

Hikmet Yurdu, Ocak – Haziran 2012, Yıl: 5, C: 5, Sayı: 9, ss. 37-64

## Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

Yrd. Doç. Dr. Nihat Akbıyık

İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

### Özet

Sendikalar sanayi devriminden yaklaşık yüz yıl sonra ortaya çıkmış örgütlerdir. Yaptıkları faaliyetler başlangıç dönemlerinde yalnızca ücret çalışma şartlarını kapsarken giderek işsizlik, eğitim, çevre, sosyal güvenlik, demokrasi ve insan hakları gibi toplumun tümünü ilgilendiren konuları kapsamaya başlamıştır. Ancak sendikaların gelişmesi ve yapısal özellikleri her ülkede aynı değildir. Devletin tarihi, ideolojik ve ekonomik yapısıyla; sendika, işçi, işletme ve işverenlerin çeşitli özellikleri hem sendikaların yapısını, hem de sendikayla üyesi arasındaki bağlılığı yakından etkilemektedir. Bu çalışmada sendikayla üyesi arasındaki bağlılığı etkileyen söz konusu faktörler incelenecektir.

**Anahtar kelimeler:** Sendikal bağlılık, işveren, devletin yapısı, sendika- işveren ilişkileri, sosyal devlet

### Abstract

#### Membership of Trade Union And The Factors Of Union Commitment

Trade unions came into being approximately one hundred years after the industrial revolution. While their initial term activities include only fee and working conditions, gradually they have began to include the issues, which are all community's concern, such as unemployment, education, social security, democracy and human rights. However, progress and structural characteristics of unions are not same for all countries. With the state's history, ideology and economic structure; trade unions, workers and variety features of workers and employers have effect both structures of union trades and commitment between member and union closely. This study will examine factors that affect adherence between the members of the union.

**Key words:** Union commitment, Employer, State Structure, Union-employer Relations, Social State

### Giriş

Emek erbabıyla bunları çalıştıranların ilişkisi mülkiyet edinme olgusu ve buna bağlı olarak sınıfların ortaya çıkmasıyla başlar. Ancak Sanayi Devrimi'nden önceki ilişki işçi-işveren ilişkisinden çok, efendi- köle ilişkisi şeklindedir. Kölelik geçmişten bugüne din, kültür ve ırk ayrımı olmaksızın dünya genelinde yaygın bir uygulamadır. Çalışma ve emek tarih boyunca hemen her toplumda küçümsenmiştir. Eski Mısır, Hindistan ve Roma'da bu türdeki çalışmanın izlerine rastlanır. Bugün kabul edilen anlamda işçi –işveren ilişkisi, 18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile birlikte işçi ve kapitalist sınıfların doğumuyla başlamıştır. O dönemde geçerli olan klasik iktisadi anlayış örgüt-

lenmeyi, tam rekabet piyasası düşüncesine aykırı bulup, izin vermediği için işçi ücretleri ve diğer çalışma şartları başlangıçta bireysel sözleşmeler ile düzenlenmiştir. Bu uygulama düşük ücretler, aşırı çalışma süreleri ve kötü çalışma ortamlarını doğurarak kısa sürede bir insanlık faciasına sebep olmuştur. Fabrikasyon üretimden yaklaşık yüzyıl sonra ilk sendikal örgütlenmelere rastlanmıştır. Başlangıçta illegal örgütler olarak kabul edilen sendikalar klasik devlet anlayışının sosyal devlete dönüşmesi ile birlikte yasal statüye kavuşmuş ve giderek faaliyetlerinin kapsam ve derinliği artmaya başlamıştır. Örneğin yapılan toplu iş sözleşmeleri başlangıçta yalnız işçileri ilgilendiren ücret ve benzeri çalışma şartlarını düzenlerken giderek işsizlik, çevre, eğitim, sosyal güvenlik, ayrımcılık, engelli, çocuk ve kadın işçilerin korunması, demokrasi ve insan hakları gibi toplumun tamamını ilgilendiren konular da sendikaların gündemine girmiştir. Sendikaların yapısı ve gelişimi her ülkede aynı olmamıştır. Çünkü sendikalar söz konusu süreç içerisinde bulunduğu ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel şartlarından ciddi olarak etkilenmiştir ve kendisi de içinde büyüdüğü sistemi etkilemiştir. Söz konusu etkileşim süreci sendikaların hem işverenle, hem de kendi üyeleriyle ilişkilerini etkilemiştir. Ayrıca sendikaların ekonomik ve sosyal fonksiyonlarına ilişkin değerlendirmelerde ideolojik yaklaşım tarzı da etkili olmaktadır. Örneğin liberal yaklaşım sendikal örgütlenmeyi serbest piyasaya aykırı görürken, sosyal devlet uygulamasında sendikalar sistemin olmazsa olmazları arasında sayılmış, buna karşılık sosyalistler sendikaları kapitalist devletin ideolojik araçları olan yozlaşmış kurumlar olarak görmektedir (Işık, 1998:8 ). Neo-liberal politikaların çalışma yaşamı üzerinde yarattığı etkiler bağlamında, sendikaların sahip oldukları güçlerini büyük ölçüde yitirmeleri ve işlevlerini kaybetmeleri, üye kazanımları doğrultusunda yeni stratejiler belirlemelerini ve yeni politikalar geliştirmelerini kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu doğrultuda sendikaların izlediği en önemli stratejinin de üyelerin sendikal bağlılığını artırmak suretiyle sendikal katılımı güçlendirmek olduğu görülmektedir. (Karaca, 2011:68). Bu çalışmada yukarıda belirtilen faktörler dikkate alınarak sendika üyeliği ve sendikal bağlılığı etkileyen faktörler incelenecektir.

**Sendikal Bağlılık:** Sendikal bağlılık, sendikalara yönelik yapılan davranışsal araştırmalarda uzun zamandır dikkat çeken bir konudur. (Gordon, Beauvais, Ladd, 1984:361). Sendikal bağlılık, üyenin sendikayı ne derece, nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunu gösteren bir kavram olarak, örgüte bağlılık kavramından doğmuştur. Bu konudaki literatür, büyük ölçüde örgüte bağlılık konusundaki kuramsal ve ampirik araştırmalara dayalı olarak gelişmiştir. (Bilgin, 2007: 44). Grusky,e göre, örgütsel bağlılık, üyenin ya da izleyicinin sistemin bütünüyle olan iliş-

kisinin doğasıdır. Dubin ve arkadaşları bağlılığı, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütün olarak tanımlamışlardır(Gül, 2002:38).

Gordon ve arkadaşları sendikal bağlılığı, üyelerinin, sendikanın amaçlarını benimsemesi, sendika için çalışma isteğinin olması ve sendikada kalma arzusu olarak tanımlarlar. Bu tanımlama doğrultusunda sendikal bağlılığı ölçmek için geliştirdikleri ölçek dört boyuttan oluşmaktadır: Bunlar, sendikal sadakat, sendikalılığa olan inanç, sendika için çalışma isteği ve sendikada sorumluluk alma isteğidir. (Bamberger and others,1999:305). Bu ölçekte sendikalılığa olan inanç genel olarak sendikal bir tutumu yansıtırken diğer üç boyut ise özelde kişinin üye olduğu sendikaya yönelik tutum ve davranışlarını yansıtmaktadır. (Hoell, 2004: 166).

Bazı araştırmacılar kavramı araçsal bağlılık (bireyin sendikayı yararlı olarak algıladığı için üyeliğini sürdürmesi) ve değerlere dayalı bağlılık (bireyin sendikalılığın temelindeki ilke ve idealleri doğru bulup desteklediği için üyeliğini sürdürmesi) şeklinde iki boyutlu olarak ele alınmıştır. Bu iki boyut üzerinden dört farklı üye tipi belirlenmiştir. Sendikaya bağlılık düzeyi ve türü, üyenin sendikayı ne derece ve nasıl ve hangi koşullar altında desteklemeye hazır olduğunun göstergesidir. Buna göre “yabancılaşmış üye” sendikaya bağlılık duymaz, sendikal faaliyetlere katılmaz ve her an üyelikten çekilebilir. “İşlevsel üye” rasyonel düşünür, üyeliğini sürdürmesi sendikanın etkinliğine bağlıdır ve ücretlerin, çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönündeki sendikal faaliyetleri desteklemesi beklenir. “İdeolojik üye” sadece değerlere dayalı bağlılıkla hareket eder, sendika başarılı olmasa da sendikal faaliyetleri destekler ve bu faaliyetlerde yer alır. “Adanmış üye” kategorisi ise her iki boyutta da yüksek derecede bağlılık duyan ve en aktif olan üyeleri kapsar (Bilgin, 2007: 45-46). Üyenin sendikaya bağlı olmasının birçok göstergesi vardır; sendika adına çaba harcamaya ve üyeliğini sürdürmeye yönelik güçlü bir isteğinin olması, sendikalı olmaktan gurur duyması sendikanın amaç ve değerlerini kabul etmesi, bunlara yönelik güçlü bir inancının olması şarttır. Başka bir ifadeyle, sendikaya bağlılık, sendikada sorumluluk almaya ve sendika adına çalışmaya gönüllü olmak anlamına gelir. Sendikal bağlılık, hedef ve amaçlar bakımından daha genel bir kimliği yansıtır ve yavaş bir şekilde gelişir (<http://www.arsiv.halkinbirliigi.net/modules.php?name=News&file=article&sid=617>).

### 1. Sendika Üyeliği Ve Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Sendikaların temel amacı olarak üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak üzere kurulması olarak görülmektedir. Bu amaçtan yola çıkılacak olursa,

sendika üyeliğinin temel amacının çıkarların korunması ve geliştirilmesi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Fakat alışan kesimin sendika üyeliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, üyelerin sendika üyeliğini ve üyeliklerini sürdürme konusunda önemli etkilere sahiptir. Ülkedenen ülkeye farklılıklar iirmekle birlikte sendika üyeliğini ve üye kalma nedenlerini etkileyen temel unsurlar řu başlıklar altında toplanabilir.

- Ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı,
- Sendikanın yapısı ve faaliyetleri,
- İşçi ve işçinin özellikleri,
- İşyeri ve işverenin yapısı ve özellikleri

## 2. Ülkenin Ekonomik Ve Sosyal Yapısından Kaynaklanan Faktörler

### 2.1. Devletin Ekonomik ve Sosyal Zihniyeti

Devlet, endüstri ilişkileri sisteminin üç temel unsurunun en önemlisidir. Devletin sendikal harekete bakışını etkileyen faktörlerin başında ülkenin gelişmişlik seviyesi ve ülkede devletin sanayileşmedeki rolü gelir. Gelişmekte olan ülkelerde hükümetler ekonomik kalkınmanın aksaması endişesiyle sendikalara soğuk bakarken gelişmiş ülkelerde konu daha çok ekonomik ve sosyal özgürlükler çerçevesinde ele alınır. Örneğin ABD’de kamu yatırımlarının azlığı devlet- sendika ilişkilerini liberal bir sürece çekerken, İsveç’te sanayinin kuruluş ve gelişmesinde devletin ağırlığı oldukça fazla olduğundan devlet kendi işletmelerinde sendikalaşmayı özellikle teşvik etmiştir. Yine 1930’larda uygulamaya konan sendika- devlet- işveren işbirliğine dayanan demokratik korporatizm (sosyal mutabakat) sosyal devletin çalışma hayatında sorumluluk sınırlarını genişletmiştir. Ücretlerin ülke genelinde emek-sermaye işbirliğiyle belirlenmesi anlamına gelen bu sistem günümüzde yaşanan çeşitli sorunlar sebebiyle giderek şirket hatta fabrika düzeyinde uygulamaya dönüşmektedir. Devletin ekonomideki ağırlığı bakımından İsveç’e benzeyen Türkiye’de ekonomik ve sosyal mutabakat anlayışı gelişmemiştir. Çünkü ücret ve çalışma şartlarını belirlemede 1980’lere kadar devlet tek söz sahibidir. Uygulanan kamu personel ve ücret politikası yalnızca kamu sektörünü değil, aynı zamanda özel sektörü de etkilemiştir. Bu yapı ülkedeki sendikaların yapısal özelliklerini ve işçi-ışveren ilişkilerini de yakından etkilemiştir. Kamu sektöründe uzun yıllar boyunca izlenen popülist devlet politikaları yüzünden toplu sözleşmelerde ücret- verimlilik bağlantısı dikkate alınmamıştır. Bu durum hem kamuda örgütlü sendikaları devlete daha bağımlı kılmış, hem de özel sektördeki çalışma barışını olumsuz

etkilemiştir. Çünkü özel sektör varlığını devam ettirebilmek ve karlılığını sürdürebilmek için toplu pazarlık esnasında ücret- verimlilik- rekabet- işletmenin ödeme gücü gibi konulara dikkat etmek zorundadır. Bunun sonucu olarak özel sektörde sendika – işveren ilişkileri kamu sektörüne oranla daha gergin ve çatışmacı bir yapıdadır. Devletin sisteme müdahalesi her ülkenin ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel özelliklerine göre değişmekle birlikte üç şekilde gerçekleşir:

- a) Çalışma hayatının işleyişini düzenleyen kuralları belirlemek,
- b) Kurumsal düzenlemeleri sağlamak. İşçi ve işveren tarafları arasında çıkan iş uyuşmazlıklarını gidermek,
- c) Mal ve hizmet üreten işletmeleriyle aynı zamanda işveren olmak (Mahiroğulları,2000:158-164).

Devletin yukarıda belirtilen fonksiyonları yerine getirmedeki performansı yani sosyal devlet niteliği sendika- üye ilişkilerinde çok belirleyici özelliğe sahiptir. Devletin işgücü piyasalarına ve sendikalara müdahalesi liberal, sosyal ve totaliter bir yapıya sahip olmasına göre farklılık gösterir. Uygulamanın etkinliği, kurumsallığı, objektifliği, sürekliliği gibi faktörler işçinin hem sendika ile hem de devletle ilişkisini büyük ölçüde ters yönde etkiler. Örneğin her türlü totaliter rejimlerde örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hürriyeti bulunmaz. Osmanlı Devleti döneminde çalışma hayatı lonca sistemi içinde düzenleniyordu. Lonca düzeni devletle birlikte lonca yönetimince belirlenirdi. 18. yy. dan itibaren çeşitli ekonomik ve sosyal sebeplerle zayıflamış, nihayet 2. Meşrutiyetin başlarında resmen sona ermiştir. Devletin çalışma hayatına yasal düzenlemelerle müdahalesi Tanzimat dönemiyle birlikte başlamıştır. Ereğli Kömür Havzası için çıkarılan ve 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile Mecelle bu çalışmaların ilkidir. Yine bu dönemde mülkiye, askeriye ve ilmiye sınıfları için sosyal güvenlik sistemi oluşturuldu (Talas, 1992:39-40). Mütareke döneminde çok sayıda illegal sendika örgütlenmesine rastlamak mümkündür. Bu örgütlerin en önemli özelliği kurucularının üst ve orta sınıftan aydınlar olmasıdır. Çünkü söz konusu dönemde henüz bir işçi sınıfı oluşmamıştır. 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu, 1926'da çıkarılan Borçlar kanunu ve Takrir-i Sükûn Kanunu, 1936'da çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu Çalışma ilişkilerini bireysel temele oturtarak sendika ve toplu sözleşmeye izin vermiştir. (Gülmez, 1991:408-451) Ayrıca devlet özellikle 1930'lardan itibaren kurduğu fabrikalarla ülkenin en büyük işvereni olarak öncü bir rol oynamıştır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Türkiye tek partili, devletçi ve dışa kapalı sistemden vazgeçince endüstri ilişkileri sisteminde de köklü değişiklikler meydana gelmiştir. 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikle-

ri Hakkındaki kanunla sendikaların serbestçe kuruluşuna izin verildi. 1961 Anayasası ve onun ışığı altında 1963'te çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunuyla 1964'te çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikası Kanunu Türk çalışma hayatı için dönüm noktası olmuştur. 1990'lı yıllardan itibaren özellikle Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği normları Türk çalışma mevzuatı için yön verici kaynak olmuştur. Bununla birlikte demokratik ve ekonomik yapılardan kaynaklanan vesayetçi devlet anlayışının etkisiyle sendikal özgürlüklerde aşağıda belirtilen belli noktalarda ciddi sıkıntılar devam etmektedir:

- Sendikaların siyasi ve ticari alanlarda faaliyetinin aşırı daraltılması. Ekonomik ve siyasi fonksiyonları budanan sendikaların faaliyetleri yalnızca ücret pazarlığı yapmakla sınırlandırılmıştır. Bu durum sendikaların toplumsal etkisini oldukça zayıflatmıştır.
- Grev ve lokavt özgürlüğünün çeşitli engel ve yasaklamalarla kabul edilemez şekilde sınırlandırılması. Bu engel ve yasaklamalar sonucunda Türkiye'de yaklaşık üç milyon sendika üyesi işçinin ancak 700 bini toplu iş sözleşmesi yapabileme imkânına sahip olabilmıştır.
- Toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli yetki şartlarının engelleyici ağırlığı. İşçi sendikalarının yetkili olmak için gerekli olan yüzde onluk işkolu barajı şartı sendikal özgürlükler açısından çok tartışılmaktadır.
- Toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin bıkırtıcı detaylarla dolu olması,
- Demokrasinin kendi doğal sürecinde gelişimini engelleyen, 1960'ta başlayan ve her on yılda bir tekrarlanan askeri darbeler. Anayasalar ve çalışma hayatını düzenleyen diğer mevzuat her darbe sonrasında kısmen veya tamamen değişmiştir.

Mevzuatın şüpheli ve detaylı yaklaşımı sosyal diyalog geleneğinin oluşmamasıyla birleşerek sosyal taraflar arasında sağlıklı ve köklü bir ilişkinin yerleşmemesinin ana sebebi olmuştur.

## 2.2. Ülkenin Ekonomik Yapısı

Ülkede enflasyon, işsizlik ve istihdamın durumu ve buna bağlı olarak milli gelirin dağılımı gibi makro değişkenler işçi- işveren ilişkilerini doğrudan etkileyen faktörlerdir. Çünkü endüstri ilişkileri sistemi, ekonomik sistemin alt sistemidir ve ondan etkilenir. Yukarıda belirtilen değişkenlerin olumsuz olması durumunda sosyal taraflar arasındaki ilişkiler gerginleşir. Bu gerginlik sendika ile üyesini birbirine olumlu yön-

de yaklaştırır. Örnek olarak özellikle 1970'lerin ikinci yarısından itibaren Türk Endüstri İlişkilerindeki kaos ortamını bozulan ekonomik dengeler ve yüksek enflasyona bağlamak mümkündür. Siyasi istikrarsızlıkla birleşen ekonomik sıkıntılar endüstri ilişkileri sistemini temelden etkilemiştir. Ayrıca bir ülkede ekonomik faaliyetlerin kayıtlı ya da kayıt dışı olması da çalışma ilişkilerini yakından etkiler. Kayıt dışı sektörün temel özelliği çalışma hayatını düzenleyen yasal ve kurumsal düzenlemelerin dışında kalmasıdır. Kayıt dışı çalışma, piyasalarda kayıt dışı işletmeler lehine haksız menfaat sağlarken, buralarda çalışan işçilerin aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Kayıt dışı sektörde çalışanlar arasında kadın ve çocuk istihdamı yaygındır. Tarım, imalat sanayi ve küçük ölçekli hizmet işletmelerindeki kadın ve çocuk çalışanlar yetersiz ücret ve çalışma şartlarının yanı sıra sendikal hak ve özgürlükleri kullanma açısından da oldukça kötü durumdadırlar. Daha da ötesi sendikalar kayıt dışı çalışanları yok saymaktadır (Ünsal, 1997:235-238).

Yatırımlarda ve dolayısıyla istihdamda kamunun payı da hem sendikalaşmayı, hem de çalışma ilişkilerini çok yönlü olarak etkiler. Bilindiği gibi 1929 buhranı sonrasında Keynes'çi politikalarla Avrupa'da kamu yatırımlarının artışı sendikal örgütlenmenin kapsamını oldukça geliştirdiği gibi, işverenin sosyal anlayışı giderek gelişen devlet olması gerginlik derecesi düşük, uzlaşmacı, barışçı ve yüksek oranlı sosyal haklar sağlayan bir çalışma ortamını doğurmuştur. Bu durum 1970'li yıllara kadar devam etmiştir. Bu tarihten itibaren kamu harcamalarındaki azalma, özelleştirme, teknolojik gelişmenin doğurduğu istihdam kayıpları, hizmet sektörünün toplam istihdamdaki yüksek oranlı artışı ve bu gelişmelerin işgücüne etkileri sonucu sendikalar güç kaybetmeye başlamıştır. İstihdamdaki ağırlığın geleneksel sektörlerden hizmet sektörlerine kayması aynı zamanda işçi-işveren ilişkilerinin özel sektörün niteliği gereği olarak gerginleşmesine de yol açmıştır. Söz konusu gelişmeler sendikal yapılarda yeni yaklaşım ve politikalar geliştirme ihtiyacını kaçınılmaz kılmaktadır. Sendikalar arasında yatay ve dikey birleşme yoluyla güç birliği yapılması ve işyerlerindeki karar alma sürecine çalışanların daha yoğun katılması izlenmesi gereken yeni politikalar olarak öngörülmektedir (Petrol-İş Dergisi, 2002); (Özkaplan, 1994: 195-197).

### 2.3. Ülkenin Sosyo- Kültürel Yapısı

Ülkenin toplumsal yapısı hem işçi ve işveren örgütlerinin yapısını ve birbirleriyle ilişkilerini, hem de çalışma hayatını düzenleyen kuralların yapısal özelliklerini derinden etkiler. Örneğin Almanya, İngiltere ve İskandinav ülkelerinde gelenek ve görenekler çalışma mevzuatı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Düzenlemeler kanuna değil göreneklere dayalıdır. Dolayısıyla uzun yıllar içinde doğal bir süreçte oluşan

uzlaşmacı bir ilişki söz konusudur. Geleneksel değerlerin endüstri ilişkileri sisteminde belirleyici olduğu diğer bir ülke de Japonya'dır. Geleneksel düşüncenin modern sanayi hayatına uygulanmasıyla işçi ve işveren kendilerini sürekli olarak birbirine borçlu hissederek dayanışan, ortak bir amacı gerçekleştiren taraflar olarak görmektedirler. Bu zihniyet yapısı doğal olarak ülkenin sendikal yapısını etkilemektedir. Özellikle büyük işletmelerde görünen karşılıklı bağlılık işletme yönetiminde sorumluluk alan iş yeri sendikacılığını, çalışanlar için hayat boyu istihdamı ortaya çıkardı. Bu gelişmeler Japonya iş gücü eğitimi politikasını da derinden etkilemiştir. (Mutlu, 1989: 16-17) Buna karşılık İtalya, İspanya ve Fransa gibi Güney Avrupa ülkelerinde sosyal sınıflar arasında tarihten gelen sert ve mücadeleci ilişkiler endüstri ilişkileri sistemine de yansımış, tarafların uzlaşmasına dayalı ortak tavır, kural geliştirme geleneği oluşmamıştır. Bundan dolayı bu ülkelerde çalışma hayatı daha çok devletçe çıkarılan kanunlarla düzenlenmektedir. Uzlaşma geleneğinin olmayışı sık sık grev ve lokavt yapılması sonucunu doğurmaktadır.

Çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen diğer bir sosyal faktör de işgücü piyasalarındaki ırk, cinsiyet, din ve etnik kökene dayalı ayrımcılık uygulamasıdır. Dinle etnik kökenin birleşerek çalışanlar aleyhine haksız ve kötü durumlar yaratmasına çok sık rastlanır. Amerika ve Avrupa'da eskiden beri rastlanan siyah-beyaz ayrımcılığı, 20. yüzyılda İngiltere, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde Asya ve Afrika kökenli göçmen işçilere 11 Eylül hadisesinden sonra daha da şiddetlenen işte ve iş dışı sosyal hayatta uygulanan ayrımcılık uygulamaları buna örnektir. İşin ilginç yanı sendikalar bu uygulamanın bir parçası, hatta teşvikçisi olmuşlardır. Bu durum sendikalar hakkında genel anlamda kuşku ve endişeye sebep olmuştur. (Grint, 1998: 86-90)

### 3. Sendikanın yapısından ve faaliyetlerinden kaynaklanan faktörler

#### 3.1. Sendikanın Kuruluş Esası

Bilindiği gibi kuruluş esaslarına göre üç tür sendika bulunmaktadır:

- a. Meslek sendikaları,
- b. işyeri sendikaları ve
- c. işkolu sendikaları.

Üç sendika türünde de üye ile sendika arasında sadakati besleyen farklı sebepler bulunmaktadır. Aynı meslekten olanların oluşturduğu meslek sendikaları Sanayi Devriminin ilk dönemlerinde lonca sisteminden beslenerek doğmuş bir sendika türü-



dür. Lonca düzeni sona ererken loncalardaki meslek erbabı (guild) işçiler hızlı bir şekilde sendika üyeliğine geçiş yaparak meslek sendikalarının doğuşuna büyük katkı sağlamışlardır. (Ekin, 1989:77) Ustalık ve meslektaşlık gurur ve dayanışmasının sonucu olarak bu sendikalarda üyelerin birbirilerine ve sendikalarına bağlılık ve sadakatleri oldukça yüksektir. (Grint,1998:83) İşyeri sendikalarında işyeri ile sendika adeta özdeşleşmiştir. Çünkü bu sendika türünde sendika ile işyeri yönetimi işyerinin başarısı için ortak çaba göstermektedir. İşyeri sendikacılığında sendikaların diğer sendikalarla ilişki kurması ve dayanışması çok yetersizdir. Bu durum hem sınıf bilincinin oluşmasını, hem de sendikayla üye ilişkisini olumsuz etkiler. Bu özellik sendika üye ilişkisini zayıflatan niteliklerdir. Üye için sendika adeta işletmenin yönetim organının bir parçasıdır. İşkolu sendikacılığı ise bilindiği gibi özellikle 20. yüzyılda ortaya çıkmış bir sendika türüdür. Emekle sermaye arasında sınıfsal çelişkilerin doğurduğu ortamda sendikalar eğitimsiz, vasıfsız ve yoksul işçilerin tek sığınağıdır.

### 3.2. Sendikaların Örgüt Yapısı

Sendikalar çoğulcu demokrasinin temel unsurlarından biridir. Demokratik gelişme ve sendikal özgürlükler birbirini karşılıklı olarak etkiler. Ancak demokratik ortam yalnızca sendika ile ekonomik ve sosyal çevresi arasında değil, sendikayla üyesi arasında da önem arz eder. Sendikaların üyeleriyle sağlıklı ve sürdürülebilir ilişki kurmaları sendika içi demokrasinin işleyişine bağlıdır. Bu da sendika içi kanalların açık olmasıyla mümkündür. Böylece sendika yönetimiyle taban arasında politikaların plan ve uygulanması konusunda diyalog sağlanmış olur. Toplu sözleşme ve diğer faaliyetlerde işçilerin çıkarları sendikalar için yol gösterici nitelik taşımış olur. Bu da sendikayla üyesi arasında sadakat ve bağlılığı artırır. Ancak uygulamada sendika üst yönetimiyle taban arasında karşılıklı bağlılığı zedeleyen durumlara sıkça rastlanır. Robert Michels “ Siyasi Partiler: Modern Demokrasi ve Oligarşik Eğilim Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma” isimli eserinde 20. yüzyıl başlarında Avrupa’da sosyal demokrat partiler ve sendikalar gibi demokratik örgütlerde oligarşik bir yönetim anlayışının bulunduğunu söyler. Yazara göre bu örgütler, sürekli olarak sınırlı bir azınlık tarafından yönetilmektedir. Liderler giderek sınırsız güç kullanan “proleterya aristokrati” olarak tanınan kişilere dönüşmektedir. Bu oligarşik eğilimin temel sebebi örgütün büyüklüğüdür. Bu durum bürokratik ortak kararların demokratik bir biçimde alınmasını güçleştirmekte ve örgütün amaçlarını daha karmaşık hale getirmektedir. Böylece giderek alt kademedeki örgüt mensupları hedefleri anlamada güçlük çekmekte ve sonuç olarak tabanın örgüt üzerindeki denetimi imkânsız hale gelmektedir. Neredeyse kutsanan ve maddi-manevi imtiyazlar sağlayan liderliği terk etmek, bu pozisyondaki kişilere zor gelmekte ve bunun sonucunda demokratik örgütler oligarşik bir yapıya dö-

nüşmektedir (http: // [www.calismatoplum.org/](http://www.calismatoplum.org/) sayı 19/ michels. pdf. ) ; (Ünsal, 1997:213).

### 3.3. Sendika Siyaset İlişkisi

Modern toplumlarda sosyal sınıflar arasında işbölümü ve çıkar çatışması aynı anda birlikte bulunmaktadır. Bu çatışmalar politik karar yapısının temelini oluşturur. Yapının ana unsurları siyasi partiler ve diğer baskı grubu örgütlerle birlikte sendikalardır. Söz konusu siyasi aktörler farklı amaçlara sahip olmakla birlikte birbirleriyle sürekli ilişki kurmak zorundadırlar Bu süreç sendikaların faaliyet alanını işletme düzeyinden toplum düzeyine taşır. Dolayısıyla sendikalar geniş anlamda siyasi hayatın vazgeçilmez unsurlarıdır ve faaliyetleri yalnız kendi üyelerini değil, toplumun tümünü yakından etkiler (Küçükömer, 1994: 196). Sonuçta siyasi hayatın unsurları olan örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için diğeriyle işbirliği yapmak durumundadır. "Sendikalar siyasi partiler aracılığıyla üyeleri için daha fazla ekonomik ve sosyal menfaatler elde etme amacı güderler. Siyasi partiler ise, örgütlü bir güç olan sendikalar sayesinde tabanlarını genişletme ve oy oranlarını artırma peşindedir." (Mahiroğulları, 2000:111). Sendika ve siyasi parti ilişkilerini üç grupta toplamak mümkündür:

- a) Tek partiye dayalı diktatörlük rejimlerinde sendikalar tek partinin yardımcı pozisyonundadır. Bolşevik iktidarında sendikalar sosyalist iktidarın organı durumundadır. Partinin bir okulu olarak sosyalist düzenin ve ideolojinin oturmasında ve merkezi planın uygulanmasında devlete yardımcı pozisyonundadır. Çin halk Cumhuriyeti'nde de aynı şekilde sendikalar partiye bağlıdır (Işıklı, 1972:282-284). Sendika ve ideolojik siyasi partiler arasındaki ilişki, Özellikle 2. Dünya savaşıdan sonraki dönemde Fansa, İtalya, İspanya gibi ülkelerde sendikalarla komünist, sosyalist, Hıristiyan ve sağcı siyasi partiler arasındaki ilişkiler buna örnek gösterilebilir. Sendikalarla Hıristiyanlık arasındaki ilişki çeşitli ülkelerde mezheplere göre bazı farklılıklar göstermekle birlikte genellikle Hıristiyanlık ilkelerine dayalıdır. "Hıristiyan sendikacılık işçiler arasında komünizme, sosyalizme karşı yürütülen mücadelede bir hayli etken bir silah olarak vazife görmüştür." (Işıklı, 1972:153). Ancak 1970'lerden itibaren Hıristiyanlığın sendikalar üzerinde etkisi giderek zayıflamaya başlamıştır.
- b) İngiltere örneğinde olduğu gibi sendikaların siyasi parti kurmaları veya onunla birleşmesiyle iktidara gelmesi ikinci grup ilişkiye örnektir. İngiltere'de ılımlılığa ve tavizciliğe dayalı temel felsefesiyle Fabianlık İngiliz

sendikacılığını şekillendiren en önemli harekettir. “ Fabianlar kapitalizmin gelişiminin ve evriminin sonucunda daha adil ve her bakımdan daha demokratik bir toplum düzenine ulaşılacağına inanırlar” (Işıklı, 1972:37). 1900 yılında işçi sendikalarının desteğiyle İngiltere’nin günümüzde dahi iki büyük sendikası olan biri olan İşçi Partisi kuruldu.

- c) Sendikayla siyasi partilerin arasında organik bir bağın olmadığı ve sendikaların tarafsız olması. (Ekin, 1989:89) Türkiye’de sendikalar Batı’da olduğu gibi uzun mücadeleler sonucunda doğmadığı için sendika siyaset- ilişkileri batı örneğine uymaz. Sanayileşme sürecinin gecikmesi ve sendikal örgütlenmenin uzun süre yasaklanmasından dolayı ülkemizde batılı anlamda sınıf bilinci zayıftır. 1870’lerde İstanbul ve civarında çoğu yabancı sermaye yatırımlarında örgütlenen sendika benzeri örgütler ilk sendika örnekleri olarak kabul edilebilir. Bu tarihten 1947’ye kadar bütün örgütlenmeler yasa dışı kabul edilmişlerdir. Hem Osmanlı, hem Cumhuriyet idaresi yaptığı düzenlemelerle çalışma hayatında bireysel ilişkiler kurulmasını tercih etmiştir. Türkiye’de 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren sendikaları ve Sendika birlikleri Hakkındaki Kanunundan beri milli bir sendikacılık oluşturulmak istenmiştir. 1946 seçimlerinin sonucu meydana gelen siyasi gerginlik ve bölünme Türk sendikacılığın siyasi partilerle ilişkisini derinden etkilemiştir. II. Dünya savaşından Avrupa’nın yeniden imarını amaçlayan Marshall Yardımı Türk sendikacılığının yeni örgütlenme modelini oluşturmuştur (Ünsal, 1997: 11). 1947’ den itibaren Çıkarılan işçi ve memur sendikacılığını düzenleyen tüm kanunlarda sendikaların siyaset yapması açıkça yasaklanmakla birlikte mevcut siyasi partiler sendikaları kuruluşundan itibaren kontrol etme arzusunda olmuştur (Tokol, 1997:72-73). Sendika- siyaset ilişkisinde etkisi günümüze kadar devam eden diğer bir gelişme de sık sık yapılan askeri darbelerdir. 1960, 1970, 1980 ve 1997’ de yapılan askeri darbeler uzlaşmaya dayalı, kurumsal bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturulmasının önündeki en büyük engel olmuştur. Bu süreç sendika özgürlüğünü zedelemiş ve sendikalarla siyasi partiler arasında çarpık ilişkileri doğurmuştur. Örneğin DİSK 12 Mart Muhtrasını yayınladığı bir bildiriyle alkışlarken, Türk-İş ve işveren sendikası olan TİSK 1960 ve 1980 darbeleri sonrasında kurulan darbe hükümetlerine bakan vererek desteklemiştir (Işıklı, 1972:386). En büyük işçi sendikası konfederasyonu olan ve kamu sektöründe örgütlü olması dolayısıyla devletle hassas bir ilişkisi olan Türk-İş 1976 yılına kadar Amerikan tarzı partiler üstü bir politika izlediğini ifade

ederken Disk, Hak-iş ve Misk kendi görüşlerine yakın siyasi partilerle daha yakın ilişki içerisinde olmuşlardır (Öz, 1994: 68-69).

Ülkemizde memur sendikacılığı ise ilk defa 1961 Anayasasının düzenlemesiyle 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikası Kanunu ile başlamıştır. Dönemin siyasi şartları sonucu memur sendikaları da ideolojik temel üzerine kurulmuştur. Ancak 1971’de ara rejimle birlikte memur sendikacılığı anayasada yapılan değişikliklerle son bulmuştur. İzleyen dönemde memurlar sendika yerine yine siyasi bölünmüşlük temeline dayalı dernekleşme yoluyla örgütlenmeye devam etmişlerdir. (Tokol, 1997: 72-72) 1982 Anayasası da memur sendikacılığını düzenlememiş, nihayet 1995 yılında anayasanın 53. Maddesine bir fıkra eklenerek memur sendikacılığına yeniden izin verilmiştir. İlginç bir uygulama olarak memur sendikacılığını düzenleyen 4688 sayılı “ Kamu Görevlileri Sendikası Yasası”12. 7 2001’de çıkarılmasına rağmen sendikalar 1995’ten itibaren Dernekler Yasasına göre kurulmuş, ancak o dönemlerdeki hükümetlerce sendika olarak kabul edilmişlerdir. Günümüzde de Türkiye’de memur sendikaları ile siyasi partiler arasındaki ilişkiler işçi sendikalarına nispetle daha belirgindir. Siyasi iktidarların değişmesiyle sendikaların üye sayısının ve yetki durumunun değişmesi bunu göstermektedir. Dolayısıyla memurların sendikaya üye olurken siyasi açıdan kendilerine en yakın sendikayı seçtiği söylenebilir.

Türkiye’de sendikacılık geleneğinin bulunmamasını etkileyen faktörleri şöyle sıralamak mümkündür:

- Sanayileşmenin geç başlaması,
- Ülkenin yaşadığı kronik ekonomik ve politik sıkıntılar,
- Tarıma dayalı geleneksel yapıdan kaynaklanan zihniyet dünyası,
- Sendikal örgütlenmeler konusunda tarafların birbirlerine karşı duydukları güvensizlik,
- Devlete hâkim olan vesayetçi anlayış,
- Sendikaların kendilerini yenilemekten kaçınan ve ücret sendikacılığını aşamayan yapısal özellikleri,
- İşçilerin sendikaya karşı var olan güvensizliği,
- Sendikalar arasındaki ilişki ve dayanışmanın yetersizliği.

### 3.4. Sendikaların İdeolojik Yapısı Ve Dini Değer Ve Geleneklere Bakışı

Sendikalar günümüzde farklı ekonomik ve siyasal yapıya sahip çeşitli ülkelerde varlığını sürdürmektedir. Temelde aynı özelliklere sahip olsalar da doğup geliştikleri ülkelerden kaynaklanan sebeplerle bazı farklılıklar da bulunmaktadır. Örneğin "Avrupa sendikacılığı toplumu temelden değiştirmeye yönelik bir doktriner görüşle ortaya çıkmıştır. Çünkü 19. Asırda mevcut rejime yönelik, sosyalist cereyanların etkisindeki sınıf mücadelesinin tesirinde kalmıştır. Avrupa işçi hareketleri sosyal düzene duyulan derin ve köklü reaksiyondan etkilenmiştir. Avrupa'da oy hakkı başta olmak üzere sosyal haklar toplu pazarlık yoluyla elde edilmiştir. Avrupa sendikaları yalnızca kendi üyelerinin değil, bütün işçilerin, hatta diğer zayıf sosyal grupların sesi olmak iddiasında olduğundan diğer sendikalarla, kooperatiflerle ve işçi partileriyle yakın ilişki kurmuşlardır. Bu dönemde sendika ile üyesi işçi arasında samimi ve köklü bir ilişki vardır. Oysa 1880'lerde Amerikan İşçi Federasyonu (American Federation of Labor) ile başlayan Amerikan sendikacılığı toplumu geniş çaplı siyasi reformlarla değiştirme arzuları yerine, iktisadi mücadele, toplu pazarlık, işletme sendikacılığı, istihdam güvenliği gibi konuları felsefe olarak benimsemiştir. ABD'de oy hakkı sivil savaştan önce devlet tarafından verildiğinden işçi hareketinin bu uğurda mücadelesi olmamıştır (Ekin, 1989:73-80). Söz konusu yapılanma Amerika'da sınıf şuuru güçlü bir işçi hareketinin varlığını engellemiştir. Ancak günümüzde sosyal devlet uygulamalarının gelişmesiyle çalışanların ücret, çalışma şartları, örgütlenme ve sosyal güvenlikle ilgili çok sayıda istekleri insan hakları temelinde tartışılmaz bir hak olarak verilmiştir. Bu gelişme de işçi- sendika bağlılığını etkilemiştir. 1970'lerde itibaren azalan sendikalı işçi sayısı da buna işarettir.

Din ve geleneğin sendikal harekete etkisine gelince, Batı Avrupa ülkelerinde dahi farklılıklar mevcuttur. Sözelimi İngiliz sendikacılığı dini geleneklerden ciddi şekilde etkilenmiştir. " Hatta bazı yazarlara göre İngiliz işçileri bir sendikanın nasıl yürütülebileceğini Metodizm mezhebinden öğrenmişlerdir. Buna karşılık kara Avrupa'sı ülkelerinde sendikalar din yerine komünist hareketlerden etkilenmişlerdir. " (Ekin, 1989: 80) Ayrıca 20. yüzyılda bazı Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan Hıristiyan sendikalar sosyo-ekonomik ve kültürel gelişmeler sonucu giderek laik nitelikte kurumlara dönüşmüştür.

### 3.5. Sendikanın İşçi, İşveren Ya da Memur Sendikası Olması

Sendika kavramının ilk çağrıştırdığı sosyal sınıf işçilerdir. İşçi örgütlenmesi geniş anlamıyla Eski Mısır'a kadar götürülebilir. Çünkü emek faktörü niteliği gereği ancak örgütlenerek sermaye karşısında pazarlık gücünü artırabilir. Bundan dolayı

sanayi devrimiyle birlikte ilk defa işçiler örgütlenmişlerdir. Oysa işverenler ve kamu görevlileri için sendikalaşmanın anlam ve önemi daha farklıdır. İşverenler ekonomik yönden güçlü olmaları, sayıca azlıklarından dolayı kendi aralarında kolay irtibat kurabilmeleri, dernek kurma yoluyla da güç birliği yapma ve kamuoyunu etkileme imkânlarına sahip olmaları, sendikalaşma bilincinin yetersizliği gibi sebeplerle işverenler arasındaki sendikalaşma işçi sendikalarına göre hem geç başlamış, hem de sınırlı kalmıştır. Örneğin Türkiye’de ilk işçi örgütlenmesi 1870’lerde ortaya çıkarken işveren sendikaları yaklaşık 100 yıl sonra 1963’te kurulmuştur. İşveren sendikaları örgüt ve üye sayısı olarak az olmakla birlikte kendi aralarında işbirliği yapma ve kamuoyunu etkileme bakımından çok etkilidirler. Örgüt ve üye sayısının azlığı, sınıf bilincinin yüksekliği gibi özellikleri dolayısıyla işveren sendikalarında sendika ile üye arasında bağlılık ve sadakat duygularının yüksek olduğu söylenebilir.

Memur sendikalarındaki sendika- üye ilişkileri memur sınıfının özelliklerinden dolayı işçi ve işveren sendikalarından farklıdır. Bilindiği gibi Türkiye’de memurlar Anayasa ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre devletin genel idari esaslara göre yürütmek zorunda olduğu asli ve sürekli işleri yapan kişilerdir. Bu işleri yaparken kamunun yaptırım gücüne sahiptirler. Bu özelliklerinden dolayı memurlar bilinen eski dönemlerinden bu yana toplumun en itibarlı sınıflarından birisidirler. Ücret, istihdam güvencesi ve diğer çalışma şartları bakımından işçilerden genellikle daha iyi durumdadırlar. Bundan dolayıdır ki memurların sendikalaşması işçilere göre yaklaşık yüz yıllık bir gecikmeyle ortaya çıkmıştır. Dünyada memurların sendikal örgütlenmeyle toplu pazarlık hakkını ilk kullandıkları iki ülke 1910’lu yıllarda Avustralya ve İngiltere olmuştur. Bu iki ülkeyi 1952’de Almanya, 1962’de ABD ve 1990’lı yıllarda ise diğer batılı ülkeler takip etmiştir. Türkiye uygulaması örnek alındığında memurların sendika tercihi sınıfsal çıkarılardan çok siyasi görüş farklılığı belirleyici olmaktadır.

### 3.6. Sendikanın Toplumsal Konulardaki Performansı

Sendikalar yalnızca üyelerinin ekonomik ve sosyal problemlerini çözmek zorunda olan kuruluşlar değildirler. Sendikanın toplumsal konulara ulusal ve uluslar arası düzeydeki yaklaşımı ve problemlere katkısı onun üyeler, üye olmayan diğer işçiler ve kamuoyu nezdinde güvenilirlik ve itibarını yakından etkiler. Sendikalar yalnız üyelerine karşı değil tüm topluma karşı sosyal sorumluluğa sahiptir. Çünkü sendikalar çoğulcu demokrasinin temel unsurlarından birisi olan sivil toplum kuruluşlarının başında gelmektedir. İçinde yaşadığımız zaman diliminde sendikaların bir sivil toplum kuruluşu olarak katkı yapması gereken temel konular arasında demokrasi ve insan hakları, giderek kapsamı artan ve kronikleşen yoksulluk, ırkçılık, kaçak ve göçmen

işçiler, azınlıklara yönelik ayrımcılık, çevre kirlenmesi sayılabilir. Ancak sendikaların geçmişten beri yukarıda belirtilen sosyal konularda duyarlı olduğu söylenemez. Örneğin beyazların yönetimindeki Amerikan sendikaları Amerikan iç savaşı yıllarında köleliğin kaldırılmasına karşı çıkmışlardır (Grint,1998:313).

Sendika lideri, sendikal bağlılığın ve motivasyonun sürdürülmesinde temel araçtır (Demirbilek, 2003: 27). Sendika liderinin değişimci, dönüşümcü, aktif olması üyelerin sendikaya olan çeşitli tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu tutum ve davranışların başında sendikal sadakat ve bağlılık gelmektedir (Cregan and Others, 2009: 01-722).

#### **4. İşçiden Kaynaklanan Faktörler**

İşçinin yaş, cinsiyet, eğitim, iş tecrübesi, işteki kıdemi, sendikal tecrübesi, evli ya da bekar oluşu ve daha önce yaşadığı işsizlik durumu gibi faktörler onun sendikal bağlılığını etkileyen temel faktörlerdir. Söz konusu belirleyici faktörlerin ayrı ayrı başlıklar altında değerlendirilmesi gerekir.

##### **4.1, İşçinin Eğitim, Bilinç Düzeyi Ve Sosyal Statüsü**

Bilindiği gibi sanayinin ortaya çıkmasıyla vasıfsız, mavi yakalı işçileri kapsayan kitlesel sendikacılık hareketinin doğuşu arasında yaklaşık yüz yıllık bir aralık bulunmaktadır. Bu boşluk yalnız sendikacılığın başlangıç yılları için değil, günümüzde özellikle az gelişmiş ülkeler için de geçerlidir. Bunun en önemli sebebi işçilerin eğitim seviyesinin düşük olmasıdır. Kırsal kökenden gelmeyle birleşen eğitimsizlik sanayi kültürüne ve sınıf şuuruna uzak olma sonucunu doğurmaktadır. Azgelişmiş ülkelerde sanayileşmenin başlangıç yıllarında fabrika işçileri köyden biraz da zorla devşirilmiş kişilerdir. Çalıştıkları tozlu ve gürültülü mekânlar onlara çok yabancıdır. Bundan dolayı işe devamlılıkları zayıftır. Gözleri sürekli olarak geldikleri yerededir. Türkiye, Hindistan ve çeşitli Afrika ülkelerinde ilk sanayileşme dönemlerinde bu durumun canlı örnekleri sıkça yaşanmıştır. (Ekin, 1989: 53 ) Bahsedilen yarı köylü, yarı işçiler işverenlerine karşı klasik işçi davranışlarına sahip olmadığı gibi, sendikal faaliyetlere karşı da yabancı ve ürkeklik söz konusudur. Ancak zamanla şehirleşmenin dolayısıyla da eğitim düzeyinin artması hem sendikal üyeliğin şekillenmesinde hem de sendikal bağlılığın oluşumunda etkisi olmuştur.

Yapılan bazı araştırmalarda çalışanın eğitim durumu ile sendikal bağlılığı arasında hiçbir ilişki bulunmamışken Deery ve arkadaşlarının, Avustralya'da yaptığı bir çalışmada Gordon'un tüm sendikal bağlılık boyutlarıyla eğitimin negatif ilişkili olduğu

bulunmuştur. Yine Amerika'da Bemmels tarafından yapılan araştırmada sendikal sadakat ile eğitim arasında negatif ilişki bulunmuştur (Snape, 200:211).

Kast sisteminin güçlü olduğu Hindistan gibi ülkelerde din ve geleneklerin şekillendirdiği bölünmüş sosyal yapı işçi- işveren ilişkilerini efendi köle ilişkisine dönüştürür. Burada klasik anlamda bir örgütlenme ve toplu pazarlık sisteminin varlığı düşünülemez. 1950'li yıllarda yasal olarak kalkmış olsa da etkilerini hala devam ettiren bu sistemde kastlar arasında çok katı duvarlar vardır. Farklı kasta mensup kişiler aynı okul ve tapınaklara gidemezler, iş ve mesleklerini değiştiremezler, birbirleriyle evlenemezler ([http://tr.wikipedia.org/wiki/Kast\\_sistemi](http://tr.wikipedia.org/wiki/Kast_sistemi), erişim tarihi 18. 12. 2011) Yine yakın zamanlara kadar siyah beyaz ayrımının bulunduğu Güney Afrika'da beyaz derili maden ocağı sahipleriyle siyah maden işçileri arasındaki çalışma ilişkileri de ırkçı ve ayrımcı uygulamaların ışığında gelişmiştir.

#### 4.2. İşçinin Cinsiyeti

Sendikalar başlangıçtan beri cinsiyet ayrımı yaparak kapılarını kadınlara kapatmıştır. Bunun temel sebebi 20. Asra kadar evrensel olarak kabul görmüş olan cinsiyet temeline dayalı işbölümüdür. Bundan dolayı 19. Asır Avrupa'sında kadınların sendikali olma çabaları erkek egemen sendikalar tarafından sürekli engellenmiştir. Kaldı ki 20. asır başlarına kadar ücretli çalışan genç kızların dörtte biri yatılı olarak evlerde çalışıyorlardı. 20. Asırda dahi sendikalar kadınlara erkeklerle rekabet yerine evde oturmalarını salık vermektedir. 1886'da çalışan kadınların yalnızca % 1'i sendikaliydi. (Grint, 1998: 86-90)

Bütün bu gelişmelerin sonucu olarak kadınlarda sendika üyeliği erkeklere göre daha düşüktür. (Tekeli, 1982:22)Bu konuda dünyada ve Türkiye'de yapılan araştırma sayısı fazla değildir. 1990 yılında yapılan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) tarafından yapılan araştırmaya göre Avrupa ve Amerika'da işçi sendikalarında kadın üye oranı % 39 iken Asya'da bu oran %25'tir. Mavi yakalı kadın çalışanlarda sendikalaşma oranının düşük olmasına rağmen beyaz yakalı kadın işçilerde sendikalaşma oranı Avrupa'da %60 civarındadır. (Toksöz- Erdoğan, 1998: 28-29) Türkiye'de sendika ve kadın konusunda yapılan araştırmalar ve dolayısıyla rakamlar sınırlı olmakla birlikte sendikali işçiler arasında kadınların oranı %10'lar düzeyinde olduğu kabaca bilinmektedir. Kadınlar sendika yönetimi ve faaliyetlerine oldukça düşük oranda katılmaktadır. Hele hele sendika başkanlığı ve genel sekreterlik alanlarında görev yapan kadın sayısı yok denecek ölçüdedir. Ayrıca toplu sözleşmelerden yararlanan kadın işçi oranı düşüktür.



Meryem Koray'ın 1991'de yaptığı bankacılık, tekstil ve ticaret-büro işkollarında çalışan kadınları kapsayan araştırmasına göre kadınların sendikalarla ilişkileri oldukça sınırlıdır ve sendika ile ilişkilerinden memnun değildirlir. (Toksöz -Erdoğan, 1998:71) Yine 1980 öncesinde Bursa'da tekstil ve gıda sektöründeki kadın çalışanları kapsayan bir araştırmaya göre kadınlar sendika temsilcilerinin ilgisizliğinden yakınmakta ve daha fazla kadın temsilci olmasını istemektedir. (Toksöz-Erdoğan, 1998: 71-72) 1997'de Gülay ve Seyhan'ın yaptığı sendika üyesi kadınları kapsayan anketin sonuçlarına göre ise sendikal faaliyetlere katılan kadınların %76'sı lise ve üniversite mezunu olup %83'ü beş yıl ve daha fazla süredir çalışmaktadır. %53'ü hiç iş değiştirmemiştir. %79'u çalıştığı işten memnundur. Ankete cevap veren kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlar ise; iş güvencesinin olmaması, sendikasızlaştırma, yetersiz ücret, işsizlik, taşeronlaştırma, özelleştirme, işyerlerinde adam kayırma, rüşvet, kötü yönetim, cinsel tacize muhatap olma, anti demokratik yasalar ve işçilerin yönetime katılmaması olarak sıralanmaktadır. (Toksöz-Erdoğan, 1998: 71-100)

Kadınların sendikal hareket içerisinde etkisiz kalmalarının temel sebepleri şunlardır:

- Kadınlarda işgücüne katılma oranının (İKO) erkeklere göre düşük olması. Erkeklerde bu oran %70'lerde seyrederken kadınlarda Cumhuriyet tarihi boyunca %30'larda kalmış, hatta son dönemlerde %25'lere düşmüştür
- Kadınların ücretli istihdama katılım oranının düşük olması.
- Geleneksel kültürün kadına yüklediği cinsiyete dayalı rol kadınlarda ücretli işçilik oranının düşük olmasına sebep olmaktadır.
- Sendikal hareketin imajı. Sendikalar baştan itibaren erkek egemen bir yapıya sahip olmuşlardır. Ortaçağ'daki lonca teşkilatları ve sonrasındaki sendikal örgütlenmeler erkek mesleği olan imalat, madencilik vb. işlerde ortaya çıkmıştır. Kadın sorunlarının gündeme gelmediği sendikal ortamlar kadınlar için oldukça sıkıcıdır. Sendika toplantılarının yeri, zamanı, üslubu kadınların sendikal faaliyetlere katılmasını engelleyici niteliktedir.
- Sendikaların kadın işçilere yönelik olumsuz tavırları,
- Kadınların yaptığı işlerin özellikleri. Kadınların yaptığı işler daha çok vasıf ve eğitim gerektirmeyen esnek nitelikteki işlerdir. Yaygın bir esnek çalışma türü olan Part-time çalışanları sendikalı yapmak oldukça zordur. Kaldı ki sendikalar zaten part-time çalışanlara soğuk yaklaşmaktadır. Çalıştıkları işyerleri ise çoğunlukla özel sektöre ait küçük hizmet işletmeleridir. Son za-

manlarda yaygınlaşan eve iş verme şeklindeki istihdamda ise en temel haklardan bile bir geri dönüş olduğu gerçektir. Ama kamuya ait hastane vb. hizmet işletmelerinde çalışan kadınlarda sendikalaşma oranı yüksektir. Ancak kadınların sendikal faaliyete iştirakleri üyelikle sınırlı olup yönetim kademesinde etkisizdirler.

- Ücretli işçiliğin yanı sıra ev kadınlığı kimliği sendikal faaliyetlere yeterli zaman ayıramama sonucunu doğurmaktadır. (Toksöz- Erdoğan, 1998: 50).

### 4.3. İşçinin Kıdem Durumu

İşletmenin ölçek yapısı ve mülkiyetinin kamu yahut özel sektöre ait olma ayrımlarıyla birlikte değerlendirilmek kaydıyla kıdem, işçi ile işveren arasındaki ilişkileri yakından etkileyen faktörlerden birisidir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde kıdemli işçi adeta aile ferdi durumuna gelir. Ücret ve çalışma şartlarının tespiti diğer işçilerden farklıdır. Bu pozisyondaki işçinin sendikayla bağlantısının zayıf olacağı düşünülmür. Buna karşılık işe yeni girmiş kıdemsiz işçi küçük ölçekli işletmelerde işverenin sendikaya karşı olumsuz tutumunu düşünerek işini kaybetme korkusuyla sendikal faaliyetlere ilgisiz kalabilirken büyük ölçekli işletmelerde sendikal faaliyetler konusunda daha aktif olabilir.

### 4.4. İşçinin Çalıştığı İşyeri Ve Sendikaya İkili Bağlılık Durumu

Yaygın düşünceye göre, işgören kendi refahını etkileyen işyerinin politika ve pratiklerinden memnuniyetsizliği olduğu veya arttığı müddetçe sendikaya geçiş yapar ve sendikayla olan bağlarını kuvvetlendirir veya sendika ile işyeri yönetimi arasındaki çatışmalar işgöreni bir tarafa doğru yönlendirebilir. Hâlbuki yapılan araştırmalar göstermiştir ki; İşgören sendika- işyeri yönetimi arasındaki çatışmayı önemsemeksizin (Dean,1954:526) veya uyumlu bir endüstriyel ilişkiler ikliminden etkilenerek (Iverson, Kuruvilla,1995: 577) eş zamanlı olarak her iki kuruma da olumlu tutum ve davranış içerisinde olabilmektedir Birey hem çalıştığı işletmeye, hem de üyesi bulunduğu sendikaya aynı zamanda bağlılık duyabilir. İşletmeye bağlılık "bireyin örgütüne olan sadakat, inanç ve benimseme davranışlarını içermektedir. Bağlılık; işyerinde verimlilik, iş doyumu, devamsızlığın önlenmesi ve rekabet gücü açısından önemlidir. Bireyin işletmeye bağlılığı; işletmenin değerlerine, amaçlarına bağlılık ve benimseme ve bunların gerçekleşmesi için çaba göstermesidir. Yani işletmeyle bir bakıma özdeşleşmesidir. Sendikaya bağlılık ve sadakat ise üyenin sendikasıdan gurur duyması, inancını, sadakatini, üyeliğini ve sendikal sorumluluğunu sürdürmeye istekli olması demektir. " (Demirbilek, Çakır, 2006:125-136). Gordon ve arkadaşları sendikal bağlılığı, , sendika-

nın amaçlarını benimseme ve inanma , sendika adına çaba ortaya koymak için istekli olmak ve sendikanın üyesi olarak kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Wittmer, Martin and Tekleab, 2010:57)

İkili bağlılık kavramı ise “Bireyin bir yandan işletmelerin tüm politikalarını, amaçlarını ve varlığını benimserken, aynı zamanda üyesi bulunduğu sendikanın da politika, amaç ve varlığına sahip çıkması olarak tanımlanmıştır.” Bu kavram kuşkusuz çatışmacı sendikacılıktan uzlaşmacı ve işbirlikçi işyeri sendikacılığına geçişle yeni yorum ve uygulamalar kazanmıştır. İkili bağlılığı etkileyen faktörler arasında, sendika üyesinin özellikleri, sendika-işveren ilişkileri, iş ortamı özellikleri sayılabilir (Demirbilek, Çakır, 2006:125-136).

Yapılan araştırmalarda, sendika üyesi çalışanlarda iki yönlü bağlılığın üyelerce algılanan endüstri ilişkileri ikliminin olumlu (işbirlikçi nitelikte) olması durumunda arttığını olumsuz olması durumunda ise azaldığını saptamışlardır. İki yönlü bağlılık; iş tatmininin yüksek olduğu, sendika işletme ilişkilerinin olumlu ve sendikanın üye çıkarlarını korumada etkin olarak algılandığı durumlarda daha çok görüldüğü yolundadır (Bilgin, 2007: 55).

Stagner, ikili bağlılığı, sendikanın rolünden işverenin rolünün keskin bir şekilde farklılaştırmaktan ziyade çalışanların, iş durumunu bir bütün olarak algılama meylinin bir sonucu olarak nitelendirmektedir. Bu açıklama, bu iki grubun öz niteliği aynı faaliyetlerinin olması şartıyla, yüksek iş tatminini ve sendika-işyeri yönetimi ilişkilerinin pozitif olmasının ikili bağlılığa yol açacağını vurgulamaktadır. Kısacası ikili bağlılığın, yüksek iş tatmini ve sendika-işyeri yönetimi arasındaki olumlu ilişki anahtar rol oynar. Çünkü sendika –işyeri yöneticileri arasındaki çatışmalar, düşük iş tatmini tekli bağlılığa yani ya sendikaya ya da organizasyona bağlılığa yol açacaktır (Magenau and others, 1988:359-360).

Halbuki, yapılan araştırmalarda, çalışanın hem işyerine hemde sendikaya bağlılık göstermesi, her ikisi içinde olumlu tutum beslemesi, tatmin, moral ve motivasyon, üzerinde olumlu etkilerinin olduğu, verimliliği artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Gill, 2009:45)

#### **4.5. İşçinin Mesleki Nitelikleri Ve Kişisel Özellikleri**

İşçinin çalışma hayatındaki davranışlarını ve kararlarını etkileyen faktörlerin başında sahip olduğu mesleki nitelikler ve kişilik özellikleri gelir. Eğitimli, vasıflı, tecrübeli işçiyle bu özelliğe sahip olmayanların işgücü piyasasındaki kararları ve sendikal

faaliyetlere ilgisi birbirinden farklıdır. (Zaim,1990:330-334) İşçilerin sendikal faaliyetlere ilgisini etkileyen mesleki ve bireysel nitelikler şunlardır:

- İşçinin eğitimsiz ve mesleksiz olması,
- Sık sık işsiz kalması ve işsizlik durumunun uzun sürmesi,
- Engelli olması,
- Gelir yetersizliği sebebiyle ikinci işte çalışması,
- İşçinin işverenle akrabalık, arkadaşlık gibi yakınlıklarının bulunması,
- İşçinin azınlık, kaçak ya da göçmen durumunda olması,

#### 4.6. İşçinin Asıl İşveren Veya Alt İşverenin İşçisi Olma Durumu

Bir işverenin işinin bir bölümünü çeşitli nedenlerle başka bir işverene bırakması anlamına gelen alt işveren uygulaması çeşitli ekonomik ve sosyal gelişmelerin sonucu olarak 1970'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Uygulamanın yaygınlaşmasının temel sebepleri arasında işverenlerin özel uzmanlık gerektiren işleri bir uzman kuruluş eliyle yaptırma, işgücü maliyetlerini azaltma ve esnek istihdam anlayışına yönelme sayılabilir. Esneklik uygulamalarının hız kazandığı 1980'li yıllara kadar alt işveren uygulamasına pek rastlanmaz. Bir işin ana ya da yardımcı bütün unsurları aynı işverene bağlı işçiler tarafından yapılırdı. Bu işçiler de genel olarak sendikalaşma, toplu sözleşme, ücret ve diğer sosyal haklar bakımından benzer uygulamalara muhatap olurlardı. Alt işveren uygulaması ekonomik anlamda işletme, sektör, bölge ve ülke düzeyinde birbirinden tamamıyla farklı ikili (düalist) işgücü piyasası uygulaması doğurdu. Asıl işverenin işçileri ekonomik ve sosyal açıdan korunmuş piyasa şartlarında çalışırken; alt işverenin işçileri genellikle asgari ücret şartlarında, sendikasız, toplu sözleşmesiz, iş güvencesiz, kötü fiziki şartlarda çalışmaktadır. Sayılan bu olumsuz şartlar yasal eksiklikten değil, fiili durumdan kaynaklanmaktadır. Alt işveren işçilerinde sendika üyeliğiyle ilgili çalışma ve veri olmamakla birlikte sendikal faaliyetin olmadığı söylenebilir. Alt işveren uygulaması sosyal devlet kavramındaki anlam kaymalarına paralel olarak genişledikçe korunmasız ve kötü çalışma koşulları, adaletsiz gelir dağılımı, sendikasız iş ilişkileri, sendikaların güç ve itibar kaybetmeleri gibi sonuçlar doğurmaktadır.

#### 5. İşyerinin Ve İşverenin Yapısından Kaynaklanan Faktörler

İşyerinin ölçek ve hukuki yapısı, kamu veya özel sektöre ait olması, kurulu bulunduğu ekonomik sektör, hitap ettiği pazarların nitelik ve kapsamı; işverenin nitelikleriyle birleştiğinde sendika ve işçiye yaklaşımı etkilediği gibi sendikayla işçi arasında-

ki bağıllık başta olmak üzere diğer ilişkileri de etkiler. Bu faktörleri ve etkilerini şöyle izah edebiliriz.

### 5.1 İşyerinin Ölçek Yapısı

Sendikaların kurulması ve gelişmesiyle işletme ölçeği arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Modern anlamda sendikaların kurulması ve gelişmesi büyük ölçekli işletmelerin kurulmasıyla mümkün olmuştur. İşletmelerin ölçek yapısı diğer yan faktörlerle birlikte sendika-üye-işveren ilişkisini de yakından etkiler.

#### 5.1.1. Küçük ölçekli işletmelerde

İstihdam kapasitesi düşük küçük işletmeler sendikalar açısından cazip değildir. Çalışma hayatını çeşitli açılardan ele alan araştırmalar küçük işletmelerden çok büyük işletmeleri kapsamaktadır. Küçük işletmelerde işçi ile işveren arasında ilişkiler geleneksel faktörlerin de tesiriyle ikincil (informel) biçimde daha çok aile ilişkisi şeklinde cereyan etmektedir. Bu işletmelerde ölçek yapısına paralel olarak üretim süreci, teknolojisi, işyeri kuralları basittir. Küçük işletmelerin diğer bir özelliği de çoğunlukla kayıt dışı olarak faaliyet göstermeleridir. Bunun doğal sonucu olarak buralarda ikincil (informel) işgücü piyasası şartları geçerlidir. Bu piyasalardaki işgücü istikrarsız, çalışma alışkanlıkları ve iş disiplini olmayan bir gruptur. Ücret ve çalışma şartları birincil (formel) piyasalara göre kötüdür. Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi düzeni yok denecek ölçüdedir. Küçük işletmelerde çalışma hayatı bireysel iş sözleşmeleriyle düzenlenir. Çalışma hayatını düzenleyen mevzuat bu piyasalarda kısmen uygulanır. (Ünal, :110-126) ve (Grint, 1998:283-285)

Bu durumun temel sebepleri şunlardır:

- İşyerlerinde çalışan işçi sayısının azlığı,
- İşçilerde sendikalaşma bilincinin yetersizliği. İşverenle işçinin yakın ilişkisi de sendikalaşmayı engellemektedir.
- Daha çok mevsimlik ve geçici işçilerin istihdam edilmesi,
- İşyerinde çalışma kuralları işveren tarafından belirlenir ve uyuşmazlıklar dışarıdan müdahale olmaksızın çözülür,
- Küçük işyerlerinin çok dağınık olmasının örgütlenmeyi güçleştirmesi,
- İşverenlerin sendikaya karşı soğuk tavırları. (Ekin, 1993:2-4)

İkincil işgücü piyasalarının hacmi 1980'lerden buyana sürekli artmaktadır. Bunun ana sebeplerini de şöyle sıralamak mümkündür:

- Hızlı şehirleşme ve yoksullaşmanın sonucunda piyasada modern sektörlerin istediği bilgi, vasıf ve donanımına sahip olmayan bir işgücü fazlalığının oluşması,
- Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın kanuna bağlı çalışmanın maliyetini aşırı ölçüde yükseltmesi ve giderek kayıt dışı sektörle rekabetin imkânsız duruma gelmesi,
- Kaçak yabancı işçiliğin yaygınlaşması.

### 5.1.2. Büyük İşletmelerde

Büyük ölçekli işletmelerde işçi- işveren ilişkileri önceden belirlenmiş ve herkese aynı uygulanan kurallar çerçevesinde gerçekleşir. Bu işletmelerde yönetim kuralları objektif ve kurumsal bir nitelik taşımaktadır. İşçiler taleplerini bireysel değil, sendikalar vasıtasıyla dile getirmektedirler. Ücret ve diğer çalışma şartları toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Bu süreç giderek işçileri kuralların tespitine ortak durumuna getirmektedir.

## 5.2. İşyerinin Hukuki Yapısı

İşletmelerin hukuki yapılarıyla ölçek ve yönetim anlayışları arasında çok güçlü bir bağlantı mevcuttur. Kurumlaşmasını tamamlamış şirket statüsündeki işletmelerde sendikalaşma ve buna bağlı olarak toplu sözleşme düzeninin kurumsal, hukuki ve kültürel altyapısının oluşması küçük ölçekli şahıs işletmelerine göre daha kolaydır. Çünkü özellikle anonim şirketler bilimsel yönetim prensiplerinin uygulandığı, kurumsal ilişkilerin geçerli olduğu işletmelerdir. Buna karşılık şahıs işletmelerinde bireysel ilişkiler belirleyicidir.

## 5.3. İşyerinin Kamu Ya Da Özel Sektöre Ait Olması

Mülkiyeti kamuya ait olan mal hizmet işletmelerinde sosyal amaç ön planda gelirken özel sektör işletmelerinin temel amacı kardır. Devlet ekonomik hayatta bir taraftan işletmeci olarak bulunurken, diğer taraftan da çalışma hayatının kural ve kurumlarını koyan ve işçi- işveren uyumsuzluklarında hakemlik yapan taraftır. Bundan dolayı da 20. asrın ikinci çeyreğinden itibaren özellikle sosyal devlet anlayışının bulunduğu Avrupa ülkelerde devlet kendi işletmelerinde sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi düzeninin teşkili ve kurumlaşmasında öncü bir rol oynamıştır. Ülkemizde de benzer gelişmeler olmuştur. 1930'lu yıllardan itibaren KİT'lerin kurulmasıyla ilk büyük işveren devlet olmuş, henüz ciddi anlamda bir işçi sınıfı oluşmadan ve çalışma hayatıyla ilgili bir sosyal talep gelmeden 1936' da 3008 sayılı İş kanunu, 1947' de 5018

sayılı Sendikalar Kanunu'nu çıkarmış ve sendikalaşmayı teşvik etmiştir. Yine 1963'te çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi grev ve Lokavt kanunuyla toplu sözleşme düzeninin kurucusu ve öncü uygulayıcısı olmuştur. Örneğin Türkiye'de toplu sözleşme düzeninin başladığı 1960'lı yıllardan itibaren yaklaşık 30 yıllık süre içinde işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamında bulunma oranları kamu sektöründe % 60'lardayken özel sektörde %15-20 aralığındadır. (Özkaplan, 1994: 246 ) Bu yıllarda sendikalaşma ve toplu sözleşmelerde kamu sektörünün ağırlıklı rolü ve sonrasında kamu işletmelerinin özelleştirilme ve kapatılmasıyla sendikalı ve toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısındaki hızlı düşüş bu görüşü desteklemektedir. . Ancak devletin ekonomik hayat içindeki ağırlıklı rolü özellikle popülist politikaların uygulanması durumlarında özellikle çalışma ilişkileri bakımından olumsuz sonuçlar da doğurmaktadır. Türkiye'de ithal ikamesine dayalı sanayileşme politikalarının uygulandığı dönemlerde kamu işletmelerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde siyasi iradenin müdahalesiyle ücret-verimlilik dengesinin bozulması örnekleri çoktur. Söz konusu müdahale yalnızca kamu işletmelerinin mali yapısını bozmakla kalmamış, özel sektör toplu sözleşme düzenini de sıkıntıya sokmuştur.

#### 5.4. İşyerindeki Yönetim Anlayışı

Yönetim anlayışı hem işçi ile işveren, hem de işçi ile sendika arasındaki ilişkilerde belirleyici bir yere sahiptir. Örneğin Fordist yönetim anlayışı mavi yakalı istihdamına dayalı, sıkıcı ve ruhsuz bir çalışma ortamı doğurmuştur. Bu üretim ve yönetim anlayışı işkolu sendikacılığı ve dolayısıyla çatışmacı bir işçi-işveren ilişkisini beraberinde getirmiştir. Eğitim ve vasıf seviyesi düşük işçinin sendikasıyla daha yakın ve sıcak bir ilişki kuracağı açıktır. Çünkü işkolu sendikası işçinin yegâne sığınağıdır. Oysa Post Fordist esnek yönetim anlayışı yeni yönetim teknikleriyle çatışmacı değil işbirliğine dayanarak ve insan faktörünü etkin kullanarak verimlilik artışını öngörmektedir. Bu tekniklerden biri de kendine has dogma ve ritüelleri olan Toplam kalite yönetimidir. Toplam kalite yönetimi işçi ile işveren arasında çok yakın bir işbirliği ve dayanışmayı gerektirir. 1990'lardan itibaren Dünyada yaygın bir uygulama alanı bulan bu anlayış işçinin niteliğinin gelişmesi ve işkolu sendikacılığının işyeri sendikacılığına dönüşmesiyle birlikte işçi ile sendikası arasındaki ilişkiyi ciddi ölçüde değiştirip zayıflatmaktadır. (Yıldırım, <http://www.sosyal.siyasetnet/documents/+ky> ,erişim tarihi 8. 7. 2011 ). Bu anlayışın ortaya koyduğu pozitif insan kaynakları pratikleri ile çalışanların kendilerini koruyan bir sendikaya olan ihtiyaçları azalmaktadır. Gelecekte bu tür olumlu insan kaynakları pratiklerinin artmasıyla sendikaya olan ihtiyacın daha da azalacağı tahmin edilmektedir (Nissen, 2003:326)

### 5.5. İşyerinin Faaliyet Alanının Kapsamı

Endüstriye özgü özelliklerin sendika üyeliği üzerindeki etkisi incelendiğinde madencilik, inşaat, imalat ve toptan ticaret sektörlerinin sendika üyeliğine daha yakın olduğu bulunmuştur. Buna göre, yüksek düzeyde iş standartlaşması olan, yönetsel ve operasyonel görevler arasında açık bir farkın olduğu sektörler sendikalaşmayı kolaylaştırmaktadır (Seçer, 2009:30)

Bir işyerinin iktisadi faaliyetlerinin coğrafi anlamda kapsamı ile işletmenin ölçeği, kullandığı teknoloji, kurumsallaşması ve personelle ilişkiler arasında yakın ilişki vardır. Yerel ve bölgesel pazarlara hitap eden firmalarda genellikle küçük ölçekli, yüksek teknoloji kullanmayan, istikrarlı bir istihdamın olmadığı ve bunların sonucu olarak bireysel iş ilişkileri bulunur. Bu işletmelerde çalışanlar yasalarla düzenlenmiş bazı sosyal haklardan kısmen yararlanmakla birlikte ikincil iş piyasası denilen sosyal açıdan yetersiz piyasa şartlarında çalışmaktadır. Büyük çoğunluğunda kayıt dışı piyasa şartları görülür. Sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzenine neredeyse rastlanmaz. Ulusal pazarda faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli firmalarda ise sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi düzeni çeşitli düzeylerde mevcuttur.

Küçük bir işletmede işçinin sendika üyesi olma ihtimali düşükken, büyük işletmelerde işçiler şahsi davranılmamayı sağladığı, daha fazla koruma ihtiyacı hissettikleri ve yabancılaşmayı azalttığı için sendika üyesi olmayı daha fazla isteyebilmektedir. Ayrıca büyük işletmeler kontrolü sağlamak için daha bürokratik olma eğilimindedir. Buna ek olarak işçilerin yer aldıkları gruplarda sendika üyeliği için çalışma arkadaşlarının baskısına maruz kalabilmektedir. Büyük işletmelerin bürokratik yapıları yönetim ile işçiler arasında doğrudan iletişim kurulmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumda sendikalar iletişim işlevini yerini getirebilmektedir. Bu ortam sendikal hareket ile ilgili değerlerin işçilere aktarılmasını kolaylaştırmaktadır (Seçer, 2009:30).

### 5.6. İşyerinin Bulunduğu Ekonomik Sektör

Sendikalar sanayi ve hizmet sektörünün bir örgütüdür. Çünkü hem büyük ölçekli işletmelerin ve buna bağlı olarak düzenli çalışmanın varlığı ancak bu sektörlerde mümkündür. Oysa tarım sektöründe hem işletme ölçekleri küçüktür, hem de tarımdaki çalışma mevsim şartlarına bağlı olarak düzensiz bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca tarımsal üretim büyük ölçüde dışarıdan ücretli işgücü temin edilmeden, ücretsiz aile fertleriyle yapılmaktadır. Gelişmişlik farkı olmadan tüm dünya ülkelerinde tarım işletmelerinde ücretli olarak çalışan mevsimlik işçilere karşı sendikalar ilgisiz,



hatta soğuk bir yaklaşım göstermektedir. Turizm sektöründeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde de benzeri durumlar söz konusudur.

### 5.7. İşyerinde İşçi Sirkülasyonu

Belli bir dönemde bir işletmede işten çıkan ve çıkarılanların sayısının toplam çalışan sayısına oranına işgücü devir hızı denir. İşletme fonksiyonlarının uygun seyri açısından bu oranın makul bir düzeyde olması şarttır. Aksi takdirde üretimden pazarlamaya kadar problemlerin yaşanması kaçınılmaz olur. İşgücü devir hızı genellikle ileri teknoloji kullanmayan, küçük ve orta ölçekli, bölgesel pazarlara hitap eden işletmelerde yüksektir. İşgücü devir hızının yüksekliği aynı zamanda işçilerin sendikalarla ilişkilerini de olumsuz etkileyen bir faktördür. Çünkü söz konusu faktörler işçilerde sınıflaşma ve örgütlenme bilincini zayıflattığı gibi sendikaların örgütlenme çalışmalarını da sekteye uğratar.

### 5.8. İşverenlerin Sendikaya Bakışı

İşverenlerin sendikacılığa bakışlarını etkileyen en önemli faktör işyerinin büyüklüğüdür. Çünkü sendikacılık hareketi büyük işletmelere dayalı olarak gelişmiştir. Küçük işletmelerdeki etkileri sınırlı olmuştur. Zaman içinde küçük firmalardaki ücret ve çalışma şartlarının büyük işletmelere yaklaşacağına dair beklenti gerçekleşmemiştir. Küçük işyeri işverenlerinin sendikalara yönelik politikaları üçe ayrılır:

- a) Sendikayla mücadele etme,
- b) Sendikaya anlayışlı davranma,
- c) Sendikayla işbirliği yapma.

Küçük ölçekli işletmelerin sahip ve yöneticileri daha çok sendikaları iç işlerine müdahale eden, yıkıcı ve işçileri ayartıcı irrasyonel örgütler olarak kabul ederler. Hatta kimi işverenlere göre en iyi sendika olmayan sendikadır. Bu bakıştan kaynaklanan sebeple KOBİ işletmelerinde sendikal örgütlenme informal yollarla engellenmektedir. Sendikal örgütlenmenin engellenmediği işletmelerde ise yönetim sendika diyalogu asgari düzeyde gerçekleşmektedir (Grint, 1998:83 ve Ekin, 1993:19-21). Sendikayla işbirliği yapmaya yönelik bir anlayış hem işveren hem çalışan hem de sendika açısından oldukça yararlı olabilmektedir. Böyle bir ortamda çalışanların kazançları tatmin edici, iş güvenlikleri ise oldukça yüksek düzeyde olmaktadır. Bu durum onların hem iş tatmini hem de yaşam tatminini artırmakta, hem işletmeye hem de sendikaya olan bağlılıklarını güçlendirmektedir (Roche, 2009:4-5).

## Sonuç

Sendikaların çalışma hayatını etkileyen önemli kuruluşlar olduğu inkar edilemez bir gerçekliktir. Fakat bu kuruluşlar çalışma hayatındaki köklü değişimler nedeniyle (Kuralsızlaştırma, esneklik vb. ) eski güçlerinden uzak bir görünüm arz etmektedirler. Sendikalar artık başlangıçtaki gibi sadece ekonomik menfaatleri koruyan kuruluşlar olarak kalmaları durumunda daha da etkisiz kuruluşlar haline geleceklerdir. Bu nedenle sendikaların üye sayılarını artırma ve üyelerinin bağlılıklarını artırma gibi iki önemli konu üzerinde daha ciddi durmaları gerekmektedir. Artık üyelerin ekonomik çıkarlarını korumak üyelik ve bağlılığı sürdürülemez duruma gelmiştir. Bu nedenle üyelerin beklentilerini izleme ve bu beklentilere cevap verecek yapısal değişiklikleri gerçekleştirme yolunda harekete geçmeleri gerekmektedir.

Sendikaların çalışma barışını koruma ve geliştirme özellikleri gözönüne alınarak benzer adımların yasal düzenlemeler çerçevesinde devlet ve işyerinde verimlilik ve barışın sağlanması konularında katkı sağlamasına yardımcı olmak açısından işverenler tarafından da dikkate alınması gereken konular olarak görülmesi gerekmektedir.

Unutulmamalıdır ki, işçi, işveren ve devlet çalışma yaşamının vazgeçilmez unsurlarıdır ve toplumsal barışın sürdürülebilir olması bu üçlünün birlikte hareket etmesine bağlıdır.

## Kaynakça

- Avrupa Ülkelerinde Sendikalar(2002), Petrol-İş yayını:76, İstanbul, 11
- BAMBERGER Peter A, KLUGER Avraham N, SUCHARD Ronena, (1999), Research Notes The Antecedents and Consequences of Union Commitment:A Meta-Analysis, *Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 3,
- BİLGİN Leman (2007), Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Ya. No:1737.
- Collectivism of Union Members, *British Journal of Industrial Relation*, 47:4, 701-722.
- Cregan Christina, Bartram Timothy and Pauline Stanton, (2009), Union Organizing as a Mobilizing Strategy: The Impact of Social Identity and Transformational Leadership on the
- DEAN, Lois R. (1954). Union Activity And Dual Loyalty *Industrial & Labor Relations Review*, 7/4,
- DEMİRBILEK Tunç- ÇAKIR Özlem (2006),” İkili Bağlılık: Hem Sendikaya hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi” İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi Yayını, Cilt. 55, Sayı:1. 2006.
- EKİN Nusret(1989), Endüstri İlişkileri, İstanbul Beşinci Baskı,
- EKİN Nusret(1993), Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, Ankara,
- Gill Carol, (2009) ,Union impact on the effective adoption of High Performance Work Practices, *Human Resource Management Review*, 19,

- GORDON Michael E. , BEAUVAIS Laura L. , and LADD Robert T. (1984), The Job Satisfaction and Union Commitment Of Unionized Engineers, *Industrial and Labor Relations Review*, 37,
- GRINT Keith(1998), Çalışma Sosyolojisi, çeviri Editörü: Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, İstanbul,
- Gül Hasan, (2002), Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2,1,
- GÜLMEZ Mesut, (1991), Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), Türkiye ve orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 236, Ankara
- HOELL Robert C. (2004), The Effect Of Interpersonal Trust and Participativeness On Union Member Commitment, *Journal of Business and Psychology*, 19, 2,11-177.
- http:// [www.calismatoplum.org/](http://www.calismatoplum.org/) sayı 19/ michels. pdf. )
- İŞİK, Yüksel. (1998), Sendikalar Kimin Örgütü? Öteki Yayınevi, Ankara,
- İŞIKLI Alpaslan(1972), Sendikacılık ve Siyaset, Sevinç Matbaası, Ankara,
- IVERSON Roderick D. , KURUVILLA Sarosh, (1995), Antecedents of union loyalty: the influence of individual dispositions and organizational Context, *Journal Of Organizational Behavior*, 16, KARACA Erol, Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,13,
- KÜÇÜKÖMER İdris(1994), Cuntacılıktan Sivil Topluma, Bağlam Yayınları, İstanbul,
- MAGENAU John M. , MARTIN James E. , PETERSON Melanie M. , (1988), Dual and Unilateral Commitment Among Stewards and Rank-and-File Union Members, *Academy of Management /Journal*,. 31(2),
- MAHİROĞULLARI Adnan (2000), 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, Kamu-iş yayını, Ankara, MUTLU Servet(1989) , Japonya’da Endüstrinin Yapısı, İşletmelerin Ölçeği, Verimlilik ve Ücretler, MPM Yayınları: 391, Ankara,
- NISSEN Bruce, (2003), The Recent Past and Near Future of Private Sector Unionism in the U. S. : An Appraisal,*Journal Labor Research*, 24 (2),
- ÖZ Yavuz (1994) , Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye’de işçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi, Öz İplik –İş sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, ÖZKAPLAN Nurcan(1994) , Sendikalar ve ekonomik Etkileri, Kavram Yayınları, İstanbul,
- ÖZKAPLAN Nurcan(1994), Sendikalar ve ekonomik etkileri Türkiye Üzerine Bir Deneme, Kavram Yayınları, İstanbul,
- ROCHE William K, (2009), Who gains from workplace partnership? *The International Journal of Human Resource Management*, 20, (1),
- SEÇER Barış, (2009), Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi, *Çalışma ve Toplum*, 4,
- SNAPE Ed, RADMEN Tom, CHAN Andy W. (2000), Commitment to the Union: a Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions, *International Journal of Management Reviews*,2,(3),
- TALAS Cahit(1992), Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika tarihi, Bilgi Yayınevi, Ankara
- TEKELİ Şirin(1982) , Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat, Birikim Yayınları Yerli Araştırmalar Dizisi, Ankara,
- TOKOL Aysen(1997), Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa,
- TOKSÖZ Gülay -ERDOĞDU Seyhan(1998), Sendikacı Kadın Kimliği,
- ÜNAL Işıl,(1996), Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi, Epar Yayınları, Ankara
- ÜNSAL Engin(1997), Sendika Yazıları Hedefini Vurmayan Ok Türk Sendikacılığı, İstanbul,
- WİTTMER Jenell L. S. , MARTİNJames E. , TEKLEAB Amanuel G. , (2010), Procedural Justice and Work Outcomes in a Unionized Setting: The Mediating Role of Leader-Member Exchange, *American Journall of Business*, 25(2),

YILDIRIM Engin, Toplam Kalite Yönetiminin Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi, <http://www.sosyal-siyaset.net/documents/+ky-uygulamadaki-htm-erişim-tarihi-8-7-2011-07-18>  
ZAIM Sabahattin(1990), Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul