

12 EYLÜL ÖNCESİNDE  
SENDİKA TÜZÜKLERİNDE  
SENDİKA - İÇİ DEMOKRASİ

Yıldırım KOÇ

CAHİT TALAS'A  
ARMAGAN  
dan  
Ayrı Baskı

Ankara - 1990

12 EYLÜL ÖNCESİNDE SENDİKA TÜZÜKLERİNDE  
SENDİKA - İÇİ DEMOKRASİ

Yıldırım KOÇ \*

**GİRİŞ**

Türkiye sendikacılık hareketinin geçmişteki yapı ve dinamiğinin kavranması çabasında ele alınması gereken önemli konulardan biri, sendika-içi demokrasidir.

12 Eylül öncesindeki dönemde bu konuda çok değişik düzenlemeler ve uygulamalar oldu. Ülkede demokrasinin sınırlarının genişletilmesini savunan bazı sendikalar bile kendi içlerinde yeterince demokratça davranmadılar. Bu çalışma, 12 Eylül öncesindeki dönemde sendika-içi demokrasiyi sendikalar düzeyinde ve yalnızca tüzüklerdeki organlar ve işlemler çerçevesinde ele almaktadır.

Sendikal birliğin önkoşullarından biri sendika-içi demokrasi ve disiplindir. Günümüz Türkiye'sinde işçi sınıfının uzun vadeli programı ile çelişmeyen ve ilerici nitelikte bir program etrafında sendikal birliğin sağlanması gündemin önemli görevlerinden ve maddelerinden biri olduğundan, sendika-içi demokrasi daha da önem kazanmaktadır. 12 Eylül öncesinin sendikalarında bu konunun tüzüklerdeki düzenleniş biçimiyle incelenmesi, geçmişin kavranılmasının yanı sıra, sendikal birliği amaçlayan düzenlemelerde de yardımcı olacaktır.

Tüzükler, üyelerin temsili, katılımı, örgüt-içi işbölümü ve yöneticilerin denetimi açısından, üyeliğe giriş ve üyelikten çıkarılma, sendika temsilciliği, şube ve merkez genel kurullarının oluşumu, organlar, organların seçimi, denetimi ve görevden alınması gibi somut başlıklar altında incelenebilir.

(\*) Türkiye Yol-İş Sendikası Eğitim ve Araştırma Müdürü.

## ÜYELİĞE GİRİŞTE KOŞUL VE KISITLAMA

İncelenen sendika tüzüklerinde üyeliğe giriş konusunda 274 sayılı Sendikalar Yasasında belirtilen ötesinde getirilen hüküm, sendika tüzüğünün kabulüdür. Bunun dışında, üye giriş formunun doldurulması yeterli görülmektedir. 16 yaşından küçük işçilerin üye olmasının velilerinin onayına bağlı olduğu da genellikle tüzüklerde belirtilmiştir. Bazı tüzüklerde, sendikamın faaliyette bulunduğu işkolunda başvuru anında çalışmakla birlikte, geçmişte üç yıl çalışmış olanların da üyeliğe kabulüne izin verilmiştir (Deri İş - 1979; Maden İş - 1963; Gıda İş - 1975).

Sendika tüzüklerinde gereksiz olarak üyeliğe kabul edilmeye imkan tanıyan hükümlere rastlanmaktadır. Ancak 1317 sayılı Yasa ile getirilen "üyelik, üye kayıt fişinin veya kayıt defterinin imzalanması ve mesleki teşekkülün yetkili organının kabulü ile kazanılır" hükmü "ve mesleki teşekkülün kabulü" bölümü, Anayasa Mahkemesi'nin 8-9.11.1972 tarihli kararıyla iptal edilmiştir. Böylece sendika tüzüklerinde üyeliğin kabulüne veya gereksiz reddine ilişkin hükümler düşmüştür.

Üyeliğe girişte kısıtlama ise oldukça yaygındır. Bu kısıtlamalar çeşitli gruplarda değerlendirilebilir:

### Düşünce ve Eyleme İlişkin Kısıtlamalar

Bazı tüzüklerde, çeşitli düşüncelere sahip olanlar veya çeşitli eylemlerden hüküm giyenlerin üyeliğe kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Kimya İş Sendikası'nın 1965 yılında kabul edilen tüzüğünde üyelik için şu koşul yer almaktadır: "T.C. Anayasası'nda yer alan ilkelere aykırı amaçlar güden veya faaliyette bulunan herhangi bir teşekküle üye olmamak" (M. 7/e). Maden İş Sendikası'nın 1961 yılındaki tüzüğünde ise, üye olma koşulu olarak şu kısıtlama getirilmiştir: "Memleketin yüksek menfaatlerini ihlale salık fikir ve hareketlerle şöireti olmamak" (M. 4). Petkim İş Sendikası'nın 1979 yılındaki tüzüğünde, "T.C. Anayasasında yer alan ilkelere aykırı amaçlar güden veya faaliyette bulunan herhangi bir teşekküle üye olmamak" (M. 6) üyelik için zorunlu kılınıyordu. Aynı hüküm, Petrol Kimya İş Sendikası'nın 1975 yılındaki tüzüğünde de yer alıyordu (M. 7). Şeker İş Sendikası'nın 1972 yılında kabul edilen tüzüğünde ise bu konu daha kapsamlı düzenlenmişti: "Memleketin yüksek menfaatlerini ihlale sahip fikir ve hareketleri ile şöireti olmamak ve kanunlarca sakıncalı bulunmamak." (M. 5/d).

Bu konu, üyelikten çıkarılma nedenleri arasında da ele alınmıştır. Ges İş Sendikası'nın 1972 ve 1974 yıllarındaki tüzüklerinin 6. maddesi, "Milli yararları ve milliyetçiliğe karşı hareket ettikleri mahkeme hükmü ile tespit edilenler" in sendikadan çıkarılacağı belirtilmektedir. Kimya İş Sendikası'nın 1965 yılındaki tüzüğünün 10/f maddesi, "yabancı bir devlet hesabına çalıştığı, Anayasaya aykırı hareket ettiği mahkeme kararı ile sabit" olanların sendikadan çıkarılmalarını öngörmektedir. Maden İş Sendi-

kası'nın 1961 yılındaki tüzüğü, "yabancı bir devletin siyasetine, propagandasına, fikir ve kanaatlerinin yayımına veya gerçekleştirilmesine alet olanlar" (M. 5) sendikadan ihraç etmektedir. Petkim İş Sendikası'nın 1973-1974 yıllarındaki anattüzüğü, "yabancı bir devletin siyasetine alet olanlar" in, "milli menfaatlere aykırı harekette bulunanlar" in sendikadan çıkarılacağı belirtilmektedir (M. 7). Şeker İş Sendikası da, "kanunların menettiği ideolojik harekette bulunmak ve bu ideolojiyi yaymaya çalışma"yı (M. 7/d) ve Tez Büro İş Sendikası 1978 yılındaki tüzüğünde "milli çıkarılara aykırı hareket" emeyi (M. 18) üyelikten çıkartmak için yeterli bulmuştur.

Bunlara karşılık, 27 Temmuz 1946 tarihinde kurulan Zonguldak Maden Kömür Havzası İşçileri Sendikası'nın tüzüğünde sendikaya üye olmayacağı belirtilenler şunlardır: "Yalnız ahlakça düşük oldukları, işletmeler idaresine ve diğer makamlara işpionculuk ettikleri, arkadaşlarını birbirine kattıkları ve topluluğu dağıtmaya sebep verdikleri, rızkılık veya faizim akımlarına kapıldıkları belli olanlar, işçilerin istek ve davranışlarını sabote edenler, sendikaya üye olamazlar." (M. 9)

### Yüz Kızartıcı Suç

Sendika tüzüklerinin önemli bir kısmında, yüz kızartıcı suçtan hüküm giyenlerin sendika üyeliğine alınmayacağı, sendika üyesi iken böyle bir duruma düşenlerin üyelikten çıkarılacağı hükmü yer almaktadır (Bay-sen - 1977; DLH - İş - 1980; Ges - İş - 1974; Maden İş - 1961; Moleyis - 1977; Petkim İş - 1977; Şeker İş - 1972; Tekgıda İş - 1978; Türk Oley Sen - 1979; YSE - İş - 1979).

Bazı tüzüklerde üyelik için "medeni hakları kullanma ehliyeti bakımından kısıtlı bulunmamak" (Çimse İş - 1977, M. 6) hükmü yer almaktadır.

Bazı tüzüklerde, geçmişte sendikadan istifa ederek ayrılmış işçilerin yeniden üye kaydedilmelerinde kısıtlama getirilmiştir. Tekgıda İş Sendikası'nın 1978 yılındaki tüzüğünde şu hüküm yer almaktadır: "Sendikadan ihraç edilmiş olmamak, sebepsiz istifa etmiş olmamak, başka bir sendikaya üye olmamak. Bu gibi hallerde üyeliğin kabulü genel icra kurulu veya merkez şube icra kurulunun kararına bağlıdır (M. 6/f). DISK'e bağlı Gıda İş Sendikası'nın tüzüğünde ise benzer bir hüküm vardı: Sendikadan istifa ederek ayrılmış olanların yeniden üyeliğe kabulü genel yürütme kurulunun onayına bağlanmıştır.

Sendika tüzüklerinin hemen hemen tümünde, sendika tüzüğüne, yönetmeliklerine, amaç ve ilkelere aykırı tutum ve davranışına giren sendika üyelerinin üyelikten çıkarılacağı belirtilmektedir. Sendika amaç ve ilkeleri ise büyük bir çeşitlilik göstermektedir. DISK'e bağlı sendikaların benimsedikleri "Tek Tıp Demokratik Tüzük"ün "Sendikamın amaç ve ilkeleri" başlıklı 3. maddesinin son bendi şöyledir: "Bu amacını gerçek-

leşirmek için, ülkemizi ve halkımızı tam bağımsızlığa kavuşturmayı öngören, uluslararası işçi sınıfı ile uyumlu çalışmalar yapmayı hedefleyen, sosyalist bir düzenin hayata geçirilmesine ilişkin çalışmalarda bulunmayı ilke sayar." Bu anlayışa göre, DISK'e bağlı sendikaların üyeleri arasında sosyalist olmayanların tümünün sendika ilkelere aykırı davrandıkları gerekçesiyle sendikadan çıkarılmaları mümkündür. Çimse-İş Sendikası'nın amaçları arasında da şunlar yer almaktadır: "Sendika, insan haklarına, Atatürk ilkelerine ve Anayasaya dayanan milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti anlayışı içinde, faşizm, komünizm, anarşizm, gerici-lik ve her türlü demokrasî dışı siyasal akımla, yoksulluk, cehalet, sefalet ve işsizlikle mücadele ile demokratik düzenin korunup yerleşmesine, sosyal adaletin gerçekleşmesine ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına hizmet etmeyi temel amaçlarından sayar." (M. 3) Bunları temel amaç olarak kabul etmeyenlerin ise, tüzüğe göre, sendikadan çıkarılmaları öngörülmüştür.

Üyelikten çıkarılmak için yeterli olan ve çeşitli tüzüklerde görülen eylemler ise şunlardır: Sendikayı kişisel çıkarlar için kullanmak, sendika sırlarını açıklamak, aynı işkolunda başka bir sendikamın kurulmasına yardım etmek veya kurucusu olmak veya yönetiminde yer almak, sendikamın zayıflamasına, birlik-beraberliğinin azalmasına neden olucu davranışlarda bulunmak, üç ay süreyle aidat ödememek, kanıtlanması mümkün olmayan isnatlarla sendikayı, yönetici ve temsilcileri küçük düşürmek. Petrol-İş Sendikası'nın 1975 yılında kabul edilen tüzüğünde, "umumi ahlaka aykırı bir hayat tarzı sürmek" üyelikten çıkarmak için yeterli kabul edilmiştir. Genel İş Sendikası'nın tüzüğünde, "genel kurul, yönetim kurulu, onur kurulunun çıkarma nedeni olarak kabul ve karar vereceği haller" denilerek, çıkarma nedenleri son derece geniş ve yoruma açık tutulmuştur. Bazı tüzüklerde ise, 274 sayılı Sendikalar Yasasının izin vermesine karşın, aynı işkolunda başka bir sendikaya üye kaydolmak, üyelikten çıkarılmak için yeterli gerekçe sayılmıştır (Koop İş - 1976; Maden İş - 1974; Petkim İş - 1979; Petrol Kimya İş - 1975).

Üyeliğe giriş konusunda konan koşul ve kısıtlamalarla, sendika üyeliğinden çıkarılma için getirilen gerekçelerin ne ölçüde uygulandığı konusunda yapılmış araştırmalar yoktur. Sendikalar bu hükümleri fazla ciddi bir biçimde uygulamadılar. Ancak sendika yönetiminin değiştirilmesi eğiliminin ağırlık kazandığı sendikalarda ve dönemlerde, sendika yöneticilerinin anti-demokratik uygulamaları için sendika tüzüklerinde yeterli ve gerekli gerekçe yedek güç olarak tutuldu.

### SENDIKA TEMSİLCİLERİ

Sendikaların, üyesi bulunan işçilerin algıladıkları çıkarlarının koruyucusu mu, yoksa işçileri belirli bir amaç için kullanmada araç mı olduğu konusunda en önemli göstergelerden biri, 274 sayılı Sendikalar Yasası uyarınca "atanan" sendikal temsilcilerinin, "işçi temsilcisi" biçiminde mi,

yoksa "sendika temsilcisi" biçiminde mi belirlenip, çalışmalarının yönlendirildiğidir. Sendika temsilcilerinin işçilerden bir kopuşu söz konusuysa, bu kopuş sendika yöneticiliğinin diğer kademelerinde çok daha büyük boyutta ortaya çıkmaktadır.

Sendika temsilciliği konusu çeşitli sorularla irdelenebilir. Sendika temsilcisi olmak için hangi koşullar konmuştur? Sendika temsilcisi kim seçer? Sendika temsilcisi görevden alınabilir mi? Bunun koşulları nedir?

Sendika temsilciliği bazı sendikalarda tüzük dışında yönetmeliklerle de düzenlenmiştir. Bu yönetmeliklerin elde edilebildiği durumlarda, tüzüklerdeki genel hükümlerin ötesinde bu yönetmeliklerdeki hükümlere itibar edilmiştir.

Sendika temsilciliği için en kapsamlı koşulları öngören sendikalar-dan biri Genel İş'ti. Sendika İşçileri Temsilciliği Yönetmeliği'nin 4. ve 5. maddeleri şu şekildeydi:

"Madde 4. Nitelikler:

İşçi sınıfı bilimini bilmek ve bu yolda örgütlü mücadelenin yararına inanmak, hiyerarşik sistem içerisinde örgütsel bütünlüğü sağlamak çabasında bulunmak.

"Madde 5. Kanunî Ehliyet:

İşçiler aşağıdaki şartlarda sendika işçeri temsilcisi atanamazlar:

- Dolandırıcılık, emniyeti suistimal, hırsızlık, sahtekarlık, yalan yere yemin, yalan yere şahadet, çürümüş tashi, iftira suçlarından biri ile mutlaka hapis veya 6 aydan fazla hükümlü bulunmak.
- Kamu hizmetlerinden yasaklanmış olmak.
- Aidat ödememek, örgütsel disipline uymamak nedeniyle tüzük ve yönetmelik hükümlerini ihlal etmiş olmak.
- Toplum çıkarlarını sabote edecek faaliyetlerde aslı veya fer'i şekilde bulunmuş olmak.

Kimya İş Sendikası'nın 1965 yılında kabul edilmiş tüzüğünde ise, işyerinde bir yıl kıdem ve sendikada üç ay üyelik, okur yazarak ve "sendikacılık ilkesini benimsemiş ve sendika amaç ve prensiplerine sadakatiyle tanınmış olmak" koşul olarak getirilmiştir.

Petrol İş Sendikası'nın tüzüğünde (1975) "sendika amaç ve ilkelere uygun fikir yapısında bulunmak" ve "işyerinde, tanınmasını gerektirici bir süre çalışmış bulunmak" gibi yoruma çok açık hükümler konmuştu.

Tekgıda İş Sendikası'nın tüzüğünde (1978), ulusal çıkarılara karşı gelenlerin ve sabote edici faaliyetlerde bulunanların sendika temsilcisi olmayacağı belirtilmiştir.

Tez Büro İş Sendikası'nın temsilci yönetmeliğinde ise, "haysiyet kırıcı bir suçtan mahkumiyeti bulunmamak" ve "sendika onur kurulunca hakkında herhangi bir karar verilmemiş olmak", gerekli koşul olarak gösterilmişti (M. 4). Ayrıca, "milli menfaatleri ve rejimi sabote edecek faali-

yetlerde asli veya fer'i şekilde bulunmuş olmak" da (M. 5) temsilciliği engellemekteydi.

İncelenenler arasında, işçilerin sendika temsilcilerini seçme hakkını koşulsuz ve kısıtlamasız olarak açık bir biçimde kabul eden fazla tüzük bulunmamıştır. As Is Sendikası tüzüğü şu hükümlü getirmekteydi: "İşyeri sendika temsilcilerine ancak üyelerin kendi aralarında seçecekleri işçiler atanır" (M. 3/B/b). Dev Maden Sen'in tüzüğünde de benzer bir hüküm vardı: "İşyeri temsilcilik kurulu, üye işçiler tarafından yasadaki belirli sayıda seçilen temsilcinin atanması ile oluşur" (M. 43). Bu hüküm, DISK tarafından hazırlanan Tek Tip Demokratik Tüzük'ün 50. maddesinden aykırı alınmıştı. Sosyal İş ve Tekges İş Sendikalarının tüzüklerinde de benzer hükümler yer almaktaydı.

Bazı tüzüklerde ise, temsilcilerin işçiler tarafından seçilmesi hükümlerinin yanı sıra, yönetimin atama hakkının saklı olduğu özenle belirtilmişti. Bank Sen tüzüğünün 43. maddesinde, "genel yürütme kurulu gerektiğinde temsilci atama yetkisine sahiptir" denilmektedir. Bayesen'in temsilcilik yönetmeliğinin 3. maddesinde, işçiler tarafından seçilen temsilcilerin şube yönetim kurulu tarafından genel merkezin onayına sunulacağı ve onayla birlikte temsilciliğin kesinleşeceği belirtilmektedir.

Desiyab İş Sendikası'nın tüzüğünün 34. maddesi ise şu şekildedir: "Sendika yürütme kurulunun sendika prensipleri veya çıkarları açısından seçim sonuçlarını bozma, kaldırma yetkisi ile yasadaki belirlenen atama yetkisi saklıdır." Devrimci Metal İş'in tüzüğünde genel yürütme kurulunun görevleri arasında, "işyeri temsilcilerinin seçiminin onaylanması" da sayılmıştır. Devrimci Toprak İş'in tüzüğünde "atama yetkisinin saklı" olduğu vurgulanmıştır. Genel İş tüzüğünde temsilcilerin "şube yönetim kurulu kararıyla" atanacağı "veya gerektiğinde seçim yapılacağı" belirtilmişti (M. 59). YSE-İş tüzüğünde ise, "gerektiğinde seçim yapılır veya atanır" denilmiştir.

Bazı sendikalarda ise temsilcilerin atanacağı kesin hükme bağlanmıştır: Türk-İş üyesi Basın İş'te bu yetki şube yürütme kuruluna aittir. Çağdaş Metal İş Sendikası'nda atamaları merkez yönetim kurulu yapıyordu. Çimse İş, Deri İş, Petrol İş, Sine Sen, Şeker İş Sendikalarının tüzüklerinde de sendika temsilcilerinin atamaya saptanacağı belirtilmişti. Ancak, tüzükte böyle bir hüküm olmasın karşın seçime başvurulması da pratikte görülmüştür. Tüzüklerde bu konuda hüküm olmaması halinde, sendika yöneticilerinin yasadaki kendilerine verilmiş atama hakkını kullanacakları düşünülebilir. İncelenen tüzükler arasında bu konuda en ilginç hüküm Gensel İş'in tüzüğünde yer almaktaydı: "İşyeri temsilcileri, yönetim kurulu tarafından sendikaya bağlılığı belirlenmiş üyeler arasından seçilir" (M. 46).

Sendika temsilcisi olmak için konak koşullar ve temsilcinin atanma biçimi, sendika temsilcilerini, işçilerin temsilcisi olmaktan çok, sendikaların işyerindeki temsilcisi olarak görme eğiliminin ağır bastığını göstermektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde, 3008 sayılı İş Yasası'nın 78. mad-

336

deği kabul eden sendikalarda ise, hem şube, hem de bölge temsilciliği örgütlenmesi vardı. Şubeler belirli bölge temsilciliklerine bağlıydı.

Şube ve/veya bölge temsilciliklerinin kurulmasına karar verilmesi genellikle merkez yürütme veya merkez yönetim kurullarının yetkisindeydi. Şube başkanı ve yönetim organı da genellikle aynı merkez organı tarafından atanmaktaydı. Ancak atanan şube yönetim organının ne kadar süre içinde ilk genel kurulu toplayacağı konusunda farklı uygulamalar görülmektedir.

Bazı sendikaların tüzüklerinde bu konuda bir hüküm getirilmemiştir. Bu durumda atamalı şube yönetimi bir genel kurul dönemi kadar görev yapabilmekteydi. Bu konuda saptanabilen en kısa süre, 3 ay ile As Is, Devrimci Sağlık İş ve Sine Sen'dedir. Bank Sen'de 6 ay içinde genel kurul öngörülmüştü. DISK'in tip tüzüğünde, Kimya İş, Koop, İş, Petkim İş, Petrol İş, Sosyal İş ve TİS'in tüzüklerinde bu süre 1 yıldır. Seçimle gelmeyen bir yönetimin uzun süre görevde kalması sendika-içi demokrasi ile bağdaşmaz. Ancak, şubede yeterince üye olmadan alelacele yapılacak bir genel kurul, temsil yeteneği kısıtlı olan bir yönetimi daha uzun bir süre için meşurlaştırabilir. Bu olası olumsuzluğa karşın ve olağanüstü genel kurula çağrı olanağını da gözönünde tutarak, atamalı yönetimden seçime gelmiş bir yönetime bir an önce geçmenin sendika-içi demokrasinin geliştirilmesine katkıda bulunacağı söylenebilir.

Sendika-içi demokrasi açısından önemli diğer iki nokta, seçimle gelen şube yöneticilerinin görevden alınması ve hatta şubelerin kapatılmasıdır. Bu konuda da birçok anti-demokratik hüküm ve uygulama görülmüştür.

Sendika şube (ve/veya bölge temsilciliği) yönetiminin görevden alınması yetkisi genel yönetim veya genel yürütme kurullarına verilmiştir. Bu uygulama için genellikle bu organların salt çoğunluğunun kararı yeterli görülmüştür. Ancak As Is Sendikası'nın bu konuya ilişkin tavrı şöyleydi: "Merkez yürütme kurulu, toplantıda hazır bulunanların oybirliği ile herhangi bir şube yönetim kurulunu, çalışmamış ya da Anattüzük ve ona bağlı yönetmelik hükümlerini çiğneyiş üzerine görevden çekebilir. Yerine, şube işlerini yürütecek başkanı ve şube yönetim kurulu üyelerini atar. Oybirliği sağlanamazsa konu olağanüstü genel yönetim kuruluna götürülür." (M. 22/d) Devrimci Sağlık İş Sendikası tüzüğünde ise salt toplantıda hazır bulunanların değil, tüm üyelerin oybirliği zorunlu kılınmıştır: "Genel yürütme kurulu, 7 üyesinin oybirliği ile herhangi bir şube yönetim kurulu başkanının çalışmamış ya da anattüzük ve ona bağlı yönetmeliklerin hükümlerini çiğneyiş halinde görevden affedebilir" (M. 17/d).

Sendika şube yönetiminin görevden alınabilmesi için gösterilen gerekçe hemen hemen tüm tüzüklerde "faaliyetsizlik ve anattüzük ve yönetmeliklere uymamak"tır. Tez Büro İş Sendikası tüzüğünde "sendikayı bölücü faaliyetlerde bulunduğu tespit edilen" yönetimlerin değiştirileceği

338

desindeki temsilci işçilik (müessil işçilik) kurumunun işçiler açısından daha demokratik olduğu ve genellikle işçi temsilcilerinin seçildiği söylenilebilir.

Şu veya bu şekilde görevle getirilmiş sendika temsilcisinin görev süresi genellikle belirlenmemiştir. Belirlenmeler arasında (Türk-İş) Basın İş, Devrimci Sağlık İş, Devrimci Toprak İş Sendikalarında 1 yıl, Bayesen'de 2 yıl, Bank-Sen, Desiyab İş, Petrol İş, Sosyal İş (1977) ve TİS'de 3 yıldır.

Sendika temsilcilerinin görevlendirilmelerinden sonra görevden alınmaları iki biçimde olmaktadır: İşyerindeki sendika üyelerinin istemi üzerine; sendikanın yönetim organlarının kararıyla. Bazı sendikaların tüzüklerinde her iki yol da mümkün kılınmıştır. Bazı tüzüklerde ise bu yetki yalnızca yönetim organlarına verilmiştir. As Is Sendikası'nın tüzüğünde ise yönetim organlarına seçilmiş temsilcileri görevden alma yetkisi tanınamıştır.

As Is Sendikası tüzüğüne göre, "üye çoğunluğunun istemi ile işyeri sendika temsilcilerini yenilemek zorunludur" (M. 3). Ayrıca, işyeri sendika üyelerinin aralarından onda bir oranında seçtikleri kişilerden oluşan işyeri işçi konseyinin salt çoğunluk kararıyla istemi de yerine getiriliyordu.

Bank Sen'de genel yürütme kurulu, temsilcilerin "faaliyetsizliği" ve sendika tüzük, yönetmelik ve organ kararlarına uymadığı gerekçesiyle temsilcilik sıfatını kaldırabilmekteydi. Bayesen'de ise "görevleri yerine getirmediği" gerekçesiyle şube yönetim kurulunun teklifi ve merkez yürütme kurulu kararıyla veya "tüzüğe aykırı düşünce ve davranışlarla sendika aleyhinde eyleme dönüştüğünde," merkez yürütme kurulu kararıyla, temsilci görevden alınabiliyordu. Sendika üyelerinin ancak üçte ikisinin yazılı ve gerekçeli başvurusu halinde aynı işlem uygulanıyordu. Genel İş Sendikası'nın işyeri temsilcileri yönetmeliğinin 6. maddesinde de üçte iki oranı kabul edilmişti. DISK'in hazırladığı tip tüzükte, işyerindeki üyelerin yarından bir fazlasının istemi üzerine temsilcilerin görevden alınacağı (M. 50) ve ayrıca merkez yürütme kurulunun "anattüzük ve yönetmeliklere aykırı davranış" gerekçesiyle görevine son verme yetkisinin olduğu (M. 20/d) belirtilmekteydi. Petrol Kimya İş Sendikası'nın tüzüğünde ise, "genel yürütme kurulu ve şubeler... gerekli gördüğü her zaman değiştirilebilir" (M. 46) şeklinde geniş kapsamlı bir hüküm getirilmisti.

Sendika temsilcilerinin görevden alınma yetkisi bazı sendikalarda şube organlarına (Çimse İş), bazı sendikalarda merkez organlarına (DISK - Tek Tip Demokratik Tüzük) ve bazı sendikalarda da her iki düzeydeki organa verilmişti (Petrol Kimya İş).

#### ŞUBE ORGANLARI

Sendika örgütlenmesinde işyerlerinden sonraki ilk birim şubelerdir. Bazı sendikalarda şube yerine bölge temsilciliği (Maden İş, Bank Sen) terimi kullanılmaktaydı. DISK tarafından hazırlanan tip tüzükte ve bu tüzük-

te belirtilmişti. Bu konuda saptanabilen en geniş kapsamlı hüküm ise, YSE-İş Sendikası'nın tüzüğündedir: Merkez yürütme kurulu "gerektiğinde" şube yönetimlerini görevden alabilmekteydi.

Bu konuda en demokratik düzenlemelerden biri Kimya İş Sendikası'nın 1965 yılındaki tüzüğünde yer almaktadır: "Genel icra kurulu, herhangi bir şube yönetim kurulu ile başkanının faaliyetsizliği veya anattüzük hükümlerinin veya buna bağlı yönetmeliklerin ihlali karşısında şube genel kurulunu toplantıya çağırır. Ve Şube yöneticilerinin faaliyetlerini üyelere anlatır" (M. 21).

Varolan şubelerin kapatılması da anti-demokratik uygulamaların bir parçası olabilir. Tüzüklerin önemli bir kısmında şubelerin kapatılmasına ilişkin açık hüküm yoktu. Bu durum, şube kurmaya yetkili organın "gerektiğinde" şubeleri kapatabileceği biçiminde yorumlanabilir. Genel İş Sendikası'nın anattüzüğünde ise, genel yürütme kurulunun "gerektiğinde" şube kapatabileceği açıkça belirtilmişti.

Şube kapatma yetkisi genellikle genel yönetim veya genel yürütme kurullarına verilmiştir. Ancak bazı durumlarda bu doğrultuda karar alınabilmesi için gerekli çoğunluk üçte iki olarak belirlenmişti (Türk-İş Basın İş). Şube kapatmanın gerekçesi olarak da faaliyetsizlik veya sendika mevzuatına uymamak gösterilmektedir. Örneğin, As Is Sendikası'nın tüzüğünde, "merkez yürütme kurulu varlığında yarar görmediği şubeleri tamamen kaldırabilir ve bunu ilk genel yönetim kurulunun onayına sunar" hükmü yer almaktadır. Sosyal-İş'in 1977 yılındaki tüzüğünde ise, "Sendika yönetim kurulu sendika mevzuatına uymayan veya verimli olmayan şubelerin feshine karar verir" (M. 18) denmektedir.

Sendika şube genel kurullarının oluşması sendikalar arasında farklılık göstermektedir. Bazı sendikalarda (özellikle üye sayısının az olduğu durumlarda) bir şubeye bağlı işyerlerinde çalışan tüm üyeler şube genel kurulunun doğal üyeleri kabul edilmekteydi. Bazı sendikalarda ise, işyerlerinde yapılan seçimlerle şube genel kurulu delegeleri saptanmaktaydı. Bu seçimler demokratik bir şekilde yapıldığı ve sonuçlara yöneticiler saygı gösterdiği sürece, sendika-içi demokrasi açısından bu iki yöntem arasında temelde fazla bir fark bulunmuyordu.

Şube genel kurullarının oluşumuna ilişkin diğer bir sorun, 274 sayılı Sendikalar Yasası ve sendika tüzüklerinde işsiz kalan üyelerin üyeliklerini düşmeyeceğine ilişkin hükümlerden kaynaklanmaktadır. Sendikaların örgütleniş bulduğu işkolunun dışında bir işte çalışmıyorsa, ancak sendikadan örgütlü bulunduğu işyerlerinden birinde de bulunmayan bir üye, şube genel kuruluna katılabilmeli miydi? Sendika tüzüklerinin birçoğunda bu konuda açık hüküm yoktu. Genel uygulama, işsiz üyelerin şube genel kurullarına katılmaması biçimindeydi. Sendika ile üye arasındaki ilişkinin bu dönemdeki yaygın biçimi de gözönüne alındığında, sendika üyelerinden işsiz kaldıkları bir dönemde sendika şube genel kuruluna katılma doğrul-

337

339

tusunda yaygın bir talep gelmediği söylenebilir. Bazı sendika tüzüklerinde ise, "düzenli aidat ödeyenler" in şube genel kuruluna katılabileceği hükmü getirilerek, aidat ödemeyen işsiz üyelerin söz hakkı alınmıştır.

Sendika tüzüklerinin büyük bir kısmında, şube organlarına aday olabilmek için belirli koşullar getirilmemiştir. Bu konuda saptanabilen bir örnek, Bank-Sen'in tüzüğüdür. Aday olabilmek için sendika tarafından düzenlenen 3 günlük "A" tipi seminerin başarıyla bitirilmesi gerekli görülmüştür.

Şube genel kurulunda şube organlarına aday olabilmek konusunda, delege olmanın ötesinde bir koşula ise rastlanamam.

#### MERKEZ ORGANLARI

Merkez genel kuruluna delege olma konusunda, şube genel kurullarından çok daha sıkı kurallar getirilmiştir. DISK tarafından hazırlanan tip tüzükte, ödenti borcu olmamak ve en az 6 aydır sendikaya üye bulunmak koşulları yer almaktadır. DISK'e bağlı sendikaların bir kısmı da 1979 ve 1980 yıllarında yaptıkları genel kurullarda tüzüklerini bu tip tüzük doğrultusunda değiştirdiler. Örneğin, Sosyal İş Sendikası'nın 1977 yılındaki tüzüğündeki hüküm şöyleydi:

"Sendikamız veya sendikamızın bağlı olduğu üst kuruluşlardan birinin düzenlediği ve kendisinin katılımı istenen eğitim seminerlerine yazılı geçerli mazeret bildirmeksizin katılmamış veya mazeretli de olsa çağrıldığı eğitim seminerlerinden 2/3'üne katılmamış olanlar delege olamazlar.

"Sosyal İş'in üyesi iken, aynı işkolunda bir başka sendika kuruluşu sağlamış veya yönetici olarak görev almış olmak.

"Şube genel kurul tarihinde en az 2 yıllık üyelik kademine sahip olmak veya en az 6 ay sendika baştemsilciliği veya en az 1 yıl sendika işyeri temsilciliği veya sendikamızın genel merkez veya şube organlarından herhangi birinde görev yapıyor olmak veya yapmış olmak. Merkez ve şube organlarında görev süresi en az 6 aydır." (M. 13)

1980 yılında ise tip tüzüğe hüküm getirildi. Tekges İş Sendikası'nın tüzüğünde bu hükümlere bir de 18 yaşını bitirmiş olmak koşulu eklenmiştir.

DISK'e bağlı Maden İş ve Bank Sen'in 1974 ve 1979 yıllarındaki tüzükleri, saptanabilen en anti-demokratik hükümleri içeriyordu. Bank Sen tüzüğününün 12. maddesine göre, okur yazar olmak ve aidat borcunu düzenli ödemenin ötesinde, tüzüğe aykırı davranışlar nedeniyle cezalandırılmamış olmak ve işkolunda kurulu başka bir sendikamızın üyesi bulunmamak koşulları da aranmaktaydı. Maden İş Sendikası'nın tüzüğünde getirilen hükümler ise şunlardı: Sendika tarafından düzenlenen üç günlük semineri başarı ile tamamlamış olmak, iki senelik üye bulunmak ve 23 yaşını bitirmiş olmak.

340

kararı" ile bu sıfatın kaldırılacağı belirtilmişti (1963 Tüzüğü, M. 13; 1974 Tüzüğü, M. 22). Aynı hüküm, Türkiye Gıda İş Sendikası'nın tüzüğünde de yer almaktaydı.

Ges İş Sendikası'nın tüzüğünde, "delegelerin aynı işkolunda başka bir yere nakli delegeliğini kaldırmaz" (M. 11) hükmü yer alırken, Şeker İş'in tüzüğünde, "istifa, geçici ve süreli ihraç, işten ayrılma, ölüm ve sehirlerarası nakillerde delegelik sıfatı düşer" (M. 12) denilerek, çeşitli anti-demokratik uygulamalara zemin hazırlanmaktaydı.

Genel kurullar, seçimle gelen delegelerin ötesinde, doğal delegeler ve atamalı delegelerden oluşabiliyordu.

Sendikaların iç işleyişinde en anti-demokratik uygulamalardan biri atamalı delegelerdir.

Atamalı genel kurul delegesi uygulaması bu dönemde pek yaygın değildi. Saptanabilen örnekler şunlardır:

Maden İş ve Devrimci Toprak İş Sendikaları'nda tüzüklerde atamalı delegelik açıkça ele alınmaktaydı. "Seçimli delegeler toplamının yüzde 10'u nisbetinde yürütme kurulunca seçilen delegeler..." (Devrimci Toprak İş, M. 11). "Genel merkez kongresine iştirak edecek delege yekününün yüzde 10'unu genel başkanlığın tesbit etme selahiyeti vardır." (Maden İş - 1961, M. 18/f). "Tabii delegeler ile seçimle gelen delege yekününün yüzde 10'u nisbetinde genel yürütme kurulunca seçilecek delegeler..." (Maden İş-1974, M. 11).

Atamalı delegelerin ikinci türü, genel kurul doğal üyeleri arasında saklanmıştır. Sendika şube başkanları ve işyeri baştemsilcileri de bazı sendikalarda genel kurul doğal üyesiydi. Bazı tüzükler, doğal üyeliği seçimle gelmek koşuluna bağlarken, bazılarında bu hüküm yoktu. Bu durumda, yeni şubelerin kurulması, varolan şubelerin yönetimlerinin değiştirilmesi ve istenilen kişilerin işyeri baştemsilcilerine atanması sayesinde, merkez organlarında hakim olan grubun genel kurul delegelerinin önemli bir bölümünü belirlemesi olanağı doğmaktaydı. İncelenenler arasında bu doğrultuda hükümlerin bulunduğu saptanan sendikalar şunlardır: Baysen Sendikası'nın 1977 tüzüğünde şube başkanları ve işyeri baştemsilcilerinin doğal delege olduğu belirtilmişti. Deri İş'in uygulamasında şube başkanları ve sekreterleri doğal üyeydi. Devrimci Sağlık İş'te atamalı delege getirilen bölge temsilcileri doğal delege sayılmıştı. Tek Eğitim Büro İş'in tüzüğünde, şube başkanları ve şube yürütme kurulu üyeleri doğal delegeydi. Benzer bir uygulama Türk Oley Sen'de vardı. Bölge başkanları, şube yönetim kurulu üyeleri ve işyeri baştemsilcileri (seçimle gelme koşulu aranmadan) doğal delege kabul edilmişti. Bu uygulama, Türk Oley Sen'in incelenen diğer tüzüğünde, salt baştemsilcileri değil, tüm temsilcileri de kapsayacak bir biçimde yaygınlaştırılmıştı (M. 10).

Türkiye Gıda İş'in tüzüğü, bölge temsilcileri ve şube başkanlarını doğal delegeliğe uygun görmüştü.

342

Sendika tüzüklerinde "ödenti borcu bulunmamak" veya "düzenli aidat ödüyor olmak" gibi hükümler, işsiz kalan sendika üyelerinin seçme ve seçilme hakkının kısıtlandığını da göstermektedir.

Bağımsız Desiyab-İş Sendikası'nın tüzüğünde de genel kurul delegeliği için koşullar getirilmmişti. Delegelik için sendika seminerlerinden geçmiş olmak, aynı işkolunda başka sendikaların kurucu üyesi veya yöneticisi olmamak, 2 yıllık üye veya 1 yıllık sendika temsilcisi veya 6 aylık baştemsilcisi olmak gerekmektedir.

Ges İş Sendikası'nın tüzüğünde de, başka sendikalara üye olmanın genel kurul (şube ve merkez) delegeliğini önleyeceği belirtilmekteydi.

MISK'e bağlı Türk Oley Sen'in tüzüğünde, delegelik için, hüküm giymemiş olmak, işyeri disiplini kurulundan herhangi bir ceza ile cezalandırılmamış olmak koşulları getirilmmişti. Ayrıca, en az üç aydır aidat ödüyor olmak ve ilköğretim mezunluğu da gerekli görülmüştü.

Merkez genel kurul delegeliği için "sendikamızın düzenlediği seminerlerde başarılı olma" koşulunun aranması, ancak sendikamızın yöneticilerinin uygun göreceği düşünce ve yapıda olanların merkez yöneticilerini belirleyebileceğini kabul etmek demektir. Diğer bir deyişle, yöneticiler, kendilerini seçecekleri seçme hakkına sahipti.

Sendikaya "düzenli aidat ödüyor olmak" koşulu, işsiz sendika üyelerinin seçme ve seçilme özgürlüğünü kısıtlamaktaydı. Ancak, "özürsüz ödenti borcu olmamak" şeklindeki bir hüküm, çalışmakta olan ve sendikaya karşı çok temel bir yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişiyi cezalandırmaya yönelikti.

Merkez genel kurul delegelerinin şube genel kurullarında seçilmesinden sonra, bu delegeliğin iptali veya düşmesi de bazı tüzüklerde mümkün kalmıştı.

Deri İş'te genel kurul delegeliği, "sendika anatüzik ve yönetmeliklerine aykırı bir hareket görülmesi" ile, genel icra kurulu ve genel haysiyet divanının ortak toplantısında verilerek çoğunluk kararı ile" (m. 12) kaldırılıyordu.

Dev Maden Sen, TİS, Sosyal İş ve Tekges İş'te delegeliğin kaldırılabilmesi, merkez yönetim kurulunun istemi ve genel kurulun kararıyla bağlıydı.

Devrimci Toprak İş'te "anatüzik, yönetmelikler hükümlerine aykırı" hareket eden delegenin bu sıfatının genel yürütme ve genel onur kurullarının ortak toplantısında oy çokluğu ile kaldırılacağı belirtilmişti (M. 21).

Maden İş Sendikası'nın 1963 ve 1974 yıllarındaki genel kurullarında kabul edilen tüzüklerinde ise, delege seçilenlerin "sendika ana tüzük ve yönetmelikler hükümlerine aykırı bir hareketi görülünce, genel icra kurulu ile genel haysiyet divanının ortak toplantısında varılacak çoğunluk

Bu dönemde, gerek doğrudan, gerekse dolaylı biçimlerde gerçekleştirilen atamalı delege sistemi, sendika-içi demokrasiyi zedeleyen uygulamalara yol açmıştır.

Genel kurul delegeliğinde atamalı ve seçimli grubun dışında, bir de doğal delegeler vardı. Birçok sendika, sendika kurucularını ve eski genel başkanlarını genel kurul doğal üyesi kabul etmekteydi. Bazı tüzüklerde, bir kişinin üyeliklerinin devam etmesi halinde bu sıfatı kazanabileceği belirtilmişti.

Merkez organları (merkez yönetim kurulu, merkez yürütme kurulu, merkez onur kurulu, merkez denetim kurulu) asıl üyeleri genel uygulamada merkez genel kurul doğal üyeleri idi. Genel kurulda çalışmalar değerlendirilecek grup da bunlar olduğundan, bu organların asıl üyelerinin doğal delegeliği normal karşılanabilir. Ancak bazı sendikalarda merkez organları asıl üye sayılarının aşırı şekilde kişiselliği ve buna karşılık seçimle gelen delegelerin sayısının görece azlığı, sendikamızın yönetiminden bir dönem sorumlu olmuş kişilerin neredeyse kendi kendilerini yargılamaları gibi bir durumu ortaya çıkarmaktaydı. Bu durumda, doğal delegelik kurumunu kongrede söz hakkıyla sınırlamak, oy verme ve seçilme haklarını ise seçilmiş delegelere tanımak, bu tür mahsurları ortadan kaldırmalıydı. Böylece, merkez organlarında görev yaparken aynı anda bazı kongrelerinde delege olarak seçilenlerin seçme ve seçilme hakları da korunmuş olacaktı.

Çeşitli tüzüklerde seçimle gelen bazı organ üyelerinin de doğal delegeliği tanınmıştı. Bu kişiler, şube başkanları, bölge temsilcileri, şube yönetim kurulları üyeleri, konsey sözcüleri, temsilciler meclisi üyeleri, baştemsilcilerdi. Bunların sayısının çok fazla olmadığı ve seçimle geldikleri sürece, sendika-içi demokrasi açısından bu uygulamaların fazla bir sakıncası olmadı.

Bu açıdan önemli noktalardan biri, genel kurul doğal delegeleri ile seçimli delegeler arasındaki sayısal ilişkiydi. Seçimli delegelerde kaç üye başına bir delege seçileceği sendikadan sendikaya ve aynı sendikada üye sayısındaki artışa bağlı olarak değişmekteydi. Örneğin, As İş Sendikası'nda her 20 üye için 1 delege seçilir ve üye sayısındaki artış nedeniyle üye/delege oranında bir artış görülürdü. Çimse İş Sendikası'nda, şubenin üye sayısı 900'ün üstündeyse, ilk 900 üye için 4, daha sonraki her 300 üye için 1 delege seçilmekteydi. Genel İş Sendikası'nda ise, şubelerde 1000 üyeye kadar 3, binden sonraki her 500 üye için 1 delege seçiliyordu.

İncelenen tüzükler içinde bu konuda en demokratik olanı (sendika üye sayısının azlığına bağlı olarak) Gensî İş'ti: "Sendikalı olan üyeler genel kurulu teşkil eder." (M. 17)

Sendika merkez ve şube genel kurullarının olağan dönemi ile olağüstü genel kurul toplama koşulları da sendika-içi demokrasi ile yakından ilgilidir.

341

343

274 sayılı Sendikalar Yasası'na göre, genel kurullar arasındaki azami süre belirlenmişti. Yasa 1963 yılında kabul edildiğinde bu süre iki yıldır. 1970 yılında 1317 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle, bu süre üç yıla çıkarıldı. Yasanın azami süreyi belirlemesi ve daha kısa aralıklarla genel kurul toplanmasına izin vermesinin karşın, incelenen tüzüklerin ikisi dışında tümünde bu süre üç yıldır. Bazı tüzüklerde ise, yasadaki belirlenen azami sürenin yasa değişikliği ile artırılması durumunda, değişikliğin otomatik olarak uygulanacağı baştan belirtilmişti. İncelenenler arasında yasadaki belirlenen azami sürenin altındaki aralıklarla genel kurul toplanmasını öngören iki sendika, As İş ve Devrimci Sağlık İşti. Bu sendikalarda olağan genel kurul iki yılda bir toplanıyordu.

### OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULLAR

Merkez ve şube genel kurullarının üyeler tarafından olağanüstü olarak toplantıya çağrılmaları, 274 sayılı Sendikalar Yasasında ele alınmıştır. Bu konuda Demekler Yasasının genel hükümleri geçerlidir.

Sendikalar konusunda ortaya çıkan ilk sorun, tüm üyelerin mi, yoksa salt aidat ödeyen üyelerin mi beşte birinin başvurusunun, genel kurulun olağanüstü toplanması için gerekli ve yeterli kabul edileceğiydi. Sendika tüzükleri bu konuyu farklı düzenlemişlerdi. Sendikaların çoğunda "üyelerin beşte biri" olağanüstü genel kurul çağrısı için yeterli görülürken, Sine Sen, Petkim İş (1973-74) tüzüklerinde "aidat ödeyen üyelerin beşte biri" öngörülmüştü. Sendikaların üyeleriyle ilişkisi düşünüldüğünde, aidat ödemeyecek koşullarda sendika üyeliğini sürdüren (daha doğrusu, sendika üyeliğini sona erdirmemiş olan) kişilerin beşte birinin olağanüstü genel kurul için başvurusunu sağlamak çok zordu. Sendikalar, yetki uygulamalarında kullanmak ve kendilerini güçlü göstermek için de sendika üyelerini artırmakta, yasal olarak sona ermiş olan üyelikleri iptal etmemekteydiler. Bu dönemde, üye-sendika ilişkileri çerçevesinde, olağanüstü genel kurul toplanması için aidat ödeyen üyelerin beşte birinin başvurusunu yeterli görmek, sendika-içi demokrasiyi geliştirebilirdi.

Bazı sendikalar, Demekler Yasasında belirtilen beşte bir oranını da tüzüklerinde yükseltmişlerdi. Örneğin, Genel İş Sendikasının tüzüğünde, olağanüstü genel kurul için "sendikaya kayıtlı tüm üyelerin üçte birinin" başvurusu gerekli görülüyordu (M. 21). Bu konuda konan diğer bir kısıtlama, başvuru hakkının kullanımını belirli biçimlere bağlamaktaydı. Genel İş Sendikası'nın bu konudaki hükmü şu şekildeydi:

"Sendikaya kayıtlı tüm üyelerin yazılı isteği ile olağanüstü genel kurul talep edilmesii.

1. Açık ve belirleyici gerekçe gösterilmesine,
2. İstemi kanıtlayıcı delillerin mevcudiyetine,
3. İmzaların gerçek olup olmadığının Genel Yürütme Kurulunca in-

344

### SENDIKA-İÇİ ÖRGÜTLENMELER

Demekler Yasasına göre, derneklerin asgari organları genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruluydu. Sendika yönetimlerinin sendika ile üye arasındaki kısa ve uzun vadeli ilişkiye bakışları, bu organlarla yetininemelerinin belirlemişti. Yasada belirtilen organlara ek olarak (a) işyeri düzeyinde işçilerin örgütlenmesi, (b) şube veya bölge temsilciliği düzeyinde sendika temsilcilerinin örgütlenmesi ve (c) sendika yöneticilerinin örgütlenmesi doğrultusunda çeşitli organlar oluşturulmuştu. Bunların bir kısmı karar, bir kısmı yalnızca danışma organı niteliğindediydi.

İşçilerin ve temsilcilerin örgütlenmesine gidilmeden, yalnızca yöneticilerin örgütlenmesi organlar oluşturulmuşsa, büyük olasılıkla amaçlanan, sendika yönetimi içinde çıkabilecek ayrılıkların önlenmesi veya en azından denetim altına alınmasıdır. İşçilerin örgütlenmesi olmaksızın temsilcilerin örgütlenmesi ise genellikle sendikanın yönetimi ile temsilciler arasında bir bağlaşıklık, temsilcilerden bir ara-yönetici tabaka oluşturulmasını amaçlamaktadır. Ancak işçilerin işyeri düzeyinde örgütlenmesi temelde temsilci ve yönetici örgütlenmelerini sendika-içi demokrasinin ve böylece sendikanın, işçilerin uzun vadeli çıkarları doğrultusundaki örgütlenmesinin güçlenmesini sağlayabilir.

İşçilerin işyerlerinde sendikanın ana birimleri olarak örgütlenmeleri, işçilerin bu doğrultudaki taleplerinin ve/veya sendika yöneticilerinin bu doğrultudaki çabalarının sonucu olabilir. Sağlıklı olanı, işçilerde bu doğrultuda talebin oluşmasıdır. Bu da belirli tarihsel ve toplumsal nesnel koşullara bağlıdır. Ancak bu koşulların oluşma sürecinde sendika yöneticilerinin de bu eğilimi uygun sendikal örgütlenme modelleriyle desteklemeleri, işçi hareketi ile sendikalar arasındaki birliği sağlayacaktır. Bu eğilimin sendikalara ilişkin hukuksal yapı, sendikaların örgütsel yapısı ve sendika yöneticilerinin dayanışmalıyla örgütlenmeye çalışılması halinde ise, işçi hareketi sendikalar dışında alternatif örgütlenmelere başvurma eğilimi artmıştır.

İncelenen tüzüklerde, tüm işçilerin çeşitli birimlerde örgütlenmesi yolundaki hükümler iki biçimde rastlandı. Bazı sendikalarda tüm işçilerin katıldığı bir işyeri kurulu, bazı sendikalarda ise 20 işçinin biraraya gelmesinden oluşan organlar vardı (Bu konuda, aynı terimlerin değişik anlamlarda kullanılmasından kaynaklanan bir karışıklık söz konusudur. İşyeri kurulu ve konsey terimleri ayrı sendikalarda ayrı anlamlarda kullanılmıştır).

Deşiyab İş Sendikası'nın tüzüğüne göre, işyeri kurulu, bir işyerindeki tüm üyelerden oluşur ve sendika işyeri temsilciliğine bağlı bir danışma organı niteliğindedir (M. 35).

Sosyal İş Sendikası'nın 1977 yılındaki tüzüğüne göre, işyeri kurulunun tüm üyelerden oluşacağı belirtilmiştir: "İşyeri kurulu sendika yürütme kurulunun veya şube yönetim kurulunun kararı ile toplanır. Toplantıya

346

celenerek kabul edilmesine bağlıdır. Bu fıkraya gereğince, Genel Yürütme Kurulu şartların varlığını kabul ederek olağanüstü genel kurul kararı alabileceği gibi, tüm sendika üyelerinin gerçek iradelerinin belirlenmesi yönünde referanduma karar verebilir.

"Bu konuda uygulanacak referandumun yöntemi Genel Yürütme Kurulunca saptanır." (M. 21)

Deşiyab İş Sendikası'nın tüzüğündeki madde de bu açıdan ilginçti: "Olağan genel kuruldan bir yıl geçtikten sonra yılda 1 defadan fazla olmamak üzere sendikamız bütün üyelerinin beşte birinin yazılı isteği, görüşülecek konuların gerekçeleri de belirtilmek koşuluyla, zorunlu kılınmıştır. DİSK tarafından hazırlanan tip tüzükte, başvurusunun gerekçeli, yazılı ve imzalı olması istenmiştir. Baysen (1977), Petrol İş, Sosyal İş sendikalarının tüzüklerinde benzer bir hüküm yer almaktaydı. YSE-İŞ Sendikası'nda olağanüstü genel kurul için, tüm üyelerin beşte birinin başvurusunun kabulü için de Genel İş'tekine benzer koşullar vardı: "Açık ve belirleyici gerekçe gösterilmesi, istemi kanıtlayıcı delillerin mevcudiyetine, imzaların gerçek olup olmadığının merkez yönetimi kurulunca incelenerek çoğunlukla kabul edilmesine bağlıdır." (M. 13)

### ADAYLIK

Genel kurullarda organlara aday olma veya aday gösterme konusunda genellikle bir kısıtlama bulunmuyordu. İncelenen tüzükler arasında bu konuda koşul getirilen üç tüzük saptanabildi: Maden İş, Bank Sen ve Devrimci Toprak İş tüzükleri. Bu üç tüzükte de aşağıda ele alınacak hükümler aynıydı.

Maden İş'in 1974 yılındaki genel kurulunda kabul edilen tüzüğünde genel sekreter seçimine ilişkin hükümler 1963 tüzüğünde de bulunmaktaydı. Bank Sen, Yapı Kredi İşçileri Sendikası'nın 1975-76 yıllarında yapı değiştirmesiyle oluşmuştu. Devrimci Toprak İş ise 1973-74 yıllarında kurulmuştu. Bank Sen ve Devrimci Toprak İş'in tüzüklerinde aşağıda ele alınan hükümlerin Maden İş Sendikası'ndan alındığı söylenebilir.

Bu sendikaların tüzüklerine göre, sendika genel yürütme kurulu, genel başkan, genel sekreter ve beş genel başkan vekilinden oluşmaktaydı. Genel kurulda önce genel başkan seçiliyordu. Arkasından da genel sekreter seçimine geçiliyordu. Ancak her isteyen kişi genel sekreterliği aday olamıyor veya aday gösteremiyordu. Bu konuda yetki genel başkana aitti. Genel başkan, genel kurula iki genel sekreter adayını sunuyordu. Genel kurul bu adaylar arasında tercih yapmak zorundaydı (Maden İş - 1974; M. 37; Bank Sen, M. 23; Devrimci Toprak İş, M. 36). Beş genel başkan vekili de, genel başkanın göstereceği altı aday arasında seçiliyordu.

345

karar veren organ gündemini belirler. Şubeler denzleyenecikleri işyeri kurul gündem ve zamanını 15 gün önceden sendika yürütme kuruluna bildirmek zorundadır."

Devrimci Toprak İş ve Maden İş sendikalarında benzer bir örgütsel yapı vardı. İşçiler işyerlerinde üniteler (20 işçi) halinde örgütlenmişti. Ayrıca büyük işyerlerinde bir işyeri içinde veya küçük işyerlerinde birden çok işyerinin işçilerinin biraraya getirilmesiyle, en az 100 veya 150 ve en çok 600 işçi ile "lokal" adı verilen bir örgütlenmeye gidilmişti (Devrimci Toprak İş, M. 84; Maden İş - 1974, M. 77 ve 84).

Tek Eğitim Büro İş ve Yeraltı Maden İş sendikalarının örgütlenmelerinde birbirine benzemekteydi. Her iki sendikanın tüzüklerinin 32. maddesi, 20 üyenin bir konsey oluşturacağını belirtmekteydi.

Bu dönemde, ünite veya konsey adları altında tüm işçilerin grup grup örgütlenmesi ve sorunların tartışmak için herhangi bir yöneticiden izin almaksızın biraraya gelebilmesi, sendika-içi demokrasi açısından, işyeri kurulu biçimindeki genel toplantılardan daha verimli sonuçlar doğurabiliyordu. Bu temel örgütlenmenin yanı sıra tüm işçilerin katıldığı işyeri kurullarının toplanması, sendika-içi demokrasiyi daha da geliştirebilirdi. İşyeri kurullarının danışma niteliğinin ön plana çıkarılması veya yöneticilerin iznine bağlı olarak toplanması ise, sendika-içi demokrasi açısından, önemli sakıncalar içeriyordu.

Ünite ve konsey biçimindeki temel işçi örgütlenmelerinin ne ölçüde işletildiği konusunda yeterli bilgi bulunmamaktadır. İşçilerden bu doğrultuda bir talep gelmeden de işleyebileceği düşünülemez. Ancak, işçilerden bu doğrultuda talepler gelmeye başlaması halinde, bu birimler sendika-içi demokrasiyi geliştirmişti.

Devrimci Toprak İş ve Maden İş sendikalarında üniteler birer "ünite temsilcisi", Tek Eğitim Büro İş ve Yeraltı Maden İş sendikalarında da konseyler birer "konsey sözcüsü" seçiyorlardı. Devrimci Toprak İş ve Maden İş sendikalarında ünite temsilcileri sürekli bir organ oluşturuyorlardı. Ünite temsilcileri kendi aralarından sendika temsilcilerini seçiyorlardı. Tek Eğitim Büro İş ve Yeraltı Maden İş sendikalarında ise konsey üniteleri "konsey sözcüleri meclisi"ni oluşturuyordu.

Bazı sendikalarda "işyeri kurulu" veya "konsey" adı verilen örgütlenmeler, sözü edilen "konsey sözcüleri meclisi"nin karşılığıdır. Bu doğrultudaki örgütlenmelere şu sendikaların tüzüklerinde rastlanmıştır:

Konsey adı verilen kurullar: As İş tüzüğünde, 200'e kadar işçinin çalıştığı işyerlerinde onda bir, 200'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde yirmide bir oranında seçilen temsilciler, konseyi oluşturuyordu (M. 31). Türkiye Gıda İş, Devrimci Metal İş ve Devrimci Sağlık İş sendikalarının bu alandaki örgütlenmeleri aynıydı. İşyerinde çalışan işçi sayısının 50 ile 500 arasında olması halinde onda bir, 500'den fazla olması halinde ise yirmide bir oranında seçilecek temsilcilerin kuruluna "konsey" denmekteydi.

347

DİSK'in hazırladığı tip tüzükte geliştirilen "sendika işyeri kurulu," işçi sayısının 100'in altında olması halinde beşte bir, 101 ile 500 arasında olması halinde onda bir, 301 ile 2500 arasında olması halinde yirmide bir ve 2500'den üstünde olması halinde de ellide bir oranında seçilecek temsilcilerden oluşuyordu (M. 52). Bu organ bu biçimiyle Dev Maden Sen, Sosyal İş (1980), Tekges İş ve TİS sendikalarında bulunmaktaydı.

İncelenen tüzükler arasında Bank Sen, Basın İş (Türk-İş), Bayşen-1977, Çağdaş Metal İş, Çimse İş, Deri İş, DLH-İş, Genel İş, Gensî İş, Ges İş, Kimya İş, Koop İş, Molevis, Petkim İş, Petrol İş, Petrol Kimya İş, Sine Sen, Şeker İş, Tekgıda İş, Tezbiro İş, Türk Oley Sen ve YSE İş sendikalarının tüzüklerinde temel işçi örgütlenmelerine yönelik birimlere rastlanamamıştır.

Sendikaların işyerindeki ilk düzey örgütlenmesi, tüm işçilerin katıldığı birimler olarak alınrsa, ikinci düzey örgütlenme, bu birimlerden seçilen kişilerden (konseyler, konsey sözcüleri meclisi, işyeri kurulu) oluşan kurullar ve sendika temsilcileridir. Üçüncü düzey örgütlenme ise, bir şubeye veya bölge temsilciliğine bağlı işyerlerinin ikinci düzey örgütlenmelerinin bir araya gelmesiydi; ara-yönetici kademenin örgütlenmesiydi. Örneğin, As İş Sendikası'nda, işyerindeki işçilerin belirli bir oranında seçilen kişilerden oluşan işyeri konseyleri, şube işyeri konseyini oluşturuyordu. Sendika temsilcilerinin ayrıca şube düzeyinde bir örgütlenmesi yoktu. Bank Sen'de birinci düzeyde bir örgütlenme yokken, bölge temsilciliğine bağlı işyerlerinin baştemsilci ve temsilcileri bölge temsilciler konseyini oluşturmaktaydı. (Türk-İş) Basın İş'te şubeye bağlı işyerlerindeki sendika temsilcileri, temsilciler meclisi adıyla bir araya geliyorlardı. Baysen'de aynı organa temsilciler konseyi denmekteydi. Dev Maden Sen ve Devrimci Metal İş'te sendika temsilcileri şube temsilciler kurulumu oluşturuyordu. Devrimci Sağlık İş Sendikası'nda üçüncü düzeyde iki ayrı organ görülmekteydi: "Temsilciler meclisi," şubeye bağlı işyerlerindeki sendika temsilcileri, şube başkanı ve şube yönetim kurulundan oluşuyordu. "İ işçi konseyi" ise, bir ilde işçilerin belirli bir oranında seçilen kişilerden oluşan işyeri işçi konseylerinin bütünlüğüydü. Devrimci Toprak İş ve Maden İş sendikalarının üçüncü düzeydeki örgütlenme yapısı aynıydı (bölge temsilcilik kurulu ve bölge konseyi). "Bölge temsilcilik kurulu, bölge temsilcisi başkanlığında, bölge temsilciliğine bağlı lokallerin işçi kişilik yürütme kurulu üyelerinin katılımı ile kurulur." (Maden İş, M. 60). "Bölge konseyi, bölge temsilciliğinin kendi bölgesindeki işyerlerinde bulunan ünite temsilcilerinin katılımı ile kurulur." (Maden İş, M. 65). Bu organların merkez genel kurulu delegelerini ve bölge yönetim kurulunu (bölge temsilcilik kurulu) ve bölge temsilcisini (bölge konseyi) seçme yetkisi ve görevi vardı. DİSK tarafından hazırlanan tip tüzükte, danışma organı niteliğindeki şube temsilciler kurulu (şubeye bağlı temsilcilik kurulları) kabul edilmişti. Genel İş Sendikası'nın tüzüğünde, "katılacak temsilci adayının ve gündeminin yürütme kurulunca saptanması koşuluyla yılda bir defa" toplanmak üzere ve bölgesel danışma kurulu nite-

liğinde bir bölge temsilciler kurulunun oluşturulması hükme bağlanmıştı (M. 68). Kimya İş Sendikası'nın tüzüğünde, şubeye bağlı işyerleri temsilcileri ve şube yöneticilerinin katılımıyla danışma işlevi sürdürecekti işyeri sendika temsilcileri meclisi öngörülmüştü. Petkim İş'in 1979 yılındaki tüzüğünde ise, işyeri sendika temsilcileri meclisi oluşturulmuştu. Petrol İş Sendikası'nda bu organın adı bölge temsilcilik kuruluymuştu. Petrol Kimya İş Sendikası'nda danışma organı olarak işyeri sendika temsilcileri meclisi vardı. Sosyal İş, Tekges İş, TİS sendikalarında da şube temsilciler kurulu ve bölge temsilciler kurulu organları, DİSK'in tip tüzüğü doğrultusunda oluşturulmuştu.

Şube veya bölge temsilciliği düzeyinde ara-yönetici kademe örgütlenme organı olmayan sendikalar ise şunlardı: As İş, Çağdaş Metal İş, Çimse İş, Deri İş, Desiyab İş, DLH-İş, Gensî İş, Ges İş, Koop-İş, Molevis, Sine Sen, Şeker İş, Tek Eğitim Büro İş, Tekgıda İş, Tez Büro İş, Türk Oley Sen, Türkiye Gıda İş, Yeraltı Maden İş, YSE İş.

Bir üst düzeyde örgütlenme, baştemsilcilerden oluşan organlardı. Bank Sen'de bu organın adı, bölge il baştemsilcilik kuruluymuştu. Desiyab İş'te temsilciler konseyiydi; baştemsilciler, il temsilcileri ve şube organları üyelerinden oluşuyordu; DİSK tip tüzüğünde, danışma organı niteliğindeki bölge baştemsilciler kurulu öngörülmüştü. Bu organ, bölge temsilciliği sınırları içindeki şubelerin yönetim kurulu üyeleri ile işyerlerinin baştemsilcilerinden oluşuyordu. DLH-İş'te gene danışma organı niteliğindeki olan bölge temsilcileri ve işyeri baştemsilcileri kurulu vardı. Bu kurulu, yürütme kurulu, bölge temsilcileri ve işyeri baştemsilcilerinden oluşuyordu. Kimya İş, Tek Eğitim Büro İş ve Yeraltı Maden İş sendikalarında da baştemsilciler meclisi vardı. Petkim İş, Petrol Kimya İş sendikalarında bu organın adı işyeri baştemsilciler meclisi; Sosyal İş ve Tekges İş sendikalarında ise bölge baştemsilciler kuruluymuştu.

İncelenen diğer sendika tüzüklerinde bu düzeyde bir örgütlenme bulunmuyordu.

Baştemsilciler düzeyinin üstünde düzeylerde de örgütlenmelere rastlanılmıyordu. Bunlar, yürütme ve yönetim kurulları gibi merkez genel kuruluca seçilen organların dışında, sendikamız şube genel kurullarında ve işyerlerinde seçilen kişilerden oluşmaktaydı. Bu organların amacı, sendikaların yönetimi içinde çıkabilecek anlaşmazlıkları barışçıl yollarla çözümlenemeyeceği gibi, sendikamız merkez organları dışındaki yöneticileri ve sendika yönetimine katılmak olabiliyordu. Bunların da bir kısmı danışma organı, bir kısmı karar organı niteliğindediydi.

Çağdaş Metal İş, Çimse İş, Ges İş, Petrol İş, Şeker İş, Tez Büro İş, YSE İş sendikalarında, merkez yönetim kurulu ve şube başkanlarından oluşan bir başkanlar kurulu bulunuyordu; DİSK tarafından hazırlanan tip tüzükte de başkanlar kurulunun kurulması öngörülmüştü. Başkanlar kuruluna merkez yönetim, merkez yürütme kurulu üyeleri, bölge temsilcile-

ri ve şube başkanları katılıyordu. Dev Maden Sen, Tekges İş ve TİS sendikaları da, tüzüklerinde bu hükümleri almıştı. Sosyal İş ve Desiyab İş'te danışma organı niteliğindeki başkanlar kuruluna, merkez organları asıl üyeleri ile şube başkanları katılmaktaydı.

Devrimci Metal İş Sendikası'nda ise genişletilmiş merkez yönetim kurulu adıyla bir organ oluşturulmuştu. Merkez yürütme ve yönetim kurulu üyeleri, şube başkanları, bölge temsilcileri, konsey sözcüleri ve baştemsilciler bu organın üyeleriydi. Tek Eğitim Büro İş ve Yeraltı Maden İş Sendikaları'nda genişletilmiş şube yönetim kurulu ile genişletilmiş merkez yönetim kurulları vardı. Genişletilmiş şube yönetim kurulu, şube yönetim ve yürütme kurulları, konsey sözcüleri meclisi (işyerlerinde her yirmi üye için kendileri arasında seçilen sözcüler) ve işyeri temsilciler meclisinden (işyeri sendika temsilcileri) oluşuyordu. Genişletilmiş merkez yönetim kurulu ise, merkez yürütme ve yönetim kurulları, şube yürütme kurulları, işçi konseyi temsilciler meclisi (işyerlerindeki konsey sözcüleri meclisinden her 25 konsey sözcüsü için bir temsilci olmak üzere seçilen üyeler) ve baştemsilciler meclisinden oluşmaktaydı.

## SONUÇ

Bu dönemde, işçilerin kendi sınıf çıkarları doğrultusundaki bağımsız kendiliğindenci kitle hareketinin ve örgütlenme geleneğinin zayıflığı ve diğer bazı etmenler, sendika-îçi demokrasi konusunda işçilerden güçlü bir talebin gelmesini önledi ve çok-sendikali model nedeniyle de, ortaya çıkabilen tepki, kendini, başka sendikalara göçme veya yeni sendika kurma biçiminde gösterdi. Tartışmalar ise genellikle sendikayı "ele geçirmeye" çalisan gruplar arasında sürdü. Birçok sendikada yönetimde olan grup, muhalefeteki gruba karşı her türlü anti-demokratik davranışı yasa ve tüzük içinde kalarak veya onların sınırlarını aşarak gösterdi. Muhalefeteki grup ise sendika-îçi demokrasinin ancak kendisini ilgilendiren bölümlerin savunuculuğunu yaptı. Muhalefetin yönetime gelmesi halinde, işçilere ve yeni muhalefete karşı tavırda önemli bir değişiklik genellikle olmadı.

Birçok sendikada, yasa ve tüzüklerde görülen anti-demokratik hüküm ve uygulamaların ötesinde, mevzuatın boşluklarından yararlanılarak ve hatta bazan sahtekarlık yapılarak mevcut yönetiminin sürmesine çalışıldı. Bu oyunlar, naylon delegeden, delegenin satın almaya, işverenle anlaşarak işe yandaş işçi almadan, muhalif üyelerin işten çıkarılması veya başka yere tayinine, çeşitli suç isnatlarıyla muhalifleri ihbar etmeye, kaçak genel kurul düzenlemelere kadar uzandı. Bu uygulamaların sandığı ve genellikle bilindiğinden daha yaygındı. Bazı sendika yöneticileri, sendika-îçi demokrasiyi amaçlamayan yasa ve tüzüklerin ötesinde, bu oyunlarla yönetimini sürdürdüler.

Sendika tüzüklerine ve uygulamalarına genel olarak bakıldığında, sendika-îçi demokrasinin geliştirilmesi doğrultusunda bir çaba görülmü-

yor. Tüzüklerdeki "amaç" maddelerinin incelenmesi de, işçilerin, ortak çıkarlarını korumak için oluşturdukları örgütlerden çok, işçiler adına işçileri koruyan örgütlenmeleri akla getirmektedir.

Sendika tüzüklerinde işçilerin kendilerini yönetme alışkanlıklarını geliştirmeyi bir "amaç" olarak kabul edenine rastlanmadı. Bu konuda As İş Sendikası diğerlerinden bir ölçüde ayrılmaktaydı.

As İş Sendikası'nın tüzüğünde, temel amaçlar arasında, "emekçi halimizden ülkenin yönetimini ele almasını sağlamaya yönelik ekonomik, sosyal ve siyasi bilinci geliştirecek çalışmalar" bulunmak sayılmış ve bu amacı gerçekleştirilebilmek için şu hüküm getirilmişti:

"Sendikamız bu vazgeçilmez ilkesinin sağlıklı gerçekleşmesi yolunda örgüt içi demokrasiyi sonuna değin sürdürmeye kararlıdır.

"Örgüt içi demokrasi ise ancak, işçilerin gerçekten örgütlerinde söz ve karar sahibi olması yolunun açık bulundurulması ile olanaklıdır. As İş Sendikası bunu yaşama uygulamak, örgüt içi demokrasiyi sağlayıp, bürokratik yönetim biçimlerini engellemek ve sendikacılığı 'meslek' haline getirmeye karşı aşağıdaki önlemleri alır..." (M. 3)

12 Eylül 1980 öncesinde yürürlükte bulunan sendika tüzüklerinden incelenenlerinde sergilenen örgüt yapısı ve işleyiş, sendika-îçi demokrasinin geliştirilmesini desteklemekten uzaktı. Bu dönemde sendikalar işçilerin güven koşullarındaki kısa vadeli taleplerini büyük ölçüde karşıladılar ve işçilerden sendika-îçi demokrasinin daha da geliştirilmesi doğrultusunda yaygın bir talep gelmedi.

Sendika-îçi demokrasi, tüzük hükümleriyle gelişmez. Genel olarak sendikalar yapılar ve işleyişler de, işçi sınıfının kısa vadeli çıkarlarının günün koşullarındaki gereksinimlerine göre biçimlenir ve oluşur. İşçi sınıfının durumu ve sendikal örgütülük biçimi arasında bir uyum sağlama sürecinde geçimler veya ilerite gidiler olabilir de, bu iki etmenin karşılıklı etkileşimi konusunda şu genelleme yapılabilir: Sendikaların tüzüksel ve fiili yapıları ve işleyişleri, sendikacıların ürettiği olumsuzluk, işçi sınıfının genel deneyim birikimlerin, örgütülük ve mücadele geleneğinin ve bilince düzeyinin ve ülkedeki sınıflar mücadelesinin kaba bir yansımasıdır. İşçi sınıfının sendikalardan beklentisi, sendika-îçi demokrasi fazla geliştirilmeden de karşılanabiliyorsa, sendika-îçi demokrasiyi salt tüzük hükümleriyle veya düzene muhalif unsurların çabalarıyla geliştirmek mümkün değildir. Sendikalar (gerek işçi sınıfının beklenti ve istemlerinin gerçekleştirilmesi, gerek sendikaların güçsüzleşmeleri nedeniyle) işçilerin beklentilerini karşılayamıyorsa ve sermayenin yeni saldırıları karşısında işçilerin kısa vadeli çıkarlarını koruyabilmek için işçileri kitle halinde harekete geçirme gereksinimini duyuyorsa, sendika-îçi demokrasiyi geliştirmekten başka yol yoktur. İşçi sınıfının kendiliğindenci bağımsız kitle mücadelesi eğiliminin arttığı koşullarda ise, tüzüklerdeki anti-demokratik hükümler, sınıfın mevcut durumuna uygun sendikal örgütlenmeler ve iş-

leyişlerin yaratılmasını ve sınıfın mevcut durumunun örgütlenme biçimine yansıtılmasını önliyorsu veya geciktiriyorsa, yeni sendikalar dışında alternatif örgütlenme biçimleri gündeme gelebilir.

#### TÜZÜK VE YÖNETMELİKLER

- As Is. Ağaç Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1979, 35 s. (DISK)
- Bank Sen. Türkiye Devrimci Banka, Büro, Borsa, Ticaret, Eğitim, Kooperatif ve Sigorta İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, İstanbul, 1979, 96 s. (DISK)
- Basın İş. Türkiye Gazeteciler ve Basın Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1979, 41 s. (Türk-İş)
- Bayesci İş. Türkiye Bayındırık ve Tüm Yapı İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1974, 45 s. (BAGİMSİZ)
- Bayesci İş. Bayındırık İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1977, 48 s. (DISK)
- Bayesci İş. Bayındırık İşçileri Sendikası Yönetmelikleri, Ankara, tarihsiz (muhtemelen 1979-1980), (DISK)
- Bayesci İş. Bayındırık İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, tarihsiz, (muhtemelen 1979-1980), 50 s. (DISK)
- Çağdaş Metal İş. Türkiye Çağdaş Metal İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1973, 58 s. (BAGİMSİZ)
- Çimse İş. Türkiye Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası Tüzük ve Yönetmelikleri, Ankara, 1977, 141 s. (Türk-İş)
- Deri İş. Türkiye Deri İş Sendikası Ana Tüzüğü, 33 s. (Türk-İş)
- Desiyab İş. Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası, Banka, Sigorta, Ticaret, Kooperatif ve Büro İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, tarihsiz (muhtemelen 1979-1980), 41 s. (çoğaltma) (BAGİMSİZ)
- Dev Maden Sen. Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası, Tüzük, Ankara, tarihsiz (muhtemelen 1979-1980), 66 s. (DISK)
- Devrimci Metal İş. Metal, Çelik, Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto Sanayi İşçileri Sendikası Ana Tüzük, İstanbul, 1977, 17 s. (BAGİMSİZ)
- Devrimci Sağlık İş. Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, tarihsiz (muhtemelen 1977-1978), 15 s. (çoğaltma) (DISK)
- Devrimci Toprak İş. Türkiye Devrimci Toprak, Üretim, Veteriner, Balıkçılık, Sığircilik, Tarım ve Orman İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, 1975, 25 s. (çoğaltma) (DISK)
- DİSK, Tek Tıp Demokratik Tüzük, İstanbul, 1979, 40 s.
- DLH-İş. Demiryolları, Limanlar, Hava Meydanları ve İnşaat İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1980, 15 s. (Çoğaltma) (Türk-İş)
- Genel İş. Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası: Tüzük ve Yönetmelikleri, Ankara, tarihsiz (muhtemelen 1978-1979), 181 s. (DISK)
- Genel İş. Türkiye Genel Sigorta İşçileri Sendikası Tüzüğü, 1974, 27 s. (çoğaltma) (BAGİMSİZ)
- Ges İş. Türkiye DSİ, Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1972, 32 s. (Türk-İş)
- Ges İş. Türkiye DSİ, Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1974, 36 s. (Türk-İş)
- Gıda İş. Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası Tüzüğü, İstanbul, 1975, 61 s. (DISK)
- Kimya İş. Türkiye Kimya Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, İstanbul, 1966, 36 s. (Türk-İş)
- Koop İş. Türkiye Kooperatif ve Büro İşçileri Sendikası Tüzüğü, Ankara, 1976, 88 s. (Türk-İş)
- Maden İş. Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, 1961, 15 s. (çoğaltma) (Türk-İş)

- Maden İş. Türkiye Maden İş Sendikası Ana Tüzüğü, İstanbul, 1963, 32 s. (Türk-İş)
- Maden İş. Türkiye Maden İş Sendikası Ana Tüzüğü, İstanbul, 1975, 112 s. (DISK)
- Moley İş. Türkiye Motel, Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, tarihsiz (muhtemelen 1977-1978), 19 s. (çoğaltma) (Türk-İş)
- Pekim İş. Türkiye Petrol ve Kimya Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, tarihsiz (muhtemelen 1973-1974), 72 s. (BAGİMSİZ)
- Pekim İş. Türkiye Petrol ve Kimya Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, 1979, 17 s. (çoğaltma) (DISK)
- Petrol İş. Türkiye Petrol, Kimya, Azot ve Atom İşçileri Sendikası Ana Tüzük, İstanbul, 1975, 96 s. (Türk-İş)
- Petrol Kimya İş. Türkiye Petrol Kimya Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, İstanbul, 1975, 61 s. (DISK)
- Sine Sen. Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası Ana Tüzüğü, İstanbul, tarihsiz (muhtemelen 1978-1979), 24 s. (DISK)
- Sosyal İş. Sosyal-Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1977, 44 s. (DISK)
- Sosyal İş. Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Ana Tüzük, Ankara, 1980, 40 s. (DISK)
- Şeker İş. Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası Ana Tüzük ve Yönetmelikleri, Ankara, 1972, 119 s. (Türk-İş)
- Tek Eğitim-Büro İş. Teknik Eğitim, Büro, Banka İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1978, 26 s. (BAGİMSİZ)
- Tek İş. Türkiye Elektrik, Su ve Gaz İşçileri Sendikası: Anatzük, Ankara, 1979, 80 s. (DISK)
- Tek İş. Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası Yönetmelikleri, İstanbul, 1973 (Türk-İş)
- Tek İş. Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası Ana Tüzük, İstanbul, 1978, 56 s. (Türk-İş)
- Tez Büro İş. Toplu İş Sözleşmesi ve Grev, İşyeri Temsilcileri, Seçim ve Delege Yönetmelikleri, Ankara, 1977, 48 s. (Türk-İş)
- Tez Büro İş. Türkiye Ticaret, Banka, Sigorta, Kooperatif, Eğitim, Tezgahtarlar ve Büro İşçileri Sendikası Ana Tüzük, Ankara, 1978, 74 s. (Türk-İş)
- TİS. Türkiye Toprak-Su, Tarım İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, tarihsiz (muhtemelen 1979-1980), 40 s. (DISK)
- Türk Olay Sen. Türkiye Otel, Lokanta, Yurt, Kaplıca, Hamam, Stad ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, tarihsiz (muhtemelen 1977-1978), 15 s. (DISK)
- Türk Olay Sen. Türkiye Otel, Lokanta, Yurt, Kaplıca, Hamam, Stad ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, tarihsiz (muhtemelen 1978-1979), 20 s. (çoğaltma) (DISK)
- Yeraltı Maden İş. Türkiye Yeraltı ve Yerüstü Devrimci Maden İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1977, 16 s. (Çoğaltma) (BAGİMSİZ)
- YSE-İş. Yol Su Elektrik ve İnşaat İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü, Ankara, 1979, 53 s. (Türk-İş)
- Zonguldak Maden Kömür Havzası İşçileri Sendikası, "Anatzük," Etingü, Turgut, "Kömür Havzasında İlk Grev," Koza Yay., Ankara, 1976, s. 137-145.

Not: Sendikaların konfederasyonlara üyeliği konusundaki bilgi, tüzüğün kabul tarihindeki durumu göstermektedir.