

İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği

Betül URHAN* - Ahmet SELAMOĞLU**

Workers' Attitudes and Behaviours Towards the Trade Unions; The Case of Kocaeli

Abstract

Since the early 1970's, while unions have been loosing its base, discussions on member-union relationships and members' attitudes and behaviours towards the unions are getting more importance. As it is agree, the results of researches on this topic can not be definite, since many factors of each country are really diagnostic.

In this sense, one of the important characteristics of Turkish trade unionism is public sector based unionism. Together with this difficulty, privatization policy at public sector diminishes the membership base of the unions during the last two decades. Therefore the future of unionism depends on keeping relationships with members alive and organizing employees at private sector primarily. In this context, the evaluation of members' attitudes towards the unions, the motives that lead up to membership and the analyzes member-union relationships are getting importance in order to revitalise unionism.

In this sense, the paper will basically depends on the research that comprises both unionized and non-unionized workers' attitudes towards the unions at metal, food, textile and petrochemical-rubber private sectors in Kocaeli province. One of the major purpose of this research is to figure out the motives and the reasons of being a member to the unions. The other purposes of this research are to discuss the collective understanding of workers, the perception of workers on necessity of being a member, the understanding of workers on union policies and the member-trade union relationships. Also this research will give us a chance to make a comparison with the results of an another research that was done in 2004 at the same scope. So the paper might have chance to observe the changes in three years time.

Keywords: Workers' attitudes and behaviours, Unions-members relationships

* Yar. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

** Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

GİRİŞ

Kapitalizm tarih sahnesine çıktığı andan itibaren sermaye kendi gereklerine uygun ekonomik, sosyal ve siyasal ortamı yaratmak için çalışmış, bunun için dönemin tüm üretim ilişkilerini değiştirmekle kalmamış, sosyal yapıyı biçimlendirmiş ve siyasal yapıyı değiştirmiştir. Dönemin tüm katı geleneklerini, tutum ve anlayışlarını parçalamış, kendisine özgür bir hareket alanı yaratmak için katı olan her şeyi buharlaştırmıştır. Sermaye tüketiciye ulaşmada ve daha fazla kar elde etmede, her seferinde yeni model arayışlarına girmiş, model tıkanıldığında yaşanan krizleri başka bir modelle aşmaya çalışmıştır.

1970'li yıllardan günümüze kadarki dönem de sermayenin krizini aşmaya yönelik, makro ve mikro mekanizmalar aracılığı ile ulusal ve uluslararası ekonominin ve siyasetinin yeniden yapılandığı bir değişim süreci olarak karakterize edilmektedir. Bu sürecin en önemli özelliği, sermayenin zaman ve mekan üzerindeki güç ve kontrolünü, katı olarak gördüğü güç ve üretim ilişkilerini kendi lehine esnekletmek yoluyla daha fazla perçinlemek istemesidir. Artık sermaye için, Keynesyen politikalar, sosyal korumacı yasal mevzuat ve sosyal güvenlik sistemleri, ulus devletin ekonomi ve bürokrasideki etkinliği, istediği dönüşümün önünde en büyük engeli oluşturmaktadır. Bu engellerin kaldırılması örgütlü emek hareketinin geriletilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu süreçte işgücünün değişen yapısı, devletin değişen niteliği, kolektif hakların kullanımına ilişkin yasal sınırlamalar ve engellemeler, esneklik uygulamaları ve işsizlik, emek hareketinin temel kurumlarından olan sendikaların ciddi bir güç ve güven kaybına uğramalarına neden olmuştur. Bu güç ve güven kaybıyla eş zamanlı olarak sendikaların bir temsil krizi içerisinde olduklarına yönelik tartışmalar yükselmiştir. Giderek işçi sınıfının dayanışma örgütleri olma özelliğini tartışmalı hale getiren bu sorunun görünür yüzü gerileyen sendika üye sayısıdır.

Türkiye'de sadece kayıtlı işçi sayısını esas alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre 1992 yılında %62,7 olan işçiler arasındaki sendikalaşma oranı 2006 yılında %58,21'e gerilemiştir. Kamu görevlileri sendikalaşma oranı ise 2002 yılında %62 iken 2006 yılında %49,2'ye düşmüştür.¹ ÇSGB verileri çeşitli nedenlerle tartışmaya çok açıktır. Bundan dolayı sendikalaşma oranları ile ilgili farklı hesaplama yöntemleri denenmiştir. Türkiye'de ücretli ve maaşlı çalışanların tümü hesaba katılarak yapılan bir çalışmaya göre, çalışanların sendikalaşma oranı 1988 yılında %22,2'den, 2004 yılında %15'e düşmüştür. Toplu sözleşmeden yararlananların oranı ise 2004 yılı için sadece %8 olarak hesap edilmiştir.²

¹ http://www.csgb.gov.tr/CGM/4688_istatistik_2006.htm, 19.01.2007

² Aziz Çelik, Kuvvet Lordoğlu, "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin sorunları Üstüne" www.calismatoplum.org/sayi9/celik_lordoglu.pdf, s. 27, 19.01.2007.

Ayrıca Türkiye’de sendikal örgütlenmenin kamu ağırlıklı olduğu düşünülürse, özel sektörde bu oranların, ortalamanın çok altında olacağı tahmin edilebilir. Dolayısıyla etki ve üye sayısı bakımında çalışanları temsil gücü oldukça zayıf olan Türk sendikacılığında yaşanan güven ve dayanışma sorunları giderek kendini daha çok hissettirmektedir.

Sendikal hareketin gücü ve işçilerin sendikal tutum ve davranışları, ülkelerin sosyal, ekonomik ve tarihsel özelliklerine göre biçimlenmektedir. Bu bağlamda farklı dinamikler içeren Türk sendikacılığında yaşanan dayanışma ve güven sorunlarının tartışılması, küresel sisteme entegrasyon sürecinde ülkenin öznel koşulları ve sendikacılığın kendine özgü özelliklerinin yarattığı sorunların göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir.

1. Türk Sendikal Hareketinin Nesnel Koşulları

A. Yeni Liberal Politikalar

Türkiye’de 1980’li yıllar, ekonomik-finansal sistemin liberalizasyonu ile özel sektör öncülüğünde ekonominin küresel sisteme entegrasyonunun sağlanmaya çalışıldığı yıllardır. Bu süreçte özelleştirmelere hız verilmiş, kamu kesimi yatırım alanlarından tedrici olarak çekilmiş, ihracatçı sektörlerle yoğun teşvikler sunulmuştur.³ Dolayısıyla kamu istihdamı daralırken, kamu sektöründe yoğunlaşmış sendikal hareket üye kaybetmiştir.

Dışa açık büyüme modeli ile ilişkili bir diğer gerçeklik ise, etkisini özellikle örgütlü işçi hareketi üzerinde gösteren ekonomik krizler ve istikrarsızlıktır. Kısaca, Türkiye ekonomisi son 15 yıllık dönemde büyüme-kriz sarmalında sıkışık kalmış bir görünüm sergilemektedir.⁴ Dışa açık bir ekonomi ve kriz koşullarında, yasal ve kurumsal düzenlemelerle sendikal harekete yasaklar getirilmesi ise, işverenlerin artan rekabeti ve kar oranlarını özellikle düşük ücretlere dayanarak dengeleyebilme olanaklarını güçlendirmiştir.

Kısaca, yeni liberal politikalarla işçiler arasındaki kolektif çözüme hızlanırken güvencesizlik derinleşmekte ve sendikal örgütlenme zorlaşırken dayanışma aşınmaktadır.

B. İstihdamın Yapısı

Türkiye’de sendikal hareket, Batı’da olduğu gibi sanayi devrimiyle birlikte toplumun büyük bir kesiminin hızla işçileşmesi sürecine uzak bir ekonomik ortamda doğmuş ve gelişimini sürdürmüştür.⁵ Günümüzde dahi işgücünün sadece %57’si ücretli ve yevmiyeli statüsünde çalışmaktadır. 2004 yılı ile

³ Hacer Ansal vd., **Türkiye Emek Piyasasının Özellikleri**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2000, s. 94.

⁴ Erinç Yeldan, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi**, 2.bs. İstanbul, İletişim, 2001, s. 31-32.

karşılaştırıldığında kendi hesabına çalışanların oranında değişiklik olmazken, ücretsiz aile çalışanlarının sayısında tarımın çözülüşüne bağlı olarak bir düşme meydana gelmiştir. Bu tablo, henüz Türk işgücü piyasasının ücretli toplumlara özgü niteliklere sahip olmadığını açık bir göstergesidir.

Tablo 1: İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı

	ÜCRETLİ/ YEVMIYELİ	KENDİ HESABINA ÇALIŞAN/İŞVEREN	ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANI
OECD ORTALAMASI	79.79	15.34	2.32
AB25	83	15.7	1.1
GÜNEY AVRUPA ORTALAMASI	72.63	24.26	2.97
TÜRKİYE 2004	50.84	29.41	19.75
TÜRKİYE 2007 ŞUBAT	57.75	29.30	12.94
PORTEKİZ	73.66	24.36	1.51
YUNANİSTAN	63.40	30.22	6.35
POLONYA	73.27	21.21	5.52

Ücretli çalışanların önemli bir kısmı enformel ilişkilerin hakim olduğu küçük işletmelerde istihdam edilmektedir. Gerçekte ekonomi öteden beri küçük işletmeciliğe dayanmaktadır. Türkiye’de 2006 verilerine göre özel sektör işletmelerinin %94’ü 1-24 işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır.⁶

2004 yılında %53 olan kayıt dışında çalışanların oranı, 2007 yılının ilk üç ayında %45,6’ya düşmüştür. 2004 yılında ücretlilerin %21,2’sinin, yevmiyelilerin %91,7’sinin kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir. 2007 yılının ilk üç ayının verilerine göre ise bu durumun değişmediği anlaşılmaktadır. Verilere göre kayıt dışı çalışan ücretlilerin oranı %21,1, yevmiyelilerin oranı ise %89,5 olarak gerçekleşmiştir.⁷

Tarımın payı yıllar itibarıyla oransal olarak düşmekte ve son yıllarda hizmetler sektörü lehine daralmaktadır. Ancak hala ücretsiz aile çalışanlarının ve kayıt dışılığın hakim olduğu tarım sektöründe istihdam edilenlerin payı, hizmetler sektöründen sonra en büyük payı oluşturmaktadır. Gerçekten 2004 yılında toplam istihdam içinde tarımın payı %34’ten 2007 yılının ilk üç ayında %24,9’a düşmüş, sanayi kesiminin payı %18’den %20’ye, hizmetler kesiminin payı ise %43’ten %50,1’e yükselmiştir.

Türkiye’de yetersiz sanayileşme ile 1980 sonrasında büyüme-kriz sarmalına sıkışan ve belirsizlikler içeren ekonomik yapı, gelişmekte olan ülkelerin özelliklerini taşıyan işgücü piyasasındaki katmanlaşmayı daha da artırmıştır.

⁵ Alpaslan Işıklı, “ Ücretli Emek ve Sendikalaşma”, **Geçiş Sürecinde Türkiye**, 2.bs. Der. Irvin Cemil Schick, Ertuğrul Ahmet Tonak, İstanbul, Belge, 1993, s. 326.

⁶ ÇSGB, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, 2006.

⁷ <http://www.tuik.gov.tr>, (erişim:10.06.2007)

Günümüzde işgücü piyasası, kentsel alanda istihdam edilen vasıflı, sendikalı ve sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerin oluşturduğu dar bir grubun dışında, sigortasız, düşük ücretli, niteliksiz ve örgütsüz büyük bir grubun oluşturduğu parçalı bir görünüme sahiptir. İşgücünün büyük bir kısmının istihdam edildiği, düşük ortalama verimlilik düzeyindeki tarım ve enformel sektörler, bu işgücü piyasasının yapısal özellikleridir.⁸ Bu yapısal özellikleri istihdam ilişkisinin kolektif boyutunu zayıflatırken, sendikaların giderek küçülmelerine ve daha fazla içe kapalı savunmacı politikalara yönelmelerine neden olmaktadır.

C. Toplumsal Güvensizlik ve Alternatif Dayanışmalar

1980 sonrasının liberal ekonomi ve özellikle tarım politikaları iç göçü yoğunlaştırırken kentlerde küçük üreticilik, marjinal işler, kayıt dışı çalışma ve kayıtlı işçilik arasında geçişlerin yoğun olduğu, heterojen bir toplumsal örgü oluşmuştur. Kentlerdeki bu yapı, göçmenlerin kente uyum sağlayabilmek amacıyla, aralarında geliştirdikleri dayanışma ilişkilerini sağlayan toplumsal mekanizmalardan beslenmektedir. Kente göç edenlerin günlük yaşamda tutunmalarını sağlayan ilişkilerde aile bağları, hemşerilik, dinsel örgütlenmeler ve benzeri geleneksel dayanışma biçimleri öncelikle gelmektedir. Kentlerde mahalli olarak gelişen bu savunma ağı, her dönemde çeşitli değişimlere uğramakla birlikte bugüne kadar varlığını korumuştur.

Kent nüfusunun önemli bir kısmını barındıran gecekondu mahallelerinin geleneksel dayanışma ağlarının gücü ile içine kapanması çalışanlar açısından ortak çıkarlar temelinde bütünleşecek sınıf temelli bir dayanışmanın, örgütlenmenin ve siyasetin önünü tıkamaktadır.⁹

D. İşverenlerin Yaklaşımı

1980 sonrasında liberal politikaların artan etkisine bağlı olarak kamu ve özel kesimde, işverenler daha agresif sendikasılaştırma uygulamalarına yönelmişlerdir. Sözleşmeli personel, taşeron, geçici, mevsimlik ve part-time işçi çalıştırma artmış, kapsam dışı personel uygulaması, üretimin işyeri dışına kaydırılması ve insan kaynakları politikaları gibi çok çeşitli uygulamalar yaygınlaşmıştır. Ayrıca özel sektörde işverenler, sendikaların örgütlenme çabalarını engellemek için işten çıkarma tehdidini kullanmakta, etnik ayırım, hemşerilik, akrabalık ilişkilerinin yanı sıra yüz yüze görüşmeler gibi enformel ilişkilerden yararlanarak işçileri sendikasızlığa ikna etme girişimlerinde bulunmaktadır.

⁸ Fikret Şenses, “Neo liberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”, **2000-2003 Petrol-İş Yıllığı**, İstanbul, 2003, s. 150.

⁹ Tark H. Şengül, “Türkiye’de Krizli Yılların Toplumsal Sonuçları”, **İktisat Dergisi**, Sayı: 432, Aralık, 2002, s. 131-132.

İşverenler yasal boşluklar ve sendikaların zaaflarından yararlanarak, işyerinde örgütlenme çabalarını etkisiz kılmaktadırlar. Sendikalar ise örgütlenme sürecinde yetki almak için işyerinde gerekli olan üye sayısına ulaşınca kadar, işverenlerin bu taktiklerini engelleyebilmek amacıyla örgütlenme faaliyetlerini gizli yürütmek zorunda kalmaktadırlar.

E. Sendikal Yapı ve Sorunlar

Türk sendikacılığı tarihsel gelişimi içerisinde ideolojik sendikacılık özelliği kazanamamıştır. Yasal düzenlemelerin desteği ile düzen içi örgütler olarak doğan sendikalar, kamu sektörü ağırlıklı örgütlenme nedeniyle, işveren konumundaki devletle ilişkilerini geliştirmeyi ve siyasal iktidarla uzlaşarak toplu sözleşmeleri sonuçlandırmayı tercih etmişlerdir. Böylesi bir yapılanma ise özellikle ücret pazarlığına odaklanan faydacı ve uzlaşmacı sendikacılık anlayışının gelişimine neden olmuştur. Diğer bir ifadeyle, sendikal hareket kendi iç dinamiklerini harekete geçirecek iktidar üzerinde baskı kurmak yerine, endüstri ilişkileri yasalarıyla sorunlarını çözmeye yönelmiştir.¹⁰ Bu bağlamda sendikal hareket toplumda işçilerin kimliğini ve sesini yansıtacak temsil kapasitesi ve demokrasi anlayışı geliştirememiştir.¹¹

Öte yandan kamu sektörü daralırken, çoğunlukla küçük işletmelerde, kadın, genç ve vasıfsız işçilerden oluşan istikrarsız ve güvencesiz işgücünün yaygınlaştığı özel sektör genişlemektedir. İşçi sendikalarının bu değişimlere yönelik stratejiler geliştirdikleri, işgücünü tümüyle kapsayacak uygulamalara yöneldikleri ve örgütsel yapılanma arayışında oldukları söylenemez.

Gerçekten Türk sendikacılığının önemli özelliklerinden birisi, katılımcılığa açık olmayan, merkezi ve bürokratik bir yapıya sahip olmasıdır. Kısaca, istişare organları (başkanlar kurulu, bölge temsilciler kurulu, işyeri temsilcilikleri ve çeşitli komiteler), karar organları karşısında etkisiz kalmışlardır. Sendika tüzüklerinde, örneğin toplu sözleşmelerin bağlanması, greve çıkma ve sendika kasasının kullanımı ile ilgili yetkilerin çoğunlukla yönetim kurullarına verilmiş olması, merkezi yapılanmayı güçlendirmiştir.¹² Şüphesiz merkezi yapı, sendikal liderliği güçlendirirken, yönetim ve özellikle liderlik yaşam boyu devam eden profesyonel mesleki faaliyete dönüşmektedir. Böylesi bir sendikal yapının da sendika içi demokrasiyi güçlendirmesini beklemek mümkün değildir.

¹⁰ Metin Kutsal, “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, 1997, Ankara, s. 262.

¹¹ Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES, İstanbul, 1994, s. 157, 260.

¹² Petrol-İş, **Sendikal Demokrasi**, İstanbul, Petrol-İş Yayın No: 31, 1993, s. 114.

2. Türkiye’de İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları ile Güven İlişkisi

A. Amaç

Sendikaların yaşadığı temsil krizinde işçi-sendika ilişkisi ve işçilerin sendikalara ilişkin tutum ve davranışlarının önemli bir belirleyendir. Bu nedenle sendikaların hem üyeleriyle hem de potansiyel üyelerle olan ilişkilerinin sorgulanması gerekir. Ancak bu ilişkilerin niteliğinin makro ve örgütsel faktörler tarafından etkilendiğinin de belirtilmesi gerekir. Yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız faktörler çerçevesinde işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarının belirlemek araştırmamızın temel amacını oluşturmuştur.

B. Araştırma Kapsamının Arka Planı

Araştırma, hem Türkiye hem de Kocaeli bölgesinde imalat sanayisinde ağırlığı olan dört sektörde (metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik sektörleri) yapılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan 4 sektörde Türkiye genelinde çalışan işçi sayısının 28 sektörde çalışan toplam işçi sayısına oranı %35.51’dir.

1980 sonrasında esnekleşme, taşeron uygulaması ve eve iş verme sisteminin önem kazandığı dokuma sektörü, esnekleşmenin sektörün merkezindeki işgücünü daha az etkilerken yan sanayide derinlik kazandığı otomotiv sektörünü barındıran metal sektörü, özelleştirme, yabancı sermaye yatırımları ve teknolojik değişimin önemli olduğu petrol-kimya/lastik işkolu ile istihdam ve ihracat paylarında düşüş gösteren gıda sektörü,¹³ bu özellikleri nedeniyle araştırma kapsamına alınmıştır.

Tablo 2: Türkiye’de İşçilerin Sektörel Dağılımı (Ocak 2006)

	İşçi Sayısı	%
Metal	638.762	12.55
Gıda	349.661	6.87
Tekstil	586.378	11.52
Petrol, Kimya ve Plastik	232,293	4.56
Toplam	5.088.515	

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşgücü İstatistikleri 2005, İşgücü Genel Müdürlüğü, No:31, Temmuz 2006, Ankara, s. 123-127.

Kocaeli’nde özel sektörde sendikalaşma oranı (%73) Türkiye toplam sendikalaşma oranına (%58) göre yüksektir. Türkiye genelinde özel petrol-kimya/lastik sektöründe %52.11; gıda sektöründe %78.12; tekstil sektöründe %83.48 ve

¹³ Ayşe Buğra, Fikret Adaman, Ahmet İnsel, **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü**, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu, s. 8

metal sektöründe %69.32 olan sendikalaşma oranları¹⁴ Kocaeli’nde özel sektördeki sendikalaşma oranları ile karşılaştırıldığında, Kocaeli’nde petrol, kimya, lastik sektörünün dışındaki diğer üç sektörde özellikle tekstil sektöründe sendikalaşma oranının Türkiye geneline göre daha düşük olduğu görülmektedir.* Metal ve gıda sektörlerindeki sendikalaşma oranları ise Türkiye geneline yakındır.

Tablo 3: Kocaeli’nde Sendikalı ve Sendikasız İşçiler (Ocak 2006)

Kocaeli	Sendikalı	Sendikasız
Petrol, Kimya ve Plastik	%79	%21
Gıda	%60	%40
Tekstil	%41	%59
Metal	%64	%36

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşgücü İstatistikleri 2005, İşgücü Genel Müdürlüğü, Temmuz 2006, Ankara, s. 123-127.

Genel olarak sendikaların üye kaybettiği ve toplu pazarlık kapsamının daraldığı süreçte, bu dört sektör hem işçi yoğunluğu hem de sendikal hareket açısından önem taşımaktadır.

C. Veri Toplama Yöntemi

Veri ve bilgilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, 2004 yılında İstanbul ve Kocaeli illerinde, dokuma, gıda, petrol-kimya/lastik ve metal sektörlerinde faaliyet gösteren özel sektöre ait işyerlerinde istihdam edilen 273 sendikalı, 138 sendikasız işçi olmak üzere toplam 411 işçiyle yapılan anket yeniden yapılandırılarak uygulanmıştır.¹⁵ 2004 ve 2007 yıllarının karşılaştırılmasında ise sadece Kocaeli ilini kapsayan veriler dikkate alınmıştır.

D. Örneklem

Örneklem Kocaeli’nde özel sektörde çalışan sendikalı ve sendikasız işçilerden oluşmaktadır. Toplam 400 anket hedeflenmiş, 300 anket yapılmış, 277 anket geçerli kabul edilmiştir. Anketlerin yüz yüze görüşmelerle yapılması tercih edilmiştir. Ancak gerek sendikalı işçilerin işyerlerinde sahip oldukları boş zamanın yetersizliği, gerekse sendikasız işyerlerine ulaşmada karşılaştığımız sorunlar, bir kısım anket formunun çalışanlara elden dağıtılması suretiyle işyeri dışında doldurulmasını, bir kısmının ise gruplar halinde doldurulmasını zorunlu kılmıştır.

¹⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşgücü İstatistikleri 2005, İşgücü Genel Müdürlüğü, No: 31, Temmuz 2006, Ankara, s. 123-127.

* Bu oranlar sigortalı işçi sayısı dikkate alınarak hesaplanmıştır.

¹⁵ Betül Urhan, **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2005, s. 358-372.

Bu nedenle anketin yüz yüze görüşmeler yoluyla yapılması hedefi kısmen başarılabilmiştir. Ayrıca anket uygulaması sırasında karşılaşılan bir diğer sorun işçilerin soruları cevaplandırırken birbirlerine ve işverenler karşı duydukları kaygı ve korku olmuştur. Bu nedenle özellikle kadın ve sendikasız işçiler soruları yanıtlamak istememişlerdir.

E. Sonuçlar ve Değerlendirmeler

1. İşçilerin özellikleri

Örgütlenmenin küçük ölçekli işletmelerde zorluğu ve sendikaların küçük ölçekli işletmeleri örgütlenme hedeflerinin dışında tutmaları nedeniyle, Türkiye’de örgütlenme orta-büyük ölçekli işletmelerde yoğunlaşmıştır. Oysa daha önce ifade edildiği gibi, Türkiye’de küçük ölçekli işletmeler ekonomide ağırlıklıdır. Türkiye genelinde işçilerin yaklaşık %61,4’ü, 1-9 kişi çalışanı olan işyerlerinde istihdam edilmektedir.¹⁶ Kocaeli’nde ise %48’i 1-49 işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir.¹⁷

Araştırma kapsamında anketi cevaplandıranların %86’sı, sendika üyesi olanların %99,5’i, sendikasız işçilerin ise %60’ı 100 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir.

Tablo 4: Kocaeli’nde Özel Sektör İşletmelerinde Anketi Cevaplayan İşçi Gruplarının Dağılımı

İşçi Gruplarının Sayısı	%
1-9	4,8
10-24	1,8
25-49	2,6
50-99	4,1
100-249	34,3
250-499	17,7
500 +	34,7
Total	100,0

Cevaplayıcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında, %85,9’unun erkek, %11,6’sının ise kadın olduğu görülmektedir. Erkek cevaplayıcıların %70,4’ü sendikalı, %29,6’sı sendikasız, kadın cevaplayıcıların ise %48,4’ü sendikalı,

¹⁶ TÜİK Haber Bülteni, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2007 Şubat Dönemi, Sayı: 76, 15 Mayıs 2007. www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=496 (Erişim 12.06.2007)

¹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşgücü İstatistikleri 2005, İşgücü Genel Müdürlüğü, Temmuz 2006, Ankara, s. 145.

%51,6'sı ise sendikasızdır. Ankete katılanların yaş dağılımında ise %52,4'ünün 30 yaşın altında olduğu görülmektedir.

277 cevaplayıcının %54'ü metal işkolunda , %27,8'i petrol-kimya/lastik işkolunda, %11,6'sı dokuma işkolunda, %4,7'si ise gıda işkolunda istihdam edilmektedir.

2. İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimlikler

Araştırma verileri, işçilerin, kimliklerini daha çok din (%27,8), milliyet (%26,9) ve sosyal sınıfa (%15,9) göre tanımlama eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin kendini milliyete (%32,9) göre tanımlama eğiliminin, sendika üyesi işçiler arasında ise kendini dine (%30,2) göre tanımlama eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir. Her iki grupta da kendini sosyal sınıfa (%17,5) göre tanımlama eğilimi görece düşük çıkmıştır. 2004 yılında yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında ise, 2007 yılında işçilerin kendilerini milliyete (%35'ten %26'ya) ve sosyal sınıfa (%26,6'dan %15,9'a) göre tanımlama eğiliminin zayıfladığı, dine (%17'den %27,8'e) göre tanımlama eğiliminin ise güçlendiği görülmektedir.

Tablo 5: Anketi Cevaplayanların Kendilerini Tanımlamak İçin Kullandıkları Temel Kriterler (%)

Kriterler	(2007)	(2004)
Din	27,8	17,7
Milliyet	26,0	35,0
Sosyal Sınıf	15,9	26,6
Cinsiyet	5,8	
Meslek	4,7	
Memleket	4,0	
Siyasi Tercih	2,2	
İşyeri	0,4	
Diğer	5,8	
Boş	7,6	
Toplam	100.0	

Bu sonuç, Türkiye'nin genel siyasi ortamı ve konjonktürü ile ilişkili olabilir. Yeni dönemde işçilerin, bireysel ve kolektif kimlik arayışlarında milliyetçilik, yerellik, dinsel gibi alternatif kimliklerin ve kurumların ön plana çıktığı söylenebilir. Bu durumun önemli nedenlerinden biri, işçilerin bu kimlikleri, ekonomik ve sosyal alanda görülen belirsizlik ve dengesizliğe karşı kendilerini

güven ve aidiyet duygusunu hissetmelerinin bir aracı olarak algılamalarından kaynaklanmış olabilir.

3. Sendikal Örgüte Güven Sorunu

1980 sonrasında yeni liberal politikaların sonucu artan göç ve krizlerin ekonomik alanda yarattığı eşitsizlik ve belirsizlikler, toplumda var olan kadercı, kuşkucu ve içe dönük birey anlayışını güçlendirmekte ve bireylerin topluma yabancılaşmasını artırmaktadır. Sosyal hareketlilik olanaklarının kısıtlanması, yargı sürecinde davaların uzaması, yasaların toplumu düzenleme etkisini yitirmesi, kamu yönetiminde görülen yolsuzluklar, devletin formal ve enformel destek politikalarının zayıflaması, geniş halk kitlelerinin toplumsal düzenin değişeceğine dair umutsuzluk içinde olması gibi birçok neden, bireylerin kolektif örgütlere ve birbirlerine olan güvensizliğini artırmıştır.¹⁸ Nitekim Türk toplumunun değerleri konusunda yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %90'ı başkalarıyla herhangi bir ilişki kurarken ya da iş yaparken dikkatli olmak gerektiğini, yani insanlara güven duymadıklarını belirtmişlerdir.¹⁹

Demokratik toplumun temel kurumlarına Türk toplumunda önemli bir güvensizliğin olduğu gözlemlenmektedir. Yapılan bir diğer araştırmada, toplumda çözülmesi gereken en önemli sorunun hayat pahalılığı ve işsizlik olduğu saptanmış, ancak bu sorunların çözüm yeri ve aracı olan siyasi partiler, meclis, merkezi hükümet ve sendikalara güven düzeyi düşük çıkmıştır. En güvenilir kurumlar arasında ise %77 ile ordu gelmektedir. Türkiye'nin çeşitli illerinde 3021 kişiyi kapsayan söz konusu araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %34'ü sendikalara güvendiğini, %25'i orta düzeyde güvendiğini, %42'si ise güvenmediğini belirtmiştir.²⁰ Bu durum, sendikaların toplumla ilişkisinde sorunlar yaşandığını, bu sorunların ise toplumda yaygın olan genel güvensizlik haliyle ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Kurum	Yüzde
Ordu	47,6
Cumhurbaşkanı	14,2
Mahkemeler	11,8
Diğer Kurumlar	5,9
Sendikalar	4,3
Parlamento	3,1
Siyasi Partiler	2,8
Polis	1,6
İşveren	0,8
Kuruluşları	0,8
Toplam	100

¹⁸ İlhan Azkan, "Ulusal Birlik ve Toplumsal Dayanışma Duygularının Aşınması, Anomi ve Yabancılaşma", **Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları**, Der. İlhan Azkan, İstanbul, Ekin Kitapevi, 2001, s. 162-179.

¹⁹ Birsen Gökçe, "Türkiye'nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Ögeler", **Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları**, Der. İlhan Azkan, Ekin Kitapevi, İstanbul, 2001, s. 231-232.

²⁰ Fikret Adaman, Ali Çarkoğlu, Burhan Şenatalar, **Household View on the Causes of Corruption in Turkey and Suggested Preventive Measures**, TESEV, İstanbul, 2002, s. 34, 37.

Toplum ve sendikalar arasındaki güvensizlik sorunu, işçi-sendika ilişkisinde de görülmektedir. 2007 yılında yaptığımız araştırma sonuçlarına göre orduyu en güvenilir kurum olarak görenlerin oranı %47,6 iken, sendikaları en güvenilir örgüt olarak görenlerin oranı sadece %4'tür.

Tablo 8: Türkiye’de Sendikalar Güvenilir Örgütlerdir, (%) (2004-2007)

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama Tutum Puanı
2004	9,9	32,5	28,1	23,6	5,9	2,83
2007	19,3	25,6	32,6	19,6	3,0	2,61

Yukarıdaki tablodan da görüleceği gibi işçiler sendikalara güven konusunda kararsız ve olumsuz bir tutum içerisindeyler. 2004 yılı araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında, bu yöndeki eğilimlerinin çok değişmediği, ancak olumsuz tutumun biraz daha güçlendiği görülmektedir. Nitekim 2004 yılında sendikaları güvenilir bulanların oranı %29,5 iken 2007 yılında bu oran %22,6'ya düşmüştür.

Sendika üyelik değişkeni bakımından sonuçlar değerlendirildiğinde ise sendikalara güven düzeyi konusunda anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir. Hiç sendika üyesi olmamış işçiler ile özellikle daha önce bir üyelik deneyimi yaşamış ancak şu anda sendika üyesi olmayan işçilerin, sendika üyesi işçilere oranla Türkiye’de sendikalara güven düzeyi oldukça düşük çıkmıştır.

Tablo 9: Türkiye’deki Sendikalar Güvenilir Örgütlerdir (2007)

Hiç sendika üyesi	Daha önce üye	Üyeler
-------------------	---------------	--------

olmayanlar	olanlar	
Ortalama 2,44	Ortalama 1,96	Ortalama 2,79

4. Sendikaların Hak Ve Çıkarları Koruma Sorunu

Sendikal politikaların genel anlamda nasıl algılandığı ve başarılı olup olmadığı, sendikal güç ve güvenle ilişkilidir. Bu anlamda işçilerin, sendikaların hak ve çıkarları koruma ve geliştirme konusunda olumlu düşünceleri, sendikasız işçilerin üyelik eğilimini, sendikal işçilerin ise sendika üyeliğinden duyduğu memnuniyet düzeyini artırır. Araştırma, böyle bir ilişkiyi test etmekten çok, sendikasız ve sendikal işçilerin Türkiye’de sendikal harekete ve politikaların başarısına ilişkin genel düşüncesini ortaya koymaya çalışmıştır.

Tablo 10: Türkiye’de Sendikalar İşçilerin Haklarını Koruyup Geliştirebiliyorlar mı? (%)

	Evet	Hayır	Kararsız
2004	10,8	82,3	6,9
2007	7,6	82,5	9,9

Yukarıdaki tablo, işçiler arasında, sendikaların genel olarak işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabileceğine ilişkin inancın son derece düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca 2004 ve 2007 yılı araştırma sonuçları karşılaştırıldığında, olumsuzluğun değişmediği görülmektedir. Ancak, sendikaların genel olarak işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabileceğine ilişkin olumlu düşünenlerin oranında bir düşme, kararsızların oranında ise bir artış olduğu görülmektedir.

Sonuçlar, sendika üyelik değişkeni bakımından incelendiğinde ise çarpıcı farklılıklar gözlemlenmektedir. Sendika üyesi işçilerin %81,6’sı ve daha önce sendika üyelik deneyimi yaşamış olan işçilerin ise tümü, Türk sendikalarının işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştiremediğine inanmaktadır. Anket sırasında yapılan gözlemler, bu durumun sendika üyelik deneyimi ile ilişkili olabileceğini göstermiştir.

Tablo 11: Türkiye’de Sendikalar İşçilerin Haklarını ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar mı? (%)

	Evet	Hayır	Kararsız
Sendikasıız İşçiler	6,8	78,0	15,3
Daha Önce Sendika Üyesi Olan İşçiler	0,0	100,0	0,0
Sendika Üyesi İşçiler	8,9	81,6	9,5
Toplam	7,6	82,5	9,9

Sendikaların işçi haklarını yeterince koruyup geliştiremediğini düşünen işçilere, bu durumun nedenleri sorulduğunda, sırasıyla işveren baskısı, yasaların anti-demokratik olması ve sendikacıların yetersiz olması belirtilmiştir. 2004 yılında ise işçiler, Türkiye’de sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyamamalarının en önemli üç nedeni arasında; yasaların-anti demokratik olmasını (%58,1), işçilerin sendikalara karşı ilgisiz olmalarını (%51,5) ve sendikacıların yetersizliğini (%44,3) göstermişlerdir. Özetle 2004 yılı araştırması, işçilerin, sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememelerinin nedenlerini işveren baskısından çok, işçi-sendika ilişkisinde ve yetersiz yasal düzenlemelerde gördüklerini göstermektedir.

Tablo 12: Sendikaların Hak ve Çıkarları Koruyamama Nedenleri (%)

Cevaplar	Sendika Üyeleri	Sendika Üyesi Olmayan İşçiler	Daha Önce Sendika Üyesi Olan İşçiler	Toplam
Yasalar anti-demokratik	31,8	13,3	16,7	26,3
İşverenlerin işçiler üzerindeki baskıları	29,1	31,1	16,7	28,1
Sendikacıların yetersizliği	17,6	40,0	45,8	25,3
Sendikalardaki yetersiz demokrasi	6,8	2,2	0,0	5,1
İşçilerin sendikalara güvenmemesi	1,4	8,9	8,3	3,7
Diğer sendikalarla yetersiz diyalog	8,8	2,2	8,3	7,4
İşverenlerle diyalogun yetersiz olması	1,4	0,0	4,2	1,4
Diğer	3,4	0,0	2,2	2,8

2007 yılı araştırma kapsamındaki işçilerde, sendikaların başarısızlığının kaynaklarını daha çok dışsal koşullara (özellikle yasalara) bağlama eğiliminin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ancak üyelik değişkenine göre düşüncelerin farklılaştığı görülmektedir. İlgili tablodan anlaşılacağı gibi hiç sendika üyesi

olmamış işçiler ile daha önce sendika üyelik deneyimi yaşamış sendikasız işçiler, bu sorunun önemli oranda sendikacıların yetersizliğinden kaynaklandığını düşünmektedirler. Ayrıca hiç sendika üyesi olmamış işçilerin %31, işveren baskısına işaret etmektedir. Yine her iki grup yasaların anti demokratikliğine bir neden olarak sendikacıların yetersizliğine oranla daha düşük düzeyde önem atfetmişlerdir. Oysa anket kapsamındaki sendika üyesi işçiler, sendikaların hak ve çıkarları koruyamamasının nedeni olarak birinci sırada yasaların anti demokratik olmasını, ikinci sırada ise işverenlerin baskısını görmektedirler. Ayrıca bu iki nedenin oransal olarak birbirine çok yakın ve ağırlıklı olması da dikkat çekicidir.

Görüldüğü gibi sendika üyesi işçilerin sendikaların başarısızlığını, yasaların anti demokratik olmasına bağlama eğilimi, sendikasız işçilere göre yüksektir. Muhtemelen bu sonuç, sendikaların üyelerini yasalar konusunda güçlü biçimde bilgilendirmesinden kaynaklanmaktadır.

Bu sonucun bir diğer muhtemel nedeni ise, sendikacıların sendikal hareketteki başarısızlığı yasalara bağlama eğiliminin güçlü olmasıdır.²¹ Gerçekten Türkiye’de yasalara bağlı bir endüstri ilişkileri modeli hakimdir. Bu nedenle yasalar öteden beri sendikaların hem bir dayanağı, hem de mücadele ve şikayet alanı olmuştur. Gerek bu araştırmanın sonuçları, gerekse bu alanda yapılmış diğer araştırma ve gözlemler, sendikal harekete ilişkin sorunların kaynağı ve çözümünün yasalara ve devlete bağlı olduğuna dair geleneğin sürdüğünü göstermektedir.

Ancak açıkça vurgulamak gerekirse, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun emek-sermaye arasındaki dengeyi sermaye lehine bozan düzenlemelere yer vermesi ve kolektif iş hukukuna ilişkin baskıcı ve yasaklayıcı düzenlemelerin varlığını koruması, sendikal hareketin şikayetlerinin haksız olmadığını göstermektedir.

Özellikle iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler işgücü piyasasının çok küçük bir kısmını kapsamaması ve haksız işten çıkarmalara karşı yeterli olmayan maddi tazminat dışında bir yaptırım öngörülmemesi, uygulamada sendikal örgütlenme açısından ciddi sorunlar yaratmaktadır.

1980 sonrasında yoğun olarak yaşanan krizler, giderek enformel çalışma şeklinin bir istisna olmaktan çıkıp işgücü piyasasının yapısal bir unsuru haline dönüşmesi işçiler arasında iş güvencesinin tüm taleplerin önüne geçmesine neden olmuştur. Bu durum formel sektördeki işçilerin pazarlık güçleri, işten atılma yada eski ücretlerine ve haklarına razı olma arasında bir tercih yapmaya zorlayan, savunmasız ve daha esnek bir emek pazarı arasında sıkıştırılmalarına neden olmuştur. Böyle bir yapıda işsizlik sürekli olarak işçileri kontrol ve disipline etmede önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. İşverenlerin bir taraftan örgütlü işçileri bu yolla düşük ücrete rıza göstermeye zorlarken diğer taraftan örgütsüz işyerlerinde sıklıkla örgütlenmek isteyen işçileri işten çıkarılacağı tehdidi ile veya

²¹ Buğra, Adaman, İnsel, a.g.e., s. 22.

bu tehdidi hayata geçirerek işçilerin sendikalaşmasına engel oldukları gözlemlenmektedir. Son yıllarda işverenlerin sendikal örgütlenme karşısında işsizlik tehdidini daha kolay ve sık uygulamaya soktuğunu gösteren veriler mevcuttur. Nitekim Türk-İş'in yaptığı bir araştırma, iş güvencesinin yasalastığı 2003 yılı ile 2005 yılı arasında sadece Türk-İş'e bağlı sendika üyesi 15.531 işçi, sendikal örgütlenme nedeniyle işten atıldığını rapor etmiştir.²²

1980 sonrasında sendikalar için üyelerinin işlerini korumak temel amaçlardan biri haline gelmiştir. Bu nedenle kendi üyeleri için düşük ücret artışına razı olmakta, aynı işyerinde dahi taşeron işçilerinin düşük ücret, güvencesiz çalışma gibi kötü çalışma koşullarına rıza gösteren, savunmacı bir politika izlemektedirler.²³ İşten çıkartmalara karşı işçiye yasal desteğin dışında her hangi bir destek sunamayan sendikalara yönelik güvensizlik duygusunun, işçilerin sendika üyeliğini işsizliğin bir kaynağı olarak algılama eğilimini güçlendirdiği söylenebilir. Sendika üyelerinin ücretlerindeki kayıplar ve bütün karşı çabalara rağmen yaygın şekilde görülen işten çıkarmalar, üyeler ve potansiyel üyeler arasında sendika temsiline yönelik güvensizliğin ve şüphelerin artmasına neden olmaktadır.

Bunun yanı sıra sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık faaliyetler ile ilgili yasal düzenlemelerin, özel sektörde örgütlenmeyi neredeyse durma noktasına getirdiği ifade edilebilir. Özellikle toplu sözleşme yetkisi için işyeri ve işkolu barajının şart koşulması, gereksiz yetki itirazlarını engellemeye yönelik her hangi bir yasal düzenlemenin olmaması ve üyelik için noter şartı gibi pek çok düzenleme ile yargı sürecinde uzayan yetki davaları örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu durum işverenlerin işyerinde örgütlü veya örgütlenmek isteyen sendikaya karşı taktiklerini daha da etkin kılmaktadır. Bu tip düzenlemeler o kadar büyük sorunlar yaratmaktadır ki, işçi sendikalarının sendika karşıtı politikaların çok daha sert uygulandığı özel sektörde örgütlenmelerini neredeyse durma noktasına getirmiştir. Nitekim bir araştırmada, araştırma kapsamındaki işçi sendikalarında istihdam edilen örgütlenme uzmanlarının tümü, fiili örgütlenme sürecinde yaşadıkları başarısızlığın, işverenlerin sendikaları işyerinde etkisizleştirmeye veya yok etmeye yönelik karşıt stratejilerini uygulama olanağını artıran yasalardan ve boşluklarından kaynaklandığını ortak düşünce olarak dile getirmişlerdir.²⁴

²² <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/>

²³ Yüksel Akkaya, "Küreselleşme Kıskaçında Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri", **Petrol-İş Yılığ** 2002-2003, İstanbul, 2003, s. 231.

²⁴ Betül Urhan, **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum**, İstanbul, Petrol-İş Yayını, 2004, s. 249-259.

5. Üyesi Oldukları Sendikaların Hak ve Çıkarları Koruma Sorunu

Sendika üyesi işçiler, Türkiye geneline kıyasla kendi sendikalarının hak ve çıkarları koruma başarısı ile ilgili daha olumlu bir düşünceye sahip olduklarını göstermektedirler. İlgili tablodan görüleceği gibi, 2007 yılı araştırma sonuçlarına göre sendika üyesi işçilerin %81,6'sı Türkiye'de sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyamadığına inanmaktayken, kendi sendikası için bu oran %60,6'ya gerilemektedir. Ancak 2007 sonuçları ile 2004 sonuçları karşılaştırıldığında, sendika üyesi işçiler arasında üyesi oldukları sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme başarıları ile ilgili olumsuz düşünenlerin ve kararsızların oranının 2007 yılında dikkat çekici bir şekilde yükseldiği görülmektedir. Ekonomik krizlerin, reel ücretlerdeki gerilemenin, giderek yaygınlaşan esneklik uygulamalarının, işsizliğin ve toplu sözleşme ile elde edilen kazanımların zayıflaması gibi faktörlerin bu süreçte etkili olduğu düşünülebilir.

Tablo 13: Türkiye'de Sendikalar İşçilerin Haklarını ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar mı? (%)

	Evet	Hayır	Kararsız
2007	7,6	82,5	9,9
Sendikam işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabilmektedir			
2004	41,9	48,8	9,4
2007	17,7	60,6	21,7

Sendika üyesi işçilerin, üyesi oldukları sendikaların hak ve çıkarları koruma ve geliştirme konusundaki başarısızlıklarının nedenlerini, Türkiye genelinde olduğu gibi anti-demokratik yasalara ve işveren baskısına bağlama eğiliminin güçlü olduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye geneline göre, kendi sendikasının yasaların anti demokratik olmasından dolayı başarısız olduğunu düşünenlerin oranı daha yüksektir.

2004 yılı sonuçlarında ise sendikalı işçilerin %62,8'i yasaların anti-demokratik olmasını, %52,6'sı işçilerin sendikaya ilgisiz olmalarını, %47,4'ü sendikacıların yetersizliğini ve %39,7'si ise işveren baskısını, sendikaların başarısız olmalarının en önemli üç nedeni arasında göstermişlerdir. 2004 yılı ile karşılaştırıldığında ise 2007 yılında yasaların anti-demokratik olması oransal olarak önemini korurken, işveren baskısı 2004 yılına oranla daha önemli hale gelmiştir.

6. İşçiler Sendikaya Neden Üye Olmuyorlar?

İşçilerin sendikaya neden üye olmadıkları sorusunun cevabı, dışsal koşulların yanı sıra işçilerin sendikaları algılayış biçimlerinde yatmaktadır. Bilindiği gibi, işçinin sendikalara yönelik genel ve özel tutumlarını etkileyen pek çok ikincil kaynak bulunmaktadır. Birincil kaynaklardan en etkilisi ise işçinin sendika ile

yaşadığı deneyimlerdir. Bu nedenle, doğrudan bilgilenme kaynağı da olan sendika üyelik deneyimi, işçinin tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Gerçekte bu etkinin yarattığı farkı, sendika üyelik durumunun değişken olarak kullanıldığı bütün sorularda görmek mümkün olmuştur. İşçilerin sendikaya üye olmama nedenlerine ilişkin sonuçlarda da sendika üyelik değişkenine göre bir anlayış farklılığının olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 14: İşçilerin Sendikaya Üye Olmama Nedenleri (%)

Cevaplar	Toplam	Hiç Sendika Üyesi Olmayan İşçiler	Daha Önce Sendika üyesi Olan İşçiler
Sendikalara güvenmiyorum	28,6	25,9	34,8
İşyerinde örgütlü bir sendika yok	23,4	27,8	13,0
İşyerimdeki mevcut durumum sendika üyeliğiyle değişmez	13,0	14,8	8,7
İşverenlerin baskıları (işten çıkarma ve tehdit gibi...)	10,4	5,6	21,7
Sendikacılara güvenmiyorum	7,8	7,4	8,7
Diğer arkadaşlarım sendika üyesi değiller	6,5	9,3	0,0
Sendikalar üyelerinin beklentilerini karşılayamazlar	2,6	3,7	0,0
İşyerindeki sorunlarımı işverenle veya yönetimle çözebilirim	1,3	0,0	0,0
Üyelik aidatını ödemek istemiyorum	1,3	1,9	0,0
Diğer	5,2	3,7	8,7

Daha önce ifade edildiği gibi, Türkiye’de işçilerin özel sektörde sendikalaşması giderek ağırlaşan dışsal koşulların etkisiyle daha fazla zorlaşmaktadır. Bunun yanı sıra gözlemler, işçilerin bu koşullarda üyeliğin yaratacağı riskleri sendika ile aşacaklarına ve üyeliğin kendi lehlerine bir durum yaratacağı ihtimaline inanmadıklarını göstermektedir.

Gerçekten araştırma kapsamındaki işçilerin %28,6’sı sendikalara güven duymadıklarını, %13’ü sendikaya üye olmakla işyerindeki şimdiki durumlarının değişeceğine inanmadıklarını, %7,8’i sendika yöneticilerine güvenmediklerini, %2,6’sı ise sendikaların üyelerin beklentilerini karşılayamadıklarını düşündükleri için, sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, araştırma

kapsamındaki işçilerin %52'sinin sendikalara güvensizlikten kaynaklanan nedenlerle üye olmadıklarını göstermektedir.

Önemli bir diğer sonuç ise, sendikasız işçilerin işyerinde örgütlü bir sendikanın olmamasını (%27,8) sendikaya üye olmama nedenlerinin başında göstermiş olmasıdır. Diğer işçi arkadaşları sendikaya üye olmadığı için sendikaya üye olmadığını belirten sendikasız işçilerin oranı da (%9.3) dikkate alındığında, işyerinde örgütlülüğün olmamasından dolayı sendikaya üye olmayanların oranı sendikasız işçiler arasında %37,1'e yükselmektedir. Bu durum, sendikasız işyerlerinde üyeliği motive edecek sosyal bir ortamın zayıf olmasının, işçilerin sendikaya üye olmamalarında önemli bir etken olduğunu göstermesi açısından dikkate değerdir. Dolayısıyla örgütsüzlük yeniden örgütsüzlüğü üretmektedir. Bir anlamda sonuçlar, sendikaların hem hiç üye olmamış sendikasız işçilerle iletişim düzeyinin yetersizliğine, hem de işyerinde sendika öncülüğünde örgütlenmenin önemine işaret etmektedir. Gerçekten Türkiye'de işçilerin örgüt desteği olmaksızın bir işyerinde örgütlenmesi uygulamada mümkün görünmemektedir.

Sendika üye olmama nedenleri üyelik değişkenine göre önemli farklılıklar göstermektedir. Sendika üyesi olmayan işçilerin %27,8'i işyerinde örgütlü bir sendikanın olmamasından, %25,9'u ise sendikalara güven duymadıklarından dolayı sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak daha önce sendika üyelik deneyimi yaşamış olan sendikasız işçilerin sendikaya üye olmamalarını etkileyen önemli nedenler arasında sendikaya güvensizlik (%34.8) ve işveren baskısı (%21.7) olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, hiç sendika üyesi olmamış işçilere kıyasla üyelik deneyimi olanların sendikaların işleyişine ilişkin daha fazla bilgili olmalarını ve özellikle örgütlenme aşaması ile üyelikten çekilme sırasında işveren baskısının büyüklüğünü göstermektedir.

7. İşçilerin Sendikalara Yönelik Düşünceleri

a. Genel Anlamda Sendikalara Bakış

Sendikalara yönelik genel tutumlar, işçilerin, örgütün, amaçlarına, başarılarına ve liderliğine ilişkin görüşlerinden kaynaklanır. Araştırma sonuçları, işçiler açısından sendikaların önemini kaybettiğini söylemenin doğru olmadığını göstermektedir. Nitekim işçilerin genel olarak sendikal harekete ve örgüte karşı olumlu bir tutum içerisinde oldukları gözlemlenmektedir.

“Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir” ifadesine işçilerin %77,1'i olumlu cevap vermiştir. İşçilerin %67,4'ü ise sendikalara üyeliğin çalışma koşullarını geliştireceğine inandıklarını belirtmişlerdir. Sendikaların işçilerin birliğini ve dayanışmasını sağlayan örgütler olduğunu düşünen işçilerin oranı ise %65'dir.

Tablo 15: İşçilerin sendikal harekete ilişkin tutum ve değerlendirmeleri(%)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsız	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sendikalar dayanışma ve işbirliği sağlayan demokratik kurumlardır	4,9	15,4	14,7	45,5	19,5
Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir	3,0	8,9	11,1	41,5	35,6
İşçiler sendikaya üye olurlarsa, çalışma koşulları gelişecektir	1,9	12,2	18,5	39,6	27,8
Sendikalar tüm işçilerin hak ve çıkarlarını savunan kurumlardır	13,1	28,5	16,1	27,8	13,5

Diğer sonuçlarda gözlendiği gibi, genel olarak sendikal harekete ve örgüte yönelik tutumlarda da sendika üyelik değişkenine göre önemli farklılıklar vardır. İlgili tablodan anlaşılacağı üzere, sendika üyesi işçiler, sendika üyesi olmayan veya daha önce üyelik deneyimi yaşayan işçilere kıyasla sendikalara yönelik daha olumlu bir tutum göstermektedirler. Ayrıca daha önce üyelik deneyimi yaşayan sendikasız işçiler ise sendikal harekete ve örgüte yönelik tutumlarında en fazla olumsuzluk gösterenlerdir.

Tablo 16:İşçilerin sendikal harekete ilişkin tutum ve değerlendirmeleri (2007)

	Hiç sendika üyesi olmayanlar	Daha önce üye olanlar	Üyeler
	Ortalama	Ortalama	Ortalama
Sendikalar dayanışma ve işbirliği sağlayan demokratik kurumlardır	3,37	3,20	3,73
Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir	3,66	3,20	4,21
İşçiler sendikaya üye olurlarsa, çalışma koşulları gelişecektir	3,64	3,20	3,88
Sendikalar tüm işçilerin hak ve çıkarlarını savunan kurumlardır	2,75	2,38	3,21

2007 yılı sonuçları 2004 yılı araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında, sendikal harekete ve örgüte yönelik tutumların çok değişmediği, ancak olumlu tutumun az da olsa zayıfladığı izlenmektedir. Örneğin, 2004 yılı araştırmasında cevaplayıcıların %85'i sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekli olduğunu düşünmekteyken, bu oran, 2007 yılında %77'ye düşmüştür.

Tablo 17: Yıllara Göre İşçilerin Sendikal Harekete İlişkin Tutum ve Değerlendirmeleri (2004- 2007)

	2004	2007
Sendikalar dayanışma ve işbirliği sağlayan demokratik kurumlardır	3,78	3,59
Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir	4,17	3,98
İşçiler sendikaya üye olurlarsa, çalışma koşulları gelişecektir	3,91	3,79
Sendikalar tüm çalışanların hak ve çıkarlarını savunan örgütlerdir	---	3,01

b. Üye İşçilerin Sendikalarına Yönelik Düşünceleri

Türkiye’de toplu sözleşme bağtlayarak üyeleri adına kazanımlar elde etmek sendikaların nerdeyse tek ve en önemli faaliyet alanıdır. Bu bağlamda sendika üyesi işçilerin “sendikaya üye olmakla çalışma koşullarım geliştii” ifadesine verdikleri olumlu cevap (%64.4), toplu sözleşmenin önemini vurgulamak açısından dikkate değerdir. Kısaca sendika üyesi işçiler, sendika üyeliğinin çalışma koşullarında bir gelişme sağladığını düşünme eğilimindedirler. Araştırmayı yürütürken sendika üyesi işçiler arasında çok yaygın olarak kullanılan “en kötü sendika, sendikasızlıktan iyidir” ifadesi, sendikalı işçilerin bu değerlendirmeyi, sendikasız olma durumunu veri alarak yaptıklarını düşündürmektedir.

Üyelerin işyerinde örgütlü olan sendika ile ilişkilerini ve sendikal politikalar üzerinde etkilerini değerlendirme amacını taşıyan “üyeler sendikal politikalar üzerinde etkili oluyor” ifadesine yönelik kararsızlık (%26,5) ve olumsuz görüş (%39,3) önemli bir vurgudur. Ayrıca “tüm üyelerin sendikaların faaliyetleri, kararları ve politikaları hakkında bilgileri vardır” ifadesine olumlu (%37,2) ve olumsuz (%36,6) görüş bildirenlerin oranları birbirlerine çok yakın olmakla birlikte, kararsızlar (%26.1) dikkate alındığında, üyelerin sendikalarıyla ilişkilerinin çok güçlü olmadığını ifade etmek yanıltıcı olmayacaktır. Diğer bir ifadeyle, işçilerin üyesi oldukları sendikaların karar alma, politika oluşturma ve işleyişinde demokratik olup olmadığı konusunda olumsuza yakın kararsızlık içerisinde oldukları görülmektedir. Gerçekten işçilerin yalnızca %25,6’sı üyelerin sendikal politikalar üzerinde etkili olduğunu, %24,4’ü sendikasının tüm üyelerin birliğini ve dayanışmasını sağlayan ve demokratik bir sendika olduğunu ve %37,2’si ise tüm üyelerin sendikal karar, politika ve faaliyetler konusunda bilgilendirildiğine inanıyor. Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, sendika üyesi işçilerin genel olarak sendikal harekete ilişkin olumlu düşüncelerinin kendi sendikalarına karşı çok da güçlü olmadığını görülmektedir.

Tablo 18: Üyelerin Sendikalara Yönelik Tutum Ve Değerlendirmeleri(%)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalışma koşullarım sendika üyeliğiyle birlikte gelişti	6,1	12,2	17,2	46,1	18,3
Üyeler sendika politikaları üzerinde etkilidir	12,2	27,1	26,5	16,2	9,4
Sendikama sendika üyelik aidatlarının ve finansal kaynakların kullanımında güveniyorum	14,0	13,5	39,3	29,2	3,9
Sendikam tüm üyeleri arasında dayanışma ve işbirliği sağlayan demokratik bir sendikadır	8,8	26,9	29,1	20,6	3,8
Tüm üyeler sendikamın aktiviteleri, kararları ve politikaları hakkında bilgi sahibidir	7,2	29,4	26,1	27,8	9,4

2004 yılı araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında, kararsız tutumun değişmediği, 2007 yılı araştırmasında tüm ifadeler verilen cevapların ortalama tutum puanının görece düştüğü görülmektedir. Olumsuz bir gelişme olarak değerlendirilebilecek olan bu durum en genel ifadeyle sendikaların üyeleriyle olan ilişkilerinin zayıflama eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Tablo 19: Üyelerin Sendikalara Yönelik Tutum Ve Değerlendirmeleri (2004-2007)

	Ortalama	
	2004	2007
Çalışma koşullarım sendika üyeliğiyle birlikte gelişti	3,92	3,58
Üyeler sendika politikaları üzerinde etkilidir	3,28	2,92
Sendikama sendika üyelik aidatlarının ve finansal kaynakların kullanımında güveniyorum	3,36	2,96
Sendikam tüm üyeleri arasında dayanışma ve işbirliği sağlayan demokratik bir sendikadır	3,48	2,95
Tüm üyeler sendikamın aktiviteleri, kararları ve politikaları hakkında bilgi sahibidir	3,57	3,03

Sonuç

Türk sendikacılığının önemli niteliklerinden birisi, kamuya ait işletmelere odaklanmış olmasıdır. Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kamudaki potansiyel örgütlenme tabanı özelleştirmeler nedeniyle giderek daralmaktadır. Bu nedenle sendikal hareketin geleceğini, sendikaların özel sektörde örgütlenme faaliyetlerindeki çabası ve bu yönde gösterecekleri başarı belirleyecektir. Ancak sendikaların katılımcılığa uzak yapılarından, kendi aralarındaki yıkıcı rekabetten ve işçilerle olan ilişkilerinden kaynaklanan birçok sorunun varlığının yanı sıra giderek ağırlaşan dışsal ortam, yakın gelecekte özel sektörde örgütlenme zorluğunu aşabilmede başarı şanslarının olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın sonuçları ve bu konuyla ilgili yapılan gözlemler, sendikalar güç kaybedip içe kapalı savunmacı politikalar izledikçe, işçilerin sendikalara karşı güvenlerinin azaldığını göstermektedir. Gerçekte Türkiye’de tarımın çözülmesi nedeniyle işçileşme sürecinin hızlandığı ve çalışma koşullarındaki olumsuzlukların arttığı bir dönemde sendikalaşma ihtiyacı duyan kitlelerin artması, sendikal örgütlenme bakımından bir fırsat yaratmaktadır. Nitekim araştırma sonuçlarına göre işçilerin %74,1’i sendikaya üye olmayı engelleyen nedenler ortadan kalkarsa, sendikaya üye olmayı istediklerini belirtmişlerdir. Ancak sendikasız işçilerin %75,3’ü bugüne kadar kendileriyle hiçbir sendika yöneticisinin üyelik talebi için görüşmediğini ifade etmiştir. Gerek bu sonuçlar gerekse diğer gözlemler sendikaların bu ihtiyacı talebe çevirme konusunda politika ve yapı değişikliğine yönelmediklerini göstermektedir.

Tablo 20: Sendika Yöneticilerinin Üyelik İçin İşçilerle Görüşüp Görüşmeme Durumu(%)

		Geçerli Yüzde
	Evet	24,7
	Hayır	75,3
	Toplam	100,0

Tablo 21: Sendika Üyelikliğini Engelleyen Nedenler Olmasaydı Sendikaya Üyelik İstenir miydi?(%)

		Geçerli Yüzde
	Evet	74,1
	Hayır	25,9
	Toplam	100,0

Sendika üyelikliğini işsizliğin kaynağı haline geldiği bir ortamda, işçiler üyelikliğini yaratacağı riskleri sendika ile aşacaklarına ve üyelikliğini kendi lehlerine bir durum yaratacağı ihtimaline inanmamaktadırlar. Böyle bir durumda, sendikaların işçiler için önemini kaybettiği söylenebilir. Ancak araştırma sonuçları bu savı doğrulamamaktadır. Gerçekten hem 2004 hem de 2007 yılı araştırma sonuçları, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için sendikaların gerekli olduğuna inandıklarını göstermektedir.

Gerek sendikalı gerek sendikasız işçiler genel sendikal harekete karşı olumlu bir tutum içerisinde olmalarına rağmen, Türkiye'deki sendikalara, üyelerin ise kendi sendikalarına karşı 2004 yılına kıyasla güvensizliğin ve inançsızlığın arttığı gözlemlenmektedir.

Özellikle toplu sözleşmeden elde edilen kazanımlar azalır, çalışma koşulları geriledikçe sendika üyeleri arasında pragmatizmin yaygınlaştığı gözlemlenmektedir. Nitekim "sizce sendikaların uzun vadede en önemli amacı ne olmalıdır?" sorumuza karşılık, üyelerin %46,4'ü işçilerin daha iyi ücret ve çalışma koşullarına kavuşmalarını sağlamak olduğunu belirtmişken, %24,3'ü Türkiye'de sendikacılığın birliğini ve güçlenmesini sağlamak ve %16'sı ise sadece işçilerin değil toplumun genel refahını yükseltmeye çalışmak olduğunu ifade etmişlerdir. 2004 yılındaki araştırmada ise tam tersi bir sonuç çıkmıştır. Söz konusu araştırmada sendika üyesi işçilerin %33,8'i toplumun genel refahını yükseltmeye çalışmanın, %30,6'sı Türkiye'de sendikaların birliğini ve güçlenmesini sağlamanın önemine vurgu yaparken, sadece %22,5'i işçilerin daha iyi ücret ve çalışma koşulları sağlamanın sendikaların uzun vadedeki en önemli amacı olması

gerektiğine inanmaktadır. Dolayısıyla çekirdek işgücü daralırken, bu işgücü içerisinde yer alan sendika üyesi işçilerin ücret ve çalışma koşullarını koruma güdüsüyle hareket etme eğilimlerinin güçlendiği söylenebilir.

Türkiye’de sendikal hareket ve işçileşme süreci çok özgün koşullarda doğmuş ve gelişimini sürdürmüştür. Bu süreçte sendikal hareketin kazandığı nitelikler, ekonomik ve siyasi konjonktür sendikal alanda yaşanan sorunların kaynağını oluşturmuştur. İşçiler günümüzde sendikaların başarısızlığını, işveren baskısının yanı sıra sendikacıların yetersizliğine, yasaların anti demokratik olmasına ve işçilerin ilgisizliğine bağlamaktadırlar. İşverenin sendikaya karşı düşmanca tutumu ve bunun işçiler arasında yarattığı korku önemli olmakla birlikte, sendikaların işveren tehdidini neden göğüsleyemedikleri veya işçilerin korkusunu giderip onları sendikalara çekemedikleri konusunda daha fazla düşüncelerini gerektirmektedir.

KAYNAKÇA

Adaman, Fikret, Ali Çarkoğlu, Burhan Şenatarlar: **Household View on the Causes of Corruption in Turkey and Suggested Preventive Measures**, TESEV, İstanbul, 2002.

Akkaya, Yüksel: “ Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, **Petrol-İş Yıllığı 2002-2003**, İstanbul, 2003.

Ansal Hacer vd.: **Türkiye Emek Piyasasının Özellikleri**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2000.

Buğra, Ayşe, Fikret Adaman, Ahmet İnel: **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü**, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu.

Çelik, Aziz, Kuvvet Lordoğlu: “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin sorunları Üstüne” www.calismatoplum.org/sayi9/celik_lordoglu.pdf, s. 27, 19.01.2007.

ÇSGB: **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, 2006.

Gökçe, Birsen: “Türkiye’nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Ögeler”, **Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları**, Der.İlhan Azkan, Ekin Kitapevi, İstanbul, 2001.

İşikli, Alpaslan: “ Ücretli Emek ve Sendikalaşma”, **Geçiş Sürecinde Türkiye**, 2.bs. Der. Irvin Cemil Schick, Ertuğrul Ahmet Tonak, İstanbul, Belge, 1993.

Koray, Meryem: **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES, İstanbul, 1994.

Kutal, Metin: “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, 1997, Ankara.

Petrol-İş, Sendikal Demokrasi, İstanbul, Petrol-İş Yayın No: 31, 1993.

Şengül, Tank H., “Türkiye’de Krizli Yılların Toplumsal Sonuçları”, **İktisat Dergisi**, Sayı:432, Aralık, 2002.

Şenses, Fikret: “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”, 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı, İstanbul, 2003.

Urhan, Betül: **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2005.

Yeldan, Erinç. (2001); **Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi, İletişim**, İstanbul.