD.BÇVŞ.	26	32	37	42	48	54	75	110	165	215
BÇVŞ.	23	27	32	37	43	49	70	101	151	196
KD.ÜÇVŞ.	20	24	29	34	40	46	65	95	140	182
ÜÇVŞ	18	22	27	32	38	44	60	88	130	169
KD.CVS.	15	19	24	29	35	41	50	75	111	144
ASB.ÇVŞ.	12	14	19	24	30	36	45	68	102	133

Kaynak:CHP'nin 09.02.2005 tarihli ve 277 sayılı Kanun teklifi (tabloda astsubay-subay tazminat oranlarının zamana bağlı olarak subay lehine nasıl geliştiğini

açıkça göstermektedir.)

ÖZET

Bu çalışmada, çeşitli gerekçeler gösterilerek, askeri personelin sendika kurma hakkı, savunulmuştur. Askeri hizmetin, diğer kamu hizmetlerinde üretilen hizmetlerden, üretim süreci ve ilişkileri bakımından pek farklı olmadığı ortadadır. Diğer iş ve hizmetlerden farklı olarak, burada sömürü ilişkilerine değil güç ilişkilerine dayalı bir üretim sürecinin varlığı söz konusudur. Özellikle astsubayların mağduriyeti gözlenmiş ve bu amaçla askeri personelin de kendi haklarını savunacağı örgütler kurmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Askeri personelin örgütlenmesinin sadece kendilerine değil, ülkedeki demokrasinin gelişimine etkisi olacağı bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Ordu-demokrasi ilişkilerinin geleceği açısından savunulan, “ordunun sivil otoritenin denetimine alınması” fikri ile ordu içerisinde demokratik kurumlarının sağlayacağı iç denetimin önemi karşılaştırılmıştır. Ayrıca örgütlenme hakkının askeri personelin de yasal hakkı olduğu, uluslararası belgelere dayandırılarak savunulmuştur.

Bu plan uyarınca ilk olarak çalışma ilişkileri perspektifinden askerlik hizmetinin kavramsallaştırılmasına girişilmiştir. Askerlik, ‘askeri hizmet üretimi’ terimi ile tanımlanacak ve bu üretimin teknik iş süreçleri ve emek sürecinin örgütlenmesi ayrıntılı olarak incelenmiştir. Askerlik, çok sayıda kültürel kod ve sembollerle yüklü bir meslektir; ‘askeri ethos’ terimi ile karşılanan bu kod ve değerler üzerinde, ‘disiplin’ unsuruna ayrıcalıklı bir yer tanınarak, durulmuştur. Tez çalışmasının birinci bölümünü oluşturan bu tartışma, ordunun sınıfsal yapısının incelenmesini de içermektedir. İzleyen bölümde, askeri personelin sendikalaşma hakkı konusundaki yasal düzenlemeler uluslararası ve ulusal düzlemde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise bu kez, askeri personelin örgütlenmesi açısından ülke deneyimleri incelenerek,

bir durum değerlendirilmesi yapılmıştır. Yasal dayanaklar ve ülke deneyimleri konusunda betimleyici bir araştırma tarzı izlenmiştir. Çalışmanın dördüncü ve son bölümü saha çalışmasına aittir; nitel araştırma yöntemi kapsamında derinlikli mülakat tekniği ile tamamı emekli olan astsubaylarla yapılan görüşmeler, burada ele alınmıştır.

SUMMARY

In this study, it is claimed that, military personnel have right to establish union, by bringing forward various reasons. It is obvious that there is not much difference between military service and public service's activities in terms of their relations and their production process. Being different from other jobs and services, here it can be mentioned about production process based on might relations instead of exploitation relation. Especially, it is observed non-commissioned officer's (NCO) mistreatments and it is emphasized necessity of establishing organizations for advocating their rights.

It is clear that, becoming organized for military personal will affect not only themselves but a also improvement of democracy What is defended in terms of future of Army-Democracy relation is compared with putting army under control of civil authority and importance of internal supervision of democratic association in the army. It is defended that, right of being organized is legal right in according to the international documents.

In accordance with this plan, first of all it is attempted to conceptualize military service in view of working relations. Compulsory military service will be defined with the term of military service production. It's working processes labor process organization was deeply examined. Military service is a job with many cultural code and symbols; It is stressed over these codes and symbols which are identified with "military ethos" by distinguishing discipline. These argue that construct the first section of these thesis, also includes the study of the army's construction as a class. Next section, has been mentioned the right of military

personal with national and international legal arrangements, in third section, organizing of military personal, as a point of view of the other countries experiments has been examined and evaluation of situation done. Descriptive searching way was followed about legal basis and country experience. Last fourth section of study belongs to field study; in the scope of qualitative research way deeply interviews, done with retired NCOs was examined in this section.