Türkiye'de Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler

The Factors Affectıng Unıonızatıon In Turkey

Murat ÖNDER*
Ülkü Nur ZENGİN**

ÖZET
Türkiye'de sendikal hareket hem doğuşu, hem gelişimi hem de bugünkü konumu bakımından gelişmiş batı ülkelerinden farklı bir görünümdedir. Dünyada sendikacılığın dar boğaza girdiği tartışılırken Türkiye'de sendikalar hem çalışma hayatındaki önemlerini devam ettirmekte hem de sendikacılığın en temel ölçüm değeri olan sendikalaşma oranlarında yükselme göstermektedir. Bu çalışmada Türkiye'de sendikalaşma oranlarındaki bu artışın nedenleri tartışılmaktadır. Özellikle sendikalı çalışanların gözüyle sendikalaşma eğilimleri üzerinde etkili olan faktörler, alan araştırması ile nicel ve nitel veriler toplanarak irdelenmiştir. İşçi ve memurlarda sendikalı olma kararını etkileyen faktörlerin farklı olduğu, sendikalı olma kararının cinsiyet ve eğitim durumuna göre de değiştiği yönünde bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Sendikalaşma Oranları, Türkiye'de Sendikacılık, Memur Sendikacılığı, İşçi Sendikacılığı.

* Prof. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, muratondere@gmail.com.
** Sorumlu Yazar, Öğretim Görevlisi, Polis Akademisi, unurzengin@hotmail.com.

ABSTRACT

Trade union movement in the world and Turkey has followed a different course in terms of both the birth and development. Today, this difference continues. It is argued that unionism has got into a bind nearly all over the world. However, trade unions in Turkey are rising. They are continuing its rise in importance in working life and their unionization rates, that are the basic measure of unionism, are rising. In this study, the reasons for this increase of the unionization rate in Turkey are discussed. Factors influencing the tendency to unionize especially with the eyes of unionized workers have been analyzed by using field research and quantitative and qualitative data. It was found that the factors affecting the decision to become unionized in workers and civil servants were different and that the decision to be unionized changed according to gender and educational status.

Key Words: Unionization Rate, Trade Unionism in Turkey, Civil Servant Trade Unionism, Labor Trade Unionism.

1. GİRİŞ

Dünyada yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasal değişimler sendikal hareketi ve çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. Günümüzde tüm dünyada sendikal hareketin bir çıkmaza girdiği ve çözüm için yeni strateji ve modeller üretmesi gerektiği tartışılmaktadır. Sendikalar, sendika konusunda çalışan uzmanlar ve akademisyenler çıkış yolları konusunda zaman zaman yeni sendikal modeller ve yeni stratejiler ortaya koymaktadırlar. Ortaya konulan yeni sendikal anlayışların ve stratejilerin de sendikalaşmayı geliştirmede yeterli olmadığı söylenebilir (Dereli, 1993).

Dünyada sendikal hareket incelenirken tekdüze bir yapıdan söz edilemez (Gerschenkron, 1986; Weiss,1993). Refah seviyesinin yüksek olduğu ve sosyal hakların geniş olduğu gelişmiş ülkeler ile ücret ve çalışma şartlarının çok kötü olduğu ülkelerin sendikal sorunlarının da gündemlerinin de farklı olacağı açıktır. Buna karşın sendikal hareketin tüm dünyada benzer sorunları da bulunmaktadır. Bu benzer sorunlardan biri uzun zamandır birkaç ülke istisna olmak üzere sendikaların çeşitli nedenlerle üye kaybetmesidir (Çelik, 2005: 56).

Özellikle 1980 sonrasında dünyada sendikacılığın dar boğaza girdiği bilinen bir gerçektir. Sendikalaşma oranlarındaki düşüş ile sendikaların ekonomik ve siyasi güç kaybı bu durumun en önemli göstergeleridir. Türkiye'de ise, özellikle işçi sendikalarında uzun yıllar sürekli üye kaybı yaşanmış, ancak 2013'ten itibaren üye artışı gözlenmektedir. Memur sendikacılığında ise 4688 sayılı kanunun çıktığı 2001'den bugüne memur sendikalaşma oranlarında sürekli bir artış görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, özellikle dünya sendikaları üye kaybederken Türkiye'de sendikalaşma oranlarının -özellikle son yıllarda- artmasının nedenlerinin araştırılmasıdır. Çalışma ile ilgili istatistiki veriler konusunda karşılaşılan bir güçlük, böyle bir çalışmanın gerekliliğini de ortaya koymuştur. 2013 yılı öncesine kadar işçi sendikalarının üye sayıları, sendikaların Çalışma Bakanlığı'na bildirildiği üye sayıları üzerinden tespit ediliyordu. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma şartlarından biri 'işkolunda en az yüzde on' üyeye sahip olmaktır. Bu nedenle birçok sendika toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmemek için ölen, istifa eden ve emekli olan üyelerinin üyeliğini düşürmeyerek şişirilmiş üye sayılarını Bakanlığa bildiriyordu. Bundan dolayı, 2013 öncesi işçi istatistiklerinin güvenilirliği ve geçerliliği zedelenmiştir (Mahiroğulları, 2016: 379-382). Tablo 1.1'de verilen örnek de bunu en çarpıcı şekilde yansıtır. Tabloda yer alan her iki sendikanın bildirdiği üye sayıları işkolundaki mevcut işçi sayısının çok üzerinde olup sendikalaşma oranları %120'nin üzerinde görünmektedir. Güvenilir ve geçerli sayısal verileri ortaya koyacak ve bu tür verilere dayalı analizler ile konunun daha iyi anlaşılması mevcut çalışmamızın temel motivasyon ve gerekçesini oluşturmaktadır.

Tablo 1.1: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2003 Temmuz Ayı İstatistikleri

İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları İstatistikleri						
İŞKOLU		TOPLAM		DSY	ÜYE	
NO	ADI	İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	NO	SAYISI	%
23	HABERLEŞME	40.785	TÜRKİYE HABER-İŞ	021	50.588	124,03
26	MİLLİ SAVUNMA	27.967	TÜRK HARB-İŞ	013	34.111	121,96

Kaynak: TC Resmi Gazete 17 Temmuz 2003, Temmuz Ayı İstatistikleri

Memur sendikalarında ise, başından beri üye sayıları belirlenirken aidat kesinti listeleri üzerinden tarafların mutabakatı ve karşılaştırma yapılarak doğru bir yöntem uygulanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda memur sendikalarına ait ilk resmi istatistiğin yayınlandığı 2002'den bugüne kadar resmi verilerden yararlanılacaktır. İşçi sendikaları için ise 2013 yılı ve sonrası istatistiki bilgiler kullanılacaktır.

2013-2017 işçi sendikalaşma oranları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmî verileri temel alınarak incelendiğinde Türkiye'de işçi sendikaları açısından sendikalaşma oranlarının giderek arttığı görülmektedir.

Tablo 1.2: Sigortalı ve Sendikalı İşçi Sayıları ile Sendikalaşma Oranları (2013-2017)

Dönem	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Sayısı	Dönemsel Üye Artışı	Resmi Sendikalaşma Oranı
2013 Ocak	10.881.618	1.001.671	-	9,2
2013 Temmuz	11.628.806	1.032.166	30.495	8,9
2014 Ocak	11.600.554	1.096.540	64.374	9,5
2014 Temmuz	12.287.238	1.189.481	92.941	9,7
2015 Ocak	12.180.945	1.297.464	107.983	10,7
2015 Temmuz	12.744.685	1.429.056	131.592	11,2
2016 Ocak	12.663.783	1.514.053	84.997	12
2016 Temmuz	13.038.351	1.499.860	-14.193	11,5
2017 Ocak	12.699.769	1.546.565	46.705	12,2
2017 Temmuz	13.581.554	1.623.638	77.073	12
Artış Toplamı	2.699.936	621.967	621.967	
Artış Oranı (%)	24,8	62	62	

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri (2013-2017)

Türkiye'de 2002'den itibaren resmiyet kazanan memur sendikaları ile ilgili istatistikî veriler ilk günden itibaren sağlıklı bir şekilde tutulmuş olduğu için bu tarihten itibaren memur sendikacılığının gelişimini takip etmek mümkündür. Tablo1.3'te kamu görevlileri sendikalaşma oranları yıllara göre verilmiştir.

Tablo 1.3: Kamu Görevlileri Sendikalaşma Oranları (2002-2017)

Yıllar	Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2002	1.357.326	650.770	47,94
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.882	50,53
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	930.397	55,01
2009	1.784.414	1.017.072	57,00
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68,17
2013	2.134.638	1.468.021	68,77
2014	2.270.558	1.589.964	70,03
2015	2.354.314	1.679.028	71,32
2016	2.452.249	1.756.934	71,64
2017	2.431.228	1.684.323	69,28
Toplam Artış	1.073.902	1.033.553	
Artış Oran %	79,1	158,8	

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri (2002-2017)

Yukarıda sayısal olarak da ortaya konulduğu gibi Türkiye'de sendikalaşma, dünyadaki genel eğilimin aksine olarak artış göstermektedir. Bu nedenle çalışmamızın temel amacı Türkiye'deki bu gelişmenin nedenlerini tespit etmek için sendikalaşmayı etkileyen faktörleri ortaya koymaktır. Çalışmada öncelikle sivil toplumun önemli bir parçası olan sendikaların kavramsal çerçevesi sivil toplum kavramı ile birlikte ele alınacaktır. Daha sonra da, dünyada ve Türkiye'deki sendikalaşma süreçlerinin evirilmesi ve Türkiye'deki sendikalaşmayı etkileyen faktörler değerlendirilecektir. Böyle bir incelemeyi mümkün kılacak nicel ve nitel verilerin toplanması için yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorulardan oluşan anket yöntemi ile alan araştırması yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde yapılan alan araştırmasından elde edilen bulguları ortaya konularak tartışılmış ve analizleri yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: SİVİL TOPLUM VE SENDİKA

Demokrasi için gerekli koşullardan biri, farklılıklar temelinde örgütlenme özgürlüğüdür. Sivil toplumun örgütlü olmadığı bir toplumda, bireylerin siyasal iktidarın karar ve eylemlerine karşı taleplerini, sonuç doğuracak şekilde, aktarmaları zordur. Bundan dolayı, örgütlenmenin önünün açık olması gerekmektedir. Toplumsal farklılıklar, örgütlenmeye dönüşmeden sivil toplum ve demokrasi için bir anlam ifade etmez (Taylor, 1990:98).

Sivil toplum, söylem düzeyinde, devletin demokratikleşmesinin, güçlü ekonomi programlarının, Türkiye'nin AB'ye girme sürecinin önemli bir aktörü olarak tanımlanmaktadır. Sivil toplumun nicel olarak toplum içinde yaygınlaşması ve kendisine atfedildiği söylenen bu önemin toplumsal bir gerçekliğe dönüşmesi gerekmektedir (Keyman, 2008: 12).

Çalışmamızın amacı da sendikaların sivil toplum öznesi olarak taşıdığı değerin anlaşılmasına katkı sağlamak ve etkinlik düzeylerini artıracak politikaları için yol gösterici öneriler ortaya koymaktır. Zira sendikaların temsil ettiği çalışan ve işveren grupları toplumun nicel ve nitel anlamda en önemli sosyal gruplarındandır. Ne var ki dünyadaki küreselleşme, çalışma koşullarının ve ekonomi politikalarının değişimi gibi ileride daha geniş yer verilecek birtakım gelişmeler, özellikle çalışan gruplarının demokratik düzen içerisinde etkinliklerini azaltacak etkiler oluşturmaktadır. Bu nedenle Mahiroğulları'nın (2016: 469) da belirttiği gibi sendikaların güçlerini kaybetmemesi demokratik temsil noktasında da önemli bir gerekliliktir.

Kavramsal çerçevenin ortaya konulacağı bu bölümde öncelikle genel anlamda sivil toplum kavramı tanımlanacak, Türkiye'de faaliyet gösteren STK türleri hakkında kısaca bilgi verilecek daha sonra sendika tanımı üzerine durulacaktır.

2.1. Sivil Toplum Kavramı

Çok yaygın kullanımına rağmen ***sivil toplum*** kavramının literatürde ortak bir tanımı yoktur. Yılmaz, (2001:328) dar ve geniş anlamda sivil toplum tanımları yapmıştır. Dar anlamda sivil toplum kavramının, devletin müdahalesi olmaksızın birey ve grupların kendi alanlarını düzenlemeleri olduğunu, geniş anlamda ise toplumun devlet kurumları dışında kendi kendini yönlendirmesi olduğunu belirtmiştir.

Taylor'a (1990) göre ise sivil toplum, **"toplumsal sorunlara etkili ve uzun-dönemli çözüm bulma sürecine aktif olarak katılan, bu temelde de siyasi aktörleri bu çözümleri yaşama geçirecek politikalar üretmeye yönlendirmek için çalışan farklı gönüllü örgütlerin devlet dışında kurduğu ortak alandır".** Bu tanımlama günümüzde sivil toplum kavramına yüklenen değer ve sorumlulukları da kapsayıcıdır. Bu tanım çerçevesinde, birincisi; sivil toplum, sorunların çözümünde etkili bir aktör olarak görülmekte, ikincisi; sivil toplumun sorunların çözümünde, devlet ile işbirliği yapabileceği ifade edilmektedir. Üçüncüsü de; sivil toplumun bir yandan bireylerin aktif bir şekilde siyasal katılımını sağladığı düşünülürken, diğer yandan da, farklı inanç ve düşüncedeki toplumsal kesimlerin demokratik kültür içinde birbirlerini hoş görmelerine olanak sağladığı kabul edilmektedir (Uluç,2013:400).

Sivil toplum üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında genel olarak bazı kavramların öne çıktığı görülür: "kâr amacı gütmeyen sektör", "bağımsız sektör", "gönüllü sektör" ya da "üçüncü sektör" (Önder, 2006: 8; Salamon vd. 1997: 3). Diğer taraftan birçok sosyal ve yarı devlet kuruluşları da Sivil Toplum Kuruluşu (STK) olarak adlandırılmaktadır: hastaneler, üniversiteler, sosyal kulüpler, profesyonel kuruluşlar, günlük bakım merkezleri, çevreci gruplar, spor kulüpleri, mesleki eğitim merkezleri, insan hakları kuruluşları (Salamon vd. 1997: 3). Bu kuruluşlar eğitim, insani yardım ve göç gibi alanların yanı sıra yerel kimliklerin korunması, yoksulluk ve hayvan hakları gibi birçok alanda faaliyet göstermektedirler. Sivil toplum kavramının ortak bir tanımı olmamasına ve STK'ların çok çeşitli alanlarda faaliyet göstermelerine rağmen sivil toplumu ve STK'ları tanımlayan bazı genel özellikler bulunmaktadır (Önder, 2006: 8; Salamon vd. 1997: 3-5): Kurumsal bir varlığa ve yapıya sahip olmak, ürettikleri kârı topluma hizmet yönünde kullanmak, devletten bağımsız özerk bir yapıya sahip olmak, gönüllülük esasına dayanmak bu özelliklerden bazılarıdır.

Günümüzde STK'lar, kamu sektörü için özel sektör yanında yeni bir paydaş olarak görülmeye başlanmıştır. Kamu sektörü ile özel sektörün başarısız olduğu alanlarda sosyal hizmet veren STK'ların rolüne dair birçok tartışma yapılmaktadır. STK'lar kamu-dışı aktörlerdir ve sosyal hizmet üretmede dünyada önemli bir noktaya gelmişlerdir. Örneğin, ABD'nin resmi kayıtlarına göre sayıları 1.41

milyonu bulan STK'lar, 2013 yılında ülke ekonomisine yaklaşık 905.9 milyon dolar katkı sunmuşlardır ve bu oran aynı yıldaki Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'nın (GSYİH) %5,4'üne denk gelmektedir. 2011 yılında, ülke nüfusunun %25,3'üne denk gelen 62.3 milyon yetişkin STK'larda gönüllü olarak bulunmuşlardır (Urban Institute, 2015: 1-11). Ancak STK'ların vatandaşların ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için gereken kapasiteye sahip olup olmadığı konusu devam eden bir tartışma konusudur. Bu nedenle; kamu kurumları, araştırmacılar ve STK'ları destekleyen kamu dışı kuruluşlar, STK'ların sosyal hizmet sağlamalarına yönelik kurumsal hedeflerini ve görevlerini yerine getirebilmeleri için nelere ihtiyaç duyduklarını anlamak istemektedirler. Bu bağlamda, STK'ların sürdürülebilirliklerini ve kapasitelerini geliştirme, STK'ların kalkınmaya katkıları, STK'ların ne tür sorunlara sahip oldukları ve bu sorunların çözümleri gibi konular büyük önem kazanmıştır (Önder, 2006).

2.2. Türkiye'de Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar

Önder'in (2010: 499) aktardığı gibi Türkiye'de kar amacı gütmeyen kuruluşlar 6 genel başlık altında incelenebilir (TÜSEV, 2006: 41-42): STK'lar (düşünce üretme merkezleri, kültürel gruplar gibi özel kar amacı gütmeyen kuruluşlar), meslek ve ticaret birlikleri, sendikalar, mesleki birlikler (TMMOB, TTB vb.), topluluk temelli kuruluşlar (cami yaptırma veya hemşeri dernekleri gibi) ve vakıflar.

2.3. Sendika Kavramı

Sendika kavramı, Sanayi Devrimi sonrası işçiler arasında ortak menfaatlerin elde edilmesi ve korunması ile ilgili olarak örgütlendikleri kuruluşlara verilen addır (Mahiroğulları, 2011:1). 20.yy'ın başlarından beri sendikalar iktisadi, sosyal ve siyasal yapıyı etkileyebilen bir güç haline gelmiş ve haliyle de kavramın içeriği, ekonomik hakların yanı sıra sosyal haklar anlamında da genişlemiştir. Sendika kavramının ilk tanımlamalarının yapıldığı dönemde tek taraf olarak yer alan "işçiler" ifadesi, zamanla tüm çalışanları ve çalıştıranları da kapsayacak şekilde değişime uğramıştır (Mahiroğulları, 2011:2).

Yürürlükte olan 18.10.2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise sendika kavramını 2.maddesinde tanımlamıştır. Sendika kavramı; "işçilerin veya işverenlerin çalışma

ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları" ifade etmektedir (md.2/6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu).

2.4. Türkiye'de Sendikal Yapı

Türkiye'de sendikal yapı işçi, memur ve işveren sendikacılığı şeklinde örgütlenmiştir: Türkiye'de işçi sendikaları işkolu düzeyinde örgütlüdür. Taban işçi sendikalarının bağlı olduğu konfederasyonlar da üst örgütlerdir. En fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonları Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'tir. Memur sendikaları ise 11 hizmet kolunda örgütlü sendikalar ve bunların bağlı olduğu konfederasyonlardan oluşur. Memur-Sen, Kamu-Sen ve KESK en fazla üyeye sahip memur sendikaları konfederasyonlarıdır. Türkiye'de faaliyet gösteren işveren sendikası sayısı 50'dir. Bunlardan 22'si tek işveren sendikaları konfederasyonu olan TİSK'e bağlıyken 28'i bağımsız olarak faaliyetlerini yürütmektedir (Mahiroğulları, 2016: 506-523).

3. DÜNYADA SENDİKACILIK

Bu bölümde dünyadaki sendikal harekete dair genel bir değerlendirme ortaya konulacaktır. Burada altını çizmek gerekir ki sendikacılığı etkileyen faktörler bu başlıklarla sınırlı değildir. Çalışmanın başında da belirttiğimiz gibi her ülkenin kendine özgü dinamikleri mevcuttur. Ancak bizim üzerinde duracağımız faktörler dünya sendikacılığı üzerinde genel bir etkiye sahip olanlardır.

3.1. Sendikacılığı Etkileyen Faktörler

Dünyada özellikle son otuz yılda ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasal dönüşümler sendikaların önemli ölçüde güç kaybına neden olmuştur. Bu süreçte sendikalar hem nicel hem de nitel güç kaybı yaşamıştır. Dünyadaki değişimle birlikte sendika üyeleri, iş yeri kavramı, üretim süreci, çalışanın niteliği, ekonomik politikalar ve çalışma düzeni değişmiştir. Ayrıca özelleştirme, esnek çalışma, iş güvencesinin ortadan kaldırılması ve taşeronlaştırma uygulamaları da sendikal hareketin güç kaybetmesini hızlandırmıştır. Sendikaların kan kaybetmesinde sendikalara yapılan saldırılar kadar sendikaların kendilerinden kaynaklanan sorunların da etkisi vardır. Sendikaları kendi şahsi çıkarları için kullanan sendikacılar yüzünden sendika-

lar toplumsal desteklerini kaybetmiş, ayrıca sendikaların ideolojik bir aygıt olarak kullanılması nedeniyle üyeler, sendikalarına güven duymamaya başlamıştır. Sendikal hareketin doğduğu yer olması bakımından Avrupa'da sendikal yoğunlukta yaşanan düşüş bu olumsuzlukların somut bir göstergesidir.

Tablo 2.1: Avrupa Ülkelerinde Dönemsel Sendikal Yoğunluk Oranları (%)

	Sendikal Yoğunluk				
	1980	**1990**	**2000**	**2010**	**2016***
Finlandiya	69	73	75	68	65
Danimarka	79	75	74	69	67
İsveç	78	82	80	68	67
Norveç	58	59	51	55	53
Belçika	54	54	49	54	54
İtalya	48	39	35	36	34
İrlanda	64	57	40	34	27
Romanya	100	80	40	33	-
Avusturya	57	47	37	29	27
Britanya	51	39	30	27	24
Slovenya	-	69	42	26	20
Yunanistan	-	39	34	24	24(2013data)
İspanya	19	13	17	17	14
Bulgaristan	98	81	28	20	-
Almanya	35	31	25	19	17
Hollanda	35	24	23	19	17
Portekiz	55	28	22	19	16
İsviçre	28	28	23	17	16
Çek Cum.	-	-	27	17	11
Macaristan	94	83	22	17	9
Slovakya	-	-	32	17	11
Polonya	65	37	17	14	12
Litvanya	-	-	17	10	8
Fransa	18	10	8	8	8
Estonya	-	94	15	8	5

* Bazı ülkeler için 2014 ya da 2015 verisi.

Kaynak: OECD Stats (2018).ö

3.2. Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet

Küreselleşme günümüz dünyasında neredeyse her kurum ve oluşumun revizyonunu gerektiren bir süreçtir. Ekonomi ve endüstri ilişkiler alanındaki etkisi de yadsınamayacak kadar büyüktür. Bu alanın en önemli taraflarından biri olan sendikalar da küreselleşmeyle birlikte değişen ilişkiler ağında kendi meşruiyetini oturtacak sağlam temeller bulma çabasındadır. Bir başka deyişle modern çağın kurumları olan sendikalar da ulusal politikaların belirlenmesinde etkisi giderek artan uluslararası kuruluşlar karşısında güç kaybına uğradıkları bir kriz dönemi içerisindedir (Dharam, 1994: 36). Karar alma süreçlerinin ulusal sınırları aşmaya başladığı bu yüzyılda sendikalar uluslararası sendikal örgütlenmeler lehine güç kaybına uğramaktadır. Uluslararası düzeyde baskı oluşturmak, çok uluslu şirket sayı ve faaliyetlerindeki artış, hükümetler ve halklar arasındaki ilişki ve etkileşimlerin artması sendikal hareketin uluslararası örgütlenme boyutuna önem kazandırmıştır (Ünal, 1999).

Küreselleşme sonucunda sermayenin uluslararası dolaşımı mümkün olmuştur. Bu durumun işgücü piyasasına en büyük etkisi olan sonucu ise sermayenin işgücünün ucuz olduğu ülkelere doğru kaymasıdır. Bu nedenle sendikacılık kültürünün beşiği olan ülkelerde emek yoğun üretim ve buna bağlı olarak bağımlı çalışan sayısı azalırken sermayenin kaydığı az gelişmiş bölgelerde bağımlı çalışan sayısı artmaktadır. Alternatif işgücünün varlığı sendikaların pazarlık gücünü de olumsuz yönde etkilemektedir.

3.3. Neoliberal Politikalar

1980'lerden itibaren yaşanan finansal krizler sonucunda birbirine bağlı olan piyasa ekonomilerinin sorun yaşaması ve toplumsal hoşnutsuzluğun artması nedeniyle, neo-liberal politikalar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından sorgulanmaya başlamıştır. Bu nedenle siyasi liderler piyasa ekonomisinin yararlarından faydalanmak ve toplumsal hoşnutsuzluğu azaltmak için yeni bir arayış içine girmişlerdir. Örneğin; eski İngiltere Başbakanı Tony Blair'in "Üçüncü Yol" (Third Way), eski Almanya Başbakanı Gerhard Schröder'in ***"Yeni Orta Yol"*** (New Middle), eski Fransa Başbakanı Lionel Jospin'in ***"Piyasa ekonomisine evet ama piyasa toplumuna hayır"*** söylemleri bu yeni arayışın sonucudur (Salamon vd. 1999: 4-5). 1930-40'larda elde edilen günlük çalışma saatleriyle ilgili başarı

sendikal hareket için zirve noktalardan biriyken 1980 sonrası Reagan ve Teacher'ın izlediği neoliberal politikalar adeta işçi hakları açısından dip noktayı temsil etmiştir. Avustralya'da John Howard'ın izlediği çağdaş dragon yasaları nedeniyle sendikalar üyelerinin yarısını kaybetmiştir. (Lateu, 2016: 12-13)

Sadece ekonomi politikaları değil bazen hükümetlerin farklı alanlardaki yasal düzenlemeleri de sendikal hareket için olumsuz koşullar doğurabilmektedir. Kanada'da 1982-2002 yılları arasında sendikalaşmayı kısıtlayan 200 yasa çıkarılmıştır (Canadian Foundation for Labour Right, 2013). ABD'de ise 11 Eylül sonrası terörle mücadele kapsamında federal düzeyde işçilerin sendikalaşmasına engeller konulmuştur (Yates, 2009: 113).

3.4. Yeni Üretim Teknikleri ve Emeğin Dönüşümü

Fordist üretimin yaygın olduğu dönemde işçilerin büyük ölçekli fabrikalara yığılması ve üretim sürecinin sürekli kılınması sonucunda işçi sınıfının gücü artmış ve sendikal hareket de böylece ortaya çıkmıştı. Aynı dönemde uygulanan Keynesyen politikalar da işçi sınıfının haklarını korumak esasına dayanan sendikaları, işveren ve hükümetler karşısında güçlü bir pozisyona kavuşturmuştu (Bilgin, 2000: 70). Bu dönemde sendikalar işçilerin niteliksizleştirilmiş işlerini korumak, çalışma şartları ve ücretlerini iyileştirmek konularında yoğunlaşmıştır (Ansal, 1994: 38).

Yeni tekniklerin kullanılmaya başladığı post-fordist diye adlandırılan dönemde ise işlerin niteliği ve buna bağlı olarak da işgücünün yapısı değişmeye başlamıştır. Esnek çalışma şartlarının genişlemesi ve geleneksel sektörlerdeki işgücü azalması hem sendikaların üye sayılarını hem de sendikal yoğunluk oranlarını düşürmüştür. İşçilerin fiziksel olarak da aynı mekânlarda çalışmadığı bu yeni düzen dayanışma ve birliktelik motivasyonunu da azaltan bir faktör olmuştur. (Bilgin, 2000: 70-76)

3.5. Sendikacılığı Besleyen İdeolojilerin Güç Kaybetmesi

İdeoloji, bir grup ya da kurum üyeleri arasında ortak duygu, düşünce ve inançları bir arada tutmaya yarayan tutkal işlevi görür (Crouch, 1996). Sendikalar için de ortaya çıkış sürecinde tüm dün-

yada etkili olan ideoloji Marksizm olmuştur (Webb ve Webb, 1965). Ancak ilerleyen dönemlerde Marksizm algısında farklı yorumlardan kaynaklanan farklılaşmaların yanı sıra farklı ideolojilerin de sendikal hareket içinde etkili olmaya başladığı görülmüştür. Kendilerini "sağ ve sol" ana düşünce akımları üzerinden tanımlayan sendika (Frenkel ve Coolican, 1984) örnekleri bunun en iyi örneğidir. Yeşiller Hareketi ya da feminizm gibi toplumun genelini etkileyen akımlar sendikaların da tutum, hedef ve strateji politikaları üzerinde etkili olmuştur (McBride, 2001; Asproudis ve Gil-Molto, 2015). Günümüzde "sendikal çoğulculuk" ya da farklı ideolojileri temel alan sendikal çeşitlilikten (Hyman, 2001) bahsetmek mümkündür. Sendikal ideolojinin belirlenmesinde değişim, farklılıklar ve rekabet gibi birçok faktör etkili olmaktadır (Hyman, 2001). Coğrafi konum, ulusal kültür, baskın sosyal ideolojiler üzerindeki tarihsel etkiler sendikalar arasındaki ideolojik farklılıkları açıklamakta kullanılan değişkenlerdir (Heery ve Kelly, 1994; Burchielli, 2006). Günümüzde sendikaları ayakta tutan, ideoloji yerine eşitlik, adalet, doğruluk ve kolektivizm gibi değerler gibi görünmektedir (Burchielli, 2006: 138).

3.6. Pazarlığın Desantralizasyonu (Yerelleşmesi)

Sendikaların ölçek ekonomilerinden faydalandığı ve pazarlık sonuçlarının daha şeffaf olduğu sektörel (ya da sektörler üstü) düzeydeki pazarlık modeli günümüzde yerini şirket düzeyindeki pazarlıklara bırakmaktadır. Şirket düzeyindeki pazarlıkta, pazarlığın yapıldığı her birimde işinin ehli toplu sözleşme uzmanlarına ihtiyaç duyulmakta ve öngörülen standartların sağlanması çok daha zorlaşmaktadır. Şirket veya işyeri düzeyinde pazarlık başından beri çalışma ilişkileri coğrafyasının bir parçası olmuştur, ancak bunlar normalde çok sayıda işverenle yapılan anlaşmaların tamamlayıcısı olma niteliği taşımıştır. Pek çok ülkede resmî olarak sözleşmeler arasında hiyerarşik bir ilişki öngörülmüş ve alt düzeydeki anlaşmaların üst düzeydekilerin bağlamış olduğu standartları aşağıya çekemeyeceği kuralı uygulanmıştır. Fakat desantralizasyon çok sayıda işverenle yapılan sözleşmelerin kapsamını (örn. asgari ücretleri belirlese bile asgariden yüksek olan ücretlere karışmama) zayıflatmış; böylece pek çok ülkede daha üst düzeylerde imzalanan anlaşmaların şirket düzeyinde kötüleştirilmesine izin verilmiştir. (Bernaciak vd., 2014: 13)

4. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK

Türkiye'de sendikacılığın ele alındığı bu bölümde Türkiye'de sendikacılığı etkileyen ve ülkenin iç dinamiklerinden kaynaklanan faktörler üzerinde durulmuştur. Dünya sendikacılığını etkileyen ve bir önceki bölümde yer verdiğimiz faktörlerin Türkiye'de de etkili olduğunu ancak tekrara düşmemek için burada yer verilmediğini de belirtmek gerekir.

4.1. Türkiye'de Sendikacılığı Etkileyen Faktörler

Türkiye'de sendikal hareket elbette dünyadaki gelişmelerden bağımsız düşünülemez. Yukarıda dünyadaki sendikalaşmayı etkilediğini belirttiğimiz faktörler Türkiye'de de etkili olmuştur. Ancak bunların dışında Türkiye'nin iç dinamiklerinden kaynaklanan ve çalışma hayatını, dolayısıyla da sendikalaşmayı etkileyen gelişmeler de yaşanmıştır. Bu bölümde hukuki düzenlemeler ve siyasi olaylar şeklinde iki başlık altında bu gelişmeler özetlenecektir.

4.2. Hukuki Düzenlemeler

Darbe döneminde çıkarılmış olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar 2012 yılında kaldırılarak yerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun sendikalaşmayı doğrudan etkileyen hükümlerinden ilki sendika üyesi olmak ve üyelikten çekilmek için getirilen noter şartını kaldırmasıdır. Yeni dönemde sendika üyeliği e-devlet sistemi üzerinden elektronik olarak gerçekleştirilmektedir. Böylelikle üyelik maddi bir külfet olmaktan çıkarılmıştır. Ayrıca notere gitmek için mesai saatlerinde izin almak zorunda kalan çalışanlar açısından daha kolay hale gelmiştir. (Zengin, 2014: 11).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendikaların toplu sözleşme yapabilmesi için işkolundaki çalışanların %10'unun ilgili sendikaya üye olması gerekmekteydi. 2012 yılında çıkarılan yeni 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bu oran Ocak 2013-Temmuz 2016 tarihleri arasında %1, Temmuz 2018'e kadar %2, Temmuz 2018'den sonra %3 olarak düzenlenmişti. Aynı yasada yapılan 2014 tarihli değişiklikle yetki için gereken %3 şartı %1 olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklik sendikaların güçlenmesi için atılmış önemli bir adım olmuştur (Zengin, 2014: 15). 2017 yılı

Aralık ayı itibariyle taşeron işçilere yönelik getirilen yasal düzenlemede olduğu gibi sendikalaşma kapsamını genişleten düzenlemeler de sendikalı çalışan oranlarının yükselmesine neden olmaktadır.

4.3. Siyasi Olaylar

Her ülkede olduğu gibi Türkiye'de de sendikal hareket siyasi gelişmelerden etkilenen bir seyir izlemektedir. Türkiye'de sendikaların darbe döneminin mağdur kurumları olduğu genel olarak söylenebilir. Ancak 28 Şubat darbesinde sendikalar darbe yapan aktörler arasında yer alınca kendilerine duyulan toplumsal güven de zarar görmüştür. 28 Şubat döneminde Türk-İş, DİSK, TİSK, TESK ve TOBB'un birlikte hareket ederek önce darbeye zemin hazırlama, sonrasında da darbeyi meşrulaştırma çalışmaları toplumun her kesiminin olduğu gibi özellikle çalışanların olumsuz tepkisiyle karşılanmıştır. Dönemin resmî istatistiki verileri güvenilir olmadığı için üye sayılarında herhangi bir düşüş olup olmadığını belirlemek zordur. Ancak o dönemde sendikaların yaptığı eylem çağrılarına itibar etmeyen işçi kesimi tavrını açıkça ortaya koymuştur. İşveren sendikası ile ortak açıklamalar yapan ve ortak eylem planları ortaya koyan işçi sendika liderlerinin siyasi çıkarlarını işçilerin hak ve menfaatlerinin üzerinde gördüğü anlaşılmıştır. Bu durum da kendilerine duyulan güven ve bağlılığı olumsuz etkilemiştir (Zengin, 2016).

15 Temmuz darbe girişimin de bulunan FETÖ'de sendikalaşmayı olumsuz etkilemiştir. FETÖ (Fetullahçı Terör Örgütü) sendikal alanda da örgütlenmiş ve Aksiyon-İş isimli işçi sendikası konfederasyonu ile Cihan-Sen isimli memur sendika konfederasyonunu kurmuştur. Toplamda 18 sendikanın üye olduğu bu konfederasyonlar terör örgütüne bağlı yapılar olduğu gerekçesiyle kapatılmıştır. Temel amaçları sendikacılık olmadığı anlaşılan bu örgütler sendikacılığın imajını olumsuz etkilemiştir. Bu durum sendikalaşma oranlarının bir miktar azalmasına neden olmuştur.

5. TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ALAN ARAŞTIRMASI

Dünyada sendikalaşma verilerinde görülen düşme eğilimine rağmen Türkiye'de sendikalaşma oranlarında bir artış görülmektedir. Bu araştırmanın amacı da Türkiye'deki sendikalaşma oranlarında görülen artışın nedenlerini ortaya koymaktır. Bu bölümde öncelikle alan araştırmasının konusu, örneklemi, yöntemi hakkında bilgiler ortaya konulacak daha sonra bulgular verilerek analizleri yapılacaktır.

5.1. Araştırma Tasarımı

5.1.1. Araştırmanın Konusu

Çalışma hayatının en önemli kurumlarından birisi olan sendikalar içinde yaşadıkları toplumsal yapı ve olaylarla etkileşim içindedir. Toplumdaki hukuki, siyasi ve ekonomik gelişmeler sendikal hareketi de doğrudan etkileyen faktörlerdir. Ancak sosyal olguların pek çoğunda olduğu gibi sendika olgusu da doğrudan insan faktörü ve onun tutumları çerçevesinde gelişir. Bu noktadan hareketle sendikalaşma eğilimlerinin temel belirleyicisi çalışanların sendikalı olma kararlarıdır. Bu araştırmanın cevap arayacağı temel soru da çalışanların sendikalı olma tercihini hangi faktörlerin etkilediğidir.

5.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, sendika üyesi olan çalışanların sendikal hareket içerisinde yer alma nedenleri, sendikaya üye olma kararlarını etkileyen faktörler, sendikalı olmaktan dolayı karşılaştıkları güçlükler olup olmadığı, sendikalara ilişkin algıları, üye oldukları sendikaların faaliyetlerinden memnuniyet düzeyleri, sendikalarından beklentileri ve sendika siyaset ilişkilerine bakış açılarının tespiti amaçlanmıştır.

5.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, nitel ve nicel veri toplama ve analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın hedeflenen amaçlarına ulaşmak için gerekli olan verileri elde etmek üzere betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede araştırma, "tarama" (survey) modelinde gerçekleştirilmiştir. Bu model olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, tutumların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye ve açıklamaya çalışan araştırmalarda kullanılan bir modeldir.

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Birinci bölümde demografik bilgiler yer alırken ikinci bölümde çalışmanın ölçmeyi hedeflediği sendikalaşmayı etkileyen faktörler ile ilgili sorular yer almıştır. Ayrıca, anketin son kısmında çalışanların sendikal hareketin geleceğine dair görüş ve önerilerini belirttikleri açık uçlu soru tipi de yer almaktadır. Çalışmada bu faktörlerin görev, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi gibi nominal değerlere sahip değişkenler ile ordinal değerlere sahip değişkenlere göre farklı etkilerinin olup olmadığı da karşılaştırmalı olarak çapraz tablolardan faydalanılarak analiz edilmiştir.

Sonuçların anlamlı olup olmadığı ise Pearson Chi Square testleri ile değerlendirilmiştir.

5.1.4. Araştırmanın Örneklemi

Türkiye'de çalışanların sendikal tutumlarını inceleyen alan araştırmaları yapılmıştır. Han (2013), Kayıkçı (2013), Cerev (2013), Sağlık- Sen (2012), Uçkan ve Kağnıcıoğlu(2009), Karaman ve Erdoğan (2016) bunlardan en güncel olanlarıdır. Han, memurlarda sendikal tutumları ele alırken Cerev, Kayıkçı ile Karaman ve Erdoğan öğretmenler üzerine bir araştırma yapmıştır. Uçkan ve Kağnıcıoğlu ise dört işkolunda örgütlü işçilerin sendikal yaklaşımlarını ölçmüştür. Sağlık-Sen tarafından yapılan araştırma ise sağlık çalışanlarına yöneliktir. Bizim çalışmamızda ise çalışanların genelinin sendika üyeliği konusunda tutumlarını etkileyen faktörler araştırılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle örneklemde memurlar, özel sektörde çalışan işçiler ve kamu işçileri yer almıştır. Türkiye'deki sendika üyesi çalışanlardan oluşan araştırma evreni içerisinden rastgele seçilen 1197 kişi örneklemimizi oluşturmaktadır. Ayrıca daha önce yapılan çalışmaların tamamına yakını bir il ile sınırlı kalmıştır. Araştırmamıza katılan çalışanların ise çoğunluğu Ankara, İstanbul, Bursa, Eskişehir, Kocaeli ve Denizli illerinden olmak üzere Türkiye'nin 81 ilinden en az 2 kişiye ulaşılmıştır. Veriler, yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerde, anket uygulanarak elde edilmiştir.

Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet, yaş ve eğitim durumları Tablo 5.1.4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 5.1.4.1: Cinsiyet, yaş, eğitim durumu dağılımları

CİNSİYET		
	Sayı	**Yüzde (%)**
Kadın	489	40,9
Erkek	708	59,1
YAŞ		
21-30 arası	127	10,9
31-40 arası	463	39,6
41-50 arası	477	40,8
51 ve üstü	102	8,7
EĞİTİM		
İlkokul	42	3,5
Ortaokul	59	4,9
Düz Lise	77	6,4
Meslek Lisesi	218	18,2
Yüksekokul	66	5,5
Lisans	547	45,7
Yüksek Lisans	170	14,2
Doktora	17	1,4

Araştırmaya katılanların yaş aralığı 21-65 olup %59,1'i erkek, %40,9'u kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada ağırlıklı olarak 30-50 yaşları arasındaki kişiler yer almıştır.

Çalışmamıza katılanların eğitim durumları ilkokuldan lisansüstü düzeyine kadar 7 grupta değerlendirilmiştir. Örneklem içerisinde %45,7 oranıyla en fazla üniversite mezunları yer almaktadır. %3,5'lik oranla ilkokul mezunları en az paya sahipken ardından %4,9'luk oranla ortaokul mezunları gelmektedir. Meslek lisesi mezunlarının düz lise mezunlarının 3 katı oranında olması bizi meslek lisesi mezunlarının çalışma hayatında daha fazla yer aldığı sonucuna götürmektedir. Ankete katılanların eğitim seviyeleri TÜİK Eğitim İstatistikleri'nde (2013) belirtilen Türkiye ortalamalarının üzerindedir. Bu durumun nedeni ise örneklemin % 64'ünün eğitim, sağlık gibi işkollarında görevli devlet memurlarından oluşmasıdır.

Eğitim durumu değerlendirilirken çalışma şartlarını etkiliyor olması göz önünde bulundurularak her basamak çeşitlendirilerek değerlendirilmiştir.

Tablo 5.1.4.2: Örneklemin Görev ve Üyelik Süresi Bakımından Dağılımı

KONFEDERASYON		
	Sayı	**Yüzde (%)**
Memur-Sen	767	64,1
Türk-İş	430	35,9
GÖREV		
Memur	767	64,1
Kamuda Görevli İşçi	371	31,0
Özel Sektörde Görevli İşçi	59	4,9
ÜYELİK SÜRESİ		
1-10 Yıl	688	58,0
11-20 Yıl	399	33,7
21-30 Yıl	86	7,2
31 Yıl ve üstü	13	1,1

Tablo 5.1.4.2'de çalışma kapsamındaki çalışanların mensup oldukları konfederasyon, statüleri ve kaç yıldır sendika üyesi olduklarını gösteren bilgiler yer almaktadır. Anket uygulanan kişiler görev bakımından "memur", "kamuda çalışan işçi" ve "özel sektörde çalışan işçi" olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Örneklem kapsamındaki çalışanların üye oldukları sendikalar Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı bir işçi sendikası olan Türk Harb-İş Sendikası ile Memur-Sen Konfederasyonu'na bağlı Eğitim-Bir-Sen, Sağlık-Sen, Diyanet-Sen ve Bayındır Memur-Sen'dir. Türk Harb-İş Sendikası hem kamuda (askeri işyerlerindeki sivil işçiler) hem de özel sektörde (özel güvenlik görevlileri) örgütlüdür.

Araştırmaya katılan 1197 çalışanın %31,1'i kamu işçisidir. %4,9'u ise aynı sendika bünyesinde örgütlü olan özel sektörde çalışan işçilerden oluşmaktadır. % 64'ü ise memur statüsünde çalışmaktadır.

5.2. Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde, sendika üyeliği üzerinde etkili olan faktörler, sendika üyeliği nedeniyle karşılaşılan zorluklar, sendika-hükümet ilişkilerinde sendika tutumlarını belirleyen faktör algısı, üyelerin sendikanın işlevlerine bakışı, üye olunan konfederasyonun çalışma hayatı dışındaki faaliyetlerinden memnuniyet düzeyi, siyasi iktidar değişik-

liğinin sendika tercihine etkisi, sendika siyaset ilişkisi anlayışı, dünya görüşünün sendika tercihine etkisi ile işyerinde sorun olduğunda sendikanın vereceği destek beklentisinin, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, sendikacılığa duyulan güvenin, ekonomik ve sosyal kazanımların, hükümet kararlarını etkileme beklentisinin, işyerindeki arkadaşların üyeliğinin ve sendikanın yapmış olduğu eğitimlerin sendikalı olma kararına etkileri hakkında elde edilen bulgular ortaya konulacaktır.

Bu başlıklar altında sınıflandırılan bulgular, cinsiyet, üyelik süresi, eğitim düzeyi ve görev türlerine göre çapraz tablolar yardımıyla analiz edilecektir.

5.2.1. Üyelik Kararı Üzerinde Etkili Olan Faktörler

Tablo 5.2.1.1: Üyelik Kararınızda 1. Sırada Etkili Olan Faktör

	Sayı	Yüzde (%)
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu için	432	36,5
Birliktelik sağlamak için	172	14,6
Fikri yakınlık duyduğum için	367	31,0
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	38	3,2
Güçlü bir sendika olduğu için	54	4,6
Kendimi güvende hissetmek için	52	4,4
İdari baskıdan etkilenmemek için	29	2,5
Arkadaşlarımın ve/veya çevremin etkisiyle	38	3,2
Toplam	1182	100

Araştırmaya katılanların 1182'si üyelik kararında ilk sırada etkili olan faktörün ne olduğu sorusunu cevaplamış, bunların %36,5'i ekonomik ve sosyal haklarının korunmasının kendileri için en önemli faktör olduğunu belirtmiştir. %31,0'i fikri yakınlık duymanın en önemli üyelik nedeni olduğunu söylerken 14,6'sı ise birliktelik sağlamayı öncelemiştir.

Tablo 5.2.1.2: Üyelik Kararında 1. Sırada Olan Faktörün Göreve Göre Dağılımı (%)

	İşçi kamu	İşçi özel	Memur
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu için	61,9	63,8	22,4
Birliktelik sağlamak için	16,3	10,3	14,0
Fikri yakınlık duyduğum için	1,4	0,0	47,5
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	0,0	0,0	5,0
Güçlü bir sendika olduğu için	5,2	17,2	3,3
Kendimi güvende hissetmek için	7,5	0,0	3,3
İdari baskıdan etkilenmemek için	6,4	0,0	0,8
Arkadaşlarımın ve/veya çevremin etkisiyle	1,4	8,6	3,7
Toplam	100	100	100

N: 1182, Pearson Chi-Square :404,45 p< .001

Katılımcıların görevlerine göre üyelik kararlarını etkileyen faktörler incelendiğinde memurların üyelik kararında ilk sırada etkili olan faktörün % 47,5 oranında fikri yakınlık duyma olduğu görülmektedir. İşçilerde ise ilk sırada %61,9 ve %63,5 oranlarıyla hem kamuda hem özel sektörde çalışanlar için ekonomik ve özlük hakların korunması yer almaktadır. İşçilerde fikri yakınlık duymanın üyelik kararına etkisi ise yalnızca 1,4 oranındadır. Bu bulgu Kaya'nın (2015) çalışmasında işçilerin sendikaya bağlılıklarının ideolojik bir temelden çok araçsal bir niteliğe sahip olduğu bulgusuyla örtüşmektedir. Akbıyık (2012: 50) da memurların sınıf çıkarları yerine ideolojik nedenlerle sendika üyesi olduğunu belirtmiştir. Han'ın memurlar için sendikalı olma kararını en fazla etkileyen faktörün ekonomik ve özlük hakların korunması bulgusunun aksine bizim çalışmamızda da memurlar için en önemli faktörün fikri yakınlık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.2.1.3: Üyelik Kararında 1. Sırada Olan Faktörün Eğitime Göre Dağılımı (%)

	İlkokul	Ortaokul	Lise	M. Lise	Y. Okul	Üniversite	Lisansüstü
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu iç	57,5	65,5	64,5	62,1	31,8	23,9	21,5
Birliktelik sağlamak için	15,0	13,8	13,2	14,2	30,3	14,2	11,3
Fikri yakınlık duyduğum için	2,5	1,7	1,3	1,9	16,7	46,3	51,6
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	4,4	4,8
Güçlü bir sendika olduğu için	15,0	12,1	9,2	4,7	4,5	2,4	4,3
Kendimi güvende hissetmek için	5,0	1,7	3,9	8,5	6,1	3,9	1,6
İdari baskıdan etkilenmemek için	2,5	5,2	3,9	5,2	3,0	1,5	0,5
Arkadaşlar ve/ veya çevremin etkisiyle	2,5	0,0	3,9	3,3	0,0	3,5	4,3
Toplam	100	100	100	100	100	100	100

N: 1182, Pearson Chi-Square :375,71 p< .001

Üyelik kararında en fazla etkili olan faktör tercihinde eğitim durumuna göre açık bir farklılaşma görülmektedir. İlkokul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim almış olanlar ekonomik ve özlük haklarının savunulmasını öncelerken üniversite ve lisansüstü gruplarında fikri yakınlık duyma öne çıkmıştır. Yine ilkokul, ortaokul ve lise mezunu gruplarda sendikanın eylem ve etkinliklerinin üyelik kararı üzerinde hiç etkisinin olmaması da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 5.2.1.4: Üyelik Kararında İlk Tercihin Gelir Gruplarına Göre Dağılımı (%)

	1500-3500	3501-5000	5001-7000	7001 ve üstü
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu iç.	51,0	28,9	27,2	25,5
Birliktelik sağlamak için	15,2	15,2	12,4	12,0
Fikri yakınlık duyduğum için	11,8	39,4	43,8	47,8
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	3,4	2,9	3,7	3,8
Güçlü bir sendika olduğu için	6,5	3,6	2,8	5,4
Kendimi güvende hissetmek için	5,3	5,8	4,1	1,1
İdari baskıdan etkilenmemek için	3,8	2,5	0,5	0,0
Arkadaşlar ve/veya çevremin etkisiyle	3,0	1,8	5,5	4,3
Toplam	100	100	100	100

N: 941, Pearson Chi-Square :113.47, p< .005

Üyelik kararını etkileyen faktörler gelir gruplarına göre incelendiğinde en alt gelir düzeyinde (1500-3500TL) olan çalışanların sendika üyeliğinde en fazla etkili olanın ekonomik ve özlük haklarının korunması olduğunu görüyoruz. Diğer gelir gruplarının tamamı için fikri yakınlık duyma ilk sırada gelmektedir.

Tablo 5.2.1.5: Üyelik Kararında İlk Tercihin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

	Erkek	Kadın
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu için	43,1	27,2
Birliktelik sağlamak için	14,2	15,0
Fikri yakınlık duyduğum için	26,6	37,4
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	1,9	5,1
Güçlü bir sendika olduğu için	4,3	4,9
Kendimi güvende hissetmek için	4,2	4,7
İdari baskıdan etkilenmemek için	3,4	1,0
Arkadaşlarımın ve/veya çevremin etkisiyle	2,3	4,5
Toplam	100	100

N: 1182, Pearson Chi-Square :52,16 p< .001

Üyelik kararında ilk sırada olan faktör cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadınların %37,4 oranında fikri yakınlığı ilk sırada

gördüğünü erkeklerin ise %43,1'lik oranla en fazla ekonomik ve özlük haklarının korunması için sendikalaştığını görmekteyiz. Sendikalaşmayı etkileyen faktörler sıralamasında cinsiyete göre de anlamlı bir farklılaşma olduğu önemli bulgular arasındadır. Han'ın da (2013) çalışmasında ortaya koyduğu gibi kadınlarda sendika üyeliğini belirleyen faktörlerin başında fikri yakınlık duyma gelmektedir. Erkeklerde ise ekonomik ve özlük hakların korunması ilk sıradaki faktördür.

5.2.2. Sendika Üyeliği Nedeniyle Karşılaşılan Zorluklar

Tablo 5.2.2.1: Üyelik Kararında İlk Tercihin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

	Sayı	**Yüzde %**
Yöneticilerim hoş karşılamadı	110	9,3
İş arkadaşlarım tarafından dışlandım	48	13,4
Başka bir sendikaya üye olmam telkin edildi	46	3,9
Belli bir siyasi parti taraftarıymışım gibi düşünüldü	326	27,6
Görev ve/veya görev yerim değiştirildi	15	1,3
Hiçbir güçlükle karşılaşmadım	627	53,1
Diğer	8	0,7
Toplam	1180	100,0

N: 1182, Pearson Chi-Square :52,16 p< .001

Sendika üyeliği nedeniyle karşılaşılan güçlüklerle ilgili soruya örneklemin %53,1'i herhangi bir güçlükle karşılaşmadığı cevabını vermiştir. Karşılaşılan güçlükler arasında en büyük paya %27,6'lık oranla siyasi parti yandaşı olarak düşünülmek sahipken %13,4'lük oran iş arkadaşları tarafından dışlandığını, %9,3'ü de yöneticilerinin sendika üyeliğini hoş karşılamadığını belirtmiştir.

Sendika üyeliği nedeniyle karşılaşılan zorluklar göreve göre değerlendirildiğinde kamu işçilerinin %85,7'lik büyük bölümünün hiçbir güçlükle karşılaşmadığını görüyoruz. %69,8 ile bu oran özel sektör işçi grubunda da nispeten yüksek iken memurlarda %36,4'e düşmektedir. Kamu işçileri ve memurlarda siyasi parti yandaşlığı algısı karşılaşılan zorlukların başında gelirken özel sektörde en fazla görülen zorluk yöneticilerin hoş karşılamamasıdır. İş arkadaşları tarafından dışlanmanın da memurlarda daha yoğun şekilde ortaya

çıktığını görüyoruz.

Sendika üyeliği nedeniyle karşılaşılan zorluklar cinsiyete göre değerlendirildiğinde kadınların erkeklere göre çok daha fazla oranda zorlukla karşılaştığını görüyoruz. Erkeklerin %67,2'si hiçbir güçlükle karşılaşmazken kadınlarda bu oran sadece %33,1'dir. Bu durum Toksöz ve Erdoğdu'nun (1998) alan araştırmasında ortaya koydukları sendikal faaliyetlerde kadınların erkeklere oranla çok düşük seviyedeki katılımının da önemli nedenlerinden birisidir. İş arkadaşları tarafından dışlanmanın kadınlarda erkeklere göre yaklaşık 4 kat fazla görülmesi de dikkat çekici bir bulgudur.

5.2.3. Sendika-Hükümet İlişkilerinde Sendika Tutumlarını Belirleyen Faktör Algısı

Tablo 5.2.3.1: Sendika hükümet ilişkilerinde sendika tutumlarını belirleyen faktör algısı

	Sayı	Yüzde %
Sendikalar hükümetle olan ilişkilerinde üyelerinin hak ve menfaatlerine göre tutum sergiler	687	60,4
Sendikalar hükümetle olan ilişkilerinde ideolojilerine göre tutum sergiler	451	39,6
Toplam	1138	100,0

Çalışmamıza katılan çalışanların %60,4'ü sendikaların hükümet ile olan ilişkilerinde üyelerinin hak ve menfaatlerine göre tutum ve tavır sergilediğini söylerken %39,6'sı bu tutum ve tavrı belirleyen faktörün ideoloji olduğunu düşünmektedir.

5.2.4. Üyelerin Sendikanın İşlevlerine Bakışı

Tablo 5.2.4.1: Sendika hükümet ilişkilerinde sendika tutumlarını belirleyen faktör algısı

	Sayı	Yüzde %
Devlet hizmetlerinin denetlenmesini sağlamalıdır.	16	1,4
Çalışanların hak ve menfaatlerini korumalıdır.	984	83,3
Sosyal etkinlikler düzenlemelidir.	9	0,8
Siyaseti etkileyerek üyeler lehine politikalar üretilmesini sağlamalıdır.	77	6,5

Siyasi partilerden bağımsız çalışanların haklarını savunmalıdır.	74	6,3
Promosyon dağıtmalıdır	13	1,1
Diğer	8	0,7
Toplam	1181	100,0

Çalışanların % 83,3'ü sendikaların asıl işlevinin çalışanların hak ve menfaatlerini korumak olduğunu söylerken % 6,5'i siyaseti etkileyerek politika üretiminde söz sahibi olması gerektiğini %6,3'ü ise siyasi partilerden bağımsız olarak çalışanların hakları için mücadele etmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bulgular Karaman ve Erdoğan (2016) ve Kayıkçı'nın (2013) araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Kayıkçı da öğretmen ve yöneticilerin, sendikalardan üye haklarını savunma konusunda yüksek, siyasileşme konusunda ise düşük beklentiye sahip olduğunu belirtmiştir.

Memurlar ve kadınların daha yüksek oranda siyasetten bağımsız hareket edilmesi gerektiğini düşünmesi araştırmanın kayda değer bulguları arasındadır.

5.2.5. Üye Olunan Konfederasyonun Çalışma Hayatı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi

Tablo 5.2.5.1: Üye Olunan Konfederasyonun Çalışma Hayatı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Oranlarının Göreve Göre Dağılımı (%)

	İşçi Kamu	İşçi Özel	Memur
Çok memnunum	11,7	27,1	31,0
Memnunum	43,9	27,1	50,0
Orta derecede memnunum	37,7	30,5	16,9
Memnun değilim	6,0	15,3	1,7
Hiç memnun değilim	0,8	0,0	0,4
Toplam	100,0	100,0	100,0

N:1190 , Pearson Chi-Square :126,10 p< .001

Üye olunan konfederasyonun çalışma hayatı dışındaki faaliyetlerinden memnuniyet düzeylerine bakıldığında memurlarda memnuniyetin işçilere göre daha fazla olduğunu görmekteyiz. Memnun olmayanların en yüksek oranı %15,3 ile özel sektör işçilerindedir.

5.2.6. Siyasi İktidar Değişikliğinin Sendika Tercihine Etkisi

Tablo 5.2.6.1: Siyasi İktidar Değişikliğinin Sendika Tercihine Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Evet, iktidarın değişmesi sendika tercihimi etkiler	35	2,9
Hayır, iktidarın değişmesi sendika tercihimi etkilemez	1155	96,5
Toplam	1190	100,0

Siyasi iktidar değişikliğinin sendika tercihine etkilemeyeceğini söyleyenlerin oranı % 96,5 ile oldukça yüksek çıkmıştır. İktidar değişikliğinin sendika tercihini etkileyeceğini söyleyenler ise % 2,9 ile çok düşük çıkmıştır. Sendika tercihlerinde iktidarın etkisinin çok sık tartışıldığı ülkemizde böyle bir sonucun çıkması ilginçtir.

5.2.7. Sendika Siyaset İlişkisi Anlayışı

Tablo 5.2.7.1: Sendika Siyaset İlişkisi Anlayışı İle İlgili Dağılım

	Sayı	Yüzde %
Sendikamın herhangi bir siyasi partiyle ilişki içinde olmasını memnuniyetle karşılarım	141	12,3
Sendikamın sadece benim sempati duyduğum parti ile ilişki içinde olmasını isterim	121	10,6
Sendikamın herhangi bir siyasi partiyle ilişki içinde olmasını kabul edemem	459	40,2
Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihimi etkilemez	422	36,9
Toplam	1143	100,0

Sendika siyaset ilişkisinde üyelerin % 40,2'si sendikalarının herhangi bir siyasi partiyle ilişki içinde olmasını kabul etmeyenlerden oluşmaktadır. Sendikaların siyasi partilerle ilişki içinde olmasına olumlu bakanların oranı % 12,3 ile oldukça düşüktür. Sendikasının siyasi partilerle ilişkisinin sendikal tercihini etkilemeyeceğini söyleyenlerin oranı ise % 36,9 ile oldukça yüksektir. Sendikalarının siyasi partilerle ilişkisini kabul etmeyenler ile siyasi partilerle ilişkilerin sendikal tercihlerini etkilemeyeceğini söyleyenlerin oranlarının birbirine yakın olması ilginç bir bulgudur.

Tablo 5.2.7.2: Sendika Siyaset İlişkisi Anlayışının Cinsiyete Göre Dağılımı(%)

	Erkek	Kadın
Sendikamın herhangi bir siyasi partiyle ilişki içinde olmasını memnuniyetle karşılarım	9,9	15,9
Sendikamın sadece benim sempati duyduğum parti ile ilişki içinde olmasını isterim	7,4	15,3
Sendikamın herhangi bir siyasi partiyle ilişki içinde olmasını kabul edemem	43,7	34,9
Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihimi etkilemez	39,0	33,8
Toplam	100,0	100,0

N:1143 , Pearson Chi-Square :32,02 p< .001

Sendikalarının siyasi partilerle ilişki içinde olmasını kabul edemeyenlerin oranı erkeklerde % 43,7 kadınlarda ise % 34,9'dur. Sempati duyduğu partiyle ilişki kurulmasını isteyen erkeklerin oranı %7,4 iken kadınların oranı % 15,3'tür. Kadınların sendika siyaset ilişkisinde erkeklere oranla daha esnek baktıkları görülmektedir.

5.2.8. Dünya Görüşünün Sendika Tercihine Etkisi

Tablo 5.2.8.1: Dünya Görüşünün Sendika Tercihine Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatı önceliklerimi de yansıtır	828	73,9
Sendikam, dünya görüşümü yansıtmaz, çalışma hayatı önceliklerimi yansıtır	95	8,5
Sendikam, dünya görüşümü yansıtır, çalışma hayatı önceliklerimi yansıtmaz	171	15,3
Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatı önceliklerimi de yansıtmaz	27	2,4
Toplam	1121	100,0

Sendikalarının hem dünya görüşünü hem de çalışma hayatının önceliklerini yansıtır diyenlerin oranı % 73,9 ile oldukça yüksek bir oran iken yansıtmaz diyenlerin oranı ise % 2,4 ile oldukça düşüktür.

Sendikalarının hem dünya görüşünü hem de çalışma hayatının önceliklerini yansıttığını söyleyenlerin en yüksek olduğu grup % 81,4 ile memurlar, en düşük grup ise % 49,1 ile özel sektör işçileridir.

5.2.9. Sendikalı Olma Kararında Destek Beklentisinin Etkisi

Tablo 5.2.9.1: İşyerinde Sorun Olduğunda Sendikanın Vereceği Destek Beklentisinin Sendikalı Olma Kararına Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Hiç etkisi yok	39	3,6
Çok az etkiler	71	6,6
Az etkiler	142	11,9
Orta düzeyde etkiler	658	55,0
Çok etkiler	173	14,5
Toplam	1083	100,0

İşyerinde sorun olduğunda sendikanın destek vereceği beklentisinin sendikalı olmada çok etkili olduğunu söyleyenlerin oranı % 14,5 ile ikinci sırada, orta düzeyde etkili diyenlerin oranı ise % 55 ile birinci sırada yer almaktadır. Sendikanın işyeri sorunlarına karşı duyarlı olmasının sendikal tercihlerde belirleyeceği olacağı görülmektedir.

5.2.10. Sendikalı Olma Kararına Ücret ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesinin Etkisi

Tablo 5.2.10.1: Ücret ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesinin Sendikalı Olma Kararına Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Hiç etkisi yok	17	1,6
Çok az etkiler	54	5,0
Az etkiler	284	26,3
Orta düzeyde etkiler	600	55,7
Çok etkiler	123	11,4
Toplam	1078	100,0

Ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin sendikalı olma kararını orta düzeyde etkilediğini düşünenlerin oranı % 55,7 ile birinci sırada, az etkilediğini düşünenlerin oranı % 26,3 ile ikinci sırada, çok etkilediğini düşünenlerin oranı % 11,4 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Temel işlevi ücret ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi

olan sendikaların tercih edilmesinde bu özelliğinin dikkate alınması önemli bir bulgudur.

5.2.11. Sendikalı Olma Kararında Sendikacılığa Duyulan Güvenin Etkisi

Tablo 5.2.11.1: Sendikacılığa Duyulan Güvenin Sendikalı Olma Kararına Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Hiç etkisi yok	49	4,5
Çok az etkiler	37	3,4
Az etkiler	113	10,4
Orta düzeyde etkiler	467	43,0
Çok etkiler	419	38,6
Toplam	1085	100,0

Sendikacılığa duyulan güvenin sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili olduğunu düşünenlerin oranı % 43 ile ilk sırada, çok etkili diyenlerin oranı % 38,6 ile ikinci sırada, az etkili diyenlerin oranı % 10,4 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Sendikal tercihlerde sendikalara olan güvenin yüksek çıkması önemli bir bulgudur. Uçkan ve Kağnıcıoğlu'nun (2009) araştırmasına göre işçilerin sadece %48'i sendikaları güvenilir kurumlar olarak tanımlamıştır. Buradan hareketle sendikalara duyulan güvenin gittikçe arttığını söylemek mümkündür.

Kamu sendikalarına duyulan güvenin daha yüksek olduğu ve sendika tercihlerinde sendikalara olan güvenin etkisinin kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğu çalışmanın bulguları arasındadır.

5.2.12. Sendikalı Olma Kararında Ekonomik ve Sosyal Kazanımların Etkisi

Tablo 5.2.12.1: Ekonomik ve Sosyal Kazanımların Sendikalı Olma Kararına Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Hiç etkisi yok	14	1,3
Çok az etkiler	56	5,2

Az etkiler	284	26,4
Orta düzeyde etkiler	550	51,1
Çok etkiler	173	16,1
Toplam	1077	100,0

Ekonomik ve sosyal kazanımların sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili olduğunu düşünenlerin oranı % 51,1 ile ilk sırada, az etkili diyenlerin oranı % 26,4 ile ikinci sırada, çok etkili diyenlerin oranı % 16,1 ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Ekonomik ve sosyal kazanımların sendikalı olma kararında etkisinin kamu işyerlerinde daha etkili olduğu görülmektedir.

5.2.13. Sendikalı Olma Kararında Hükümet Kararlarını Etkileme Beklentisinin Etkisi

Tablo 5.2.13.1: Hükümet Kararlarını Etkileme Beklentisinin Sendikalı Olma Kararına Etkisi

	Sayı	**Yüzde %**
Hiç etkisi yok	50	4,7
Çok az etkiler	93	8,8
Az etkiler	309	29,3
Orta düzeyde etkiler	465	44,2
Çok etkiler	136	12,9
Toplam	1053	100,0

Hükümet kararlarını etkileme beklentisinin sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili olduğunu düşünenlerin oranı % 44,2 ile ilk sırada, az etkili diyenlerin oranı % 29,3 ile ikinci sırada, çok etkili diyenlerin oranı % 12,9 ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Hükümet kararlarını etkileme beklentisinin sendikalı olma kararında çok etkili olduğunu düşünenlerin oranı kadınlarda % 15,4 iken erkeklerde % 11,1'dir. Hiç etkisi yok diyenlerin oranı erkeklerde % 6,4 iken kadınlarda ise % 2,5'dir. Sendika tercihlerinde hükümet kararlarını etkileme beklentisi kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek çıkmaktadır.

5.2.14. Sendikalı Olma Kararında İşyerindeki Arkadaşlarının Üyeliğinin Etkisi

Tablo 5.2.14.1: İşyerindeki Arkadaşların Üyeliğinin Sendikalı Olma Kararına Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Hiç etkisi yok	136	13,2
Çok az etkiler	72	7,0
Az etkiler	234	22,7
Orta düzeyde etkiler	462	44,9
Çok etkiler	125	12,1
Toplam	1029	100,0

İşyerindeki arkadaşların üyeliğinin sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili olduğunu düşünenlerin oranı % 44,9 ile ilk sırada, az etkili diyenlerin oranı % 22,7 ile ikinci sırada, hiç etkisi yok diyenlerin oranı % 13,2 ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Sendika tercihlerinde işyerindeki arkadaşların üyeliğinin etkisi erkeklerde kadınlara oranla daha yüksek çıkmaktadır.

5.2.15. Sendikalı Olma Kararında Sendikanın Yaptığı Eğitimlerin Etkisi

Tablo 5.2.14.1: Sendikanın Yaptığı Eğitimlerin Sendikalı Olma Kararına Etkisi

	Sayı	Yüzde %
Hiç etkisi yok	35	3,4
Çok az etkiler	84	8,0
Az etkiler	283	27,1
Orta düzeyde etkiler	528	50,6
Çok etkiler	114	10,9
Toplam	1044	100,0

Sendikanın yaptığı eğitimlerin sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili olduğunu düşünenlerin oranı % 50,6 ile ilk sırada, az etkili diyenlerin oranı % 27,1 ile ikinci sırada, çok etkiler diyenlerin oranı % 10,9 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Sendika eğitimlerinin üyelik üzerinde etkisinin yüksek olması sendikaların geleceği açısından önemlidir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'de sendikalaşmayı etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla yaptığımız bu çalışmada sendikacılığa duyulan güvenin %80'in üzerinde olduğunun görülmesi başta istatistiksel olarak belirttiğimiz yükseliş eğilimini destekleyen en önemli sonuçtur. Gönüllülük esasına dayanan sendikal çalışmaların devam edebilmesi bu güven anlayışına bağlıdır. Çalışmamızın ortaya koyduğu bir diğer sonuç ise işçi ve memurlarda sendikalaşmayı etkileyen faktörlerin önemli biçimde ayrıştığıdır. İşçiler için sendika seçiminde en önemli unsur hak ve menfaatlerinin korunması iken memurlarda sendikal tercihin ideolojik nedenlere dayandığı görülmüştür. Demokratik toplum yapısının önemli aktörlerinden birisi olan sendikaların etkin olup olamaması sadece kendilerine bağlı olarak şekillenen bir durum değildir. Kurumsal ilişkiler ağında sendikal faaliyetlerin önünün açılması, farklı toplumsal grupların ve halkın desteği sendikaların etkinliğini artıracaktır. Nitekim çalışmamızda da farklı kurum kültürlerinin sendika üyeliğine karşı farklı tutumlar geliştirilmesine neden olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İşçilerin sendika üyeliği nedeniyle çok düşük düzeyde zorluklarla karşılaştığı ama memurlarda bu oranın çok yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bir diğer önemli bulgu sendikalaşma sürecinde ve sendikalardan beklentiler noktasında kadın ve erkekler arasında önemli bir farklılaşmanın varlığıdır. Kadınlar için sendika üyesi olma kararında en önemli faktör fikri yakınlık duyma olarak karşımıza çıkarken erkeklerde bunun yerini ekonomik ve özlük haklarının korunması almaktadır. Yine sendika siyaset ilişkisi noktasında da kadınlar sendikalarının siyasi partilerle yakın olmasını daha olumlu karşılamaktadır.

Türkiye'de sendikaların çalışma hayatında önemli bir yeri olduğunu ve bu etkinin kolay değişmeyeceği görünmektedir. Bu nedenle küreselleşme ve sermaye hareketliliği nedeniyle uluslararası bir boyut kazanan sendikal hareket içinde Türk sendikacılığının doğru konumlanabilmesi için öncelikle ortaya koymaya çalıştığımız ulusal boyuttan kaynaklanan iç dinamiklerinin doğru tanımlanması gerekir. Türkiye'de sendikalaşma sürecinde rasyonel kararlar kadar duygusal ve ideolojik etmenlerinde etkili olduğu açıktır. O halde sendikal hareketin varlığı ve etkinliği temelde çalışanların kendilerini doğru şekilde temsil ettiğine inandığı sendikaların varlığına bağlıdır.

Dünyada birçok ülkede sendikalar üye kaybederken ülkemizde sendikaların üye kazanmasının temel nedenlerinden biri geçmişe oranla sendikalara duyulan güvenin artmasıdır. Bunun yanı sıra çalışma hayatının sorunlarını gidermek ve yeni kazanımlar elde etmek için sendikalardan beklentiler halen yüksek orandadır. Sendikaların son yıllarda sendikal işlevlerinin yanında yerli-milli refleksler göstermesinin üyeyle kurduğu bağı güçlendirdiği görülmektedir. Sendikalar çalışma hayatının sorunlarına gösterdiği duyarlılık kadar üyelerinin ve toplumun değerlerine de duyarlılık gösterdiği oranda büyümeye ve gelişmeye devam edecektir.

KAYNAKLAR

- Akbıyık, N. (2012). "Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar". Hikmet Yurdu, 5:9, 37-64.
- Ansal, H. (1994). "Teknoloji ve İşçi Sınıfında Değişim". Toplumsal Araştırmalar Vakfı Panel Dizisi, 1:2, 33-40.
- Asproudis, E. and Gil-Molto, M. J. (2015). "Green Trade Unions: Structure, Wages and Environmental Technology". Environ Resource Econ, 60: 165-189.
- Bernaciak, M., Mccormick,R. G. ve Hyman R. (2014). "Avrupa'da Sendikalar - Zor Zamanlara Yaratıcı Tepkiler". Dünyadan , (Haziran): 3-25.
- Bilgin, M. H. (2000). Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Burchielli, R. (2006). "The Purpose of Trade Union Values: An Analysis of the ACTU Statement of Values". Journal of Business Ethics, 68 (2):133-142.
- Canadian Foundation for Labour Rights (2013). Unions Matter Report.
- Crouch, C. (1996). "Trade Unions and Ideology: Unions and Industrial Relations Systems". P. Pasture, J. Verberckmoes and H. De Witte (Eds.) The lost Perspective? Trade Unions Between Ideology and Social Action in the New Europe. Aldershot: Avebury.
- Çelik, A. (2010). Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2005). "Avrupa Sendikalarının Yükselişi ve Düşüşü Üzerine". Birikim Dergisi, 200 (6): 56-66.
- Dereli, T. (1993). Batı Dünyasında Sendikaların Durumu ve Geleceğin Çeşitli Açılardan İrdelenmesi. Sendikal arayış Konferansı, İstanbul: İstanbul Mülkiyeliler Vakfı, 4.

- Dharam, G. (1994). "Structural Adjustment, Global Integration and Social Democracy". Renee Prendergast and Frances Stewart (Eds.). Market Forces and World Development (15-45). London: St. Martin's Press.
- Frenkel, S. J. and Coolican A. (1984). Unions Against Capitalism? A Sociological Comparison of the Australian Building and Metal Workers Unions. North Sydney: George Allen &Unwin.
- Gerschenkron, A. (1986). Economic Backwardness in Historical Perspective. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Han, E. (2013). Kamu Sendikacılığı Siyaset İlişkisi (Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Heery, E. And Kelly, J. (1994). "Professional, Participative and Managerial Unionism: An Interpretation of Change in Trade Unions". Work, Employment and Society, 8 (1): 1-22.
- Hyman, R. (2001). Understanding European trade Unionism: Between Market, Class and Society. London: Thousand Oaks.
- Hyman, R.; Gumbrell-McCormick R. (2014). "Trade Unions, politics and parties: is a new configuration possible?". Transfer: European Rewiev of Labour and Research. (August,2010), Vol.16: 315-331.
- Işıklı, A. (1995). Sendikacılık ve Siyaset. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Işıklı, A. (2003). Gerçek Örgütlenme Sendikacılık. Ankara: İmge Kitabevi.
- Karaman, G.; Erdoğan Ç. (2016). "Türkiye'deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar". Sakarya University Journal of Education, 123-140.
- Kaya, Ö. M. (2015). Konfederasyonlara göre işçilerin sendikal tutumları ve sendikaya bağlılıkları üzerine bir alan çalışması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Kayıkçı, K. (2013). "Türkiye'de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri". Amme İdaresi Dergisi, 46:1, 99-126.
- Keyman, F. (2008). "Avrupa'da ve Türkiye'de Sivil Toplum", http://www.stgp.org.docs/Avrupadaveturkiyedesiviltoplum.doc Erişim tarihi 10.02.2018.
- Koray, M. (1994). Değişen Koşullarda Sendikacılık. İstanbul: TÜSES Yayını.

- Kutal, G. (1977). Türkiye'de İşçi Sendikacılığı (1960-1968). İstanbul: İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayını.
- Lateu, J. (2016). "The Big Story: Trade Unions". New Internationalist. September: 12-16.
- Lefranc, G.; Sülker K. (1966). Dünya'da ve Bizde Sendikacılık. Ankara: Varlık Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2001a). "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler". C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2 (1): 161-190.
- Mahiroğulları, A. (2001b). "Anadolu'da Sendikacılık: Sivas Örneği". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 16:1, 93-114.
- Mahiroğulları, A. (2005). Cumhuriyet'ten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı. İstanbul: Kitabevi Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2016). Osmanlı'dan günümüze Türk Sendikacılık Tarihi. Sivas: Özlem Kitabevi.
- McBride, A. (2001). Gender Democracy in Trade Unions. Aldershot: Ashgate.
- OECD Stats (2018) https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD
- Önder, M. (2010). "Kar Amacı Gütmeyen Sektörün Potansiyel Gücü ve Yerel Ekonomiler"(Bildiri). Cumhuriyet Üniversitesi İİBF 2. Yerel Ekonomiler Kongresi Bildiri Kitabı, 17-19 Haziran 2010, (ss. 496-516). Sivas.
- Önder, M. (2006). "How Local Conditions Affect the Existence and Capacity of the Nonprofit Sector: A Test of Competing Theories". Florida Devlet Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Salamon, L.M.; Anheier, H.K. (1997). Defining the non-profit sector: a cross-national analysis. New York: Manchester University Press.
- Taylor, C. (1990). "Modes of Civil Society". Public Culture, (3:1), 102-119.
- Toksöz, G.; Erdoğdu S. (1998). "Sendikacı Kadın Kimliği". Ankara: İmge Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012).
- Uçkan, B.; Kağnıcıoğlu D. (2009). "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği". Çalışma ve Toplum, 2009: 3, 35-56.
- Uluç, A.V. (2013). "Türkiye'de Sivil Toplum Ve Demokrasi İlişkisi". C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 14: 1, 399-418.

- Urban Institute (2001). "Nonprofit size and Scope".http://www.independentsector.org. (10. 02. 2018).
- Ünal, A. (1999). Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları ile İlişkileri. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Webb, B. ; Webb, S. (1965). Industrial Democracy. New York: Augustus M. Kelly.
- Weiss, J. (1993). Industry in Developing Countries. Londra: Routledge.
- Yates, M. D. (2009). "Why Unions Matter?" Monthly Rewiev Press: New York.
- Yılmaz, A. (2001). Çağdaş Siyasal Akımlar Modern Demokraside Yeni Arayışlar. Ankara: Vadi Yayınları.
- Zengin, T. (2014). Çalışma Hayatında Son On Yılın Analizi 2003-2013. Ankara: Orient Yayıncılık.
- Zengin, Ü. N. (2016). 28 Şubat Sürecinde Sendikaların Rolü. Ankara: Neyir Matbaacılık.