

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

e-DEVLET ARACILIĞI İLE SENDİKALARA ÜYELİK VE
SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

TUĞÇE SAYIŞ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. SEBİHA KABLAY

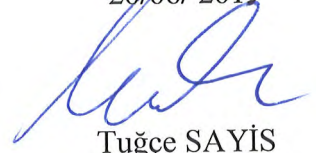
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORDU 2019

ÖĞRENCİ BEYAN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak savunduğum “e-Devlet Aracılığı ile Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmadan yazdığımı ve yararlandığım kaynakların “Kaynakça” bölümünde gösterilenlerden farklı olmadığını, belirtilen kaynaklara atıf yapılarak yararlandığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20/06/2019

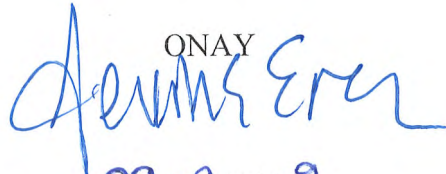


Tuğçe SAYIS
15530500024


JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuğçe SAYIŞ' in hazırladığı "e_Devlet Aracılığı ile Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri" başlıklı tez 20/06/2019 tarihinde aşağıda imzaları olan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	Üniversite	İmza
Başkan	: Doç. Dr. Sebiha KABLAY	Ordu Üniversitesi	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Merter AKINCI	Ordu Üniversitesi	
	Dr. Öğretim Üyesi Ozan Cinel	Giresun Üniversitesi	

ONAY

09/07/2019

Dr. Öğr. Üyesi Seçkin EVCİM

Enstitü Müdürü V. 

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinde, araştırmanın yürütülmesi ve hazırlanması aşamalarında, büyük bir özveri ile görüş ve önerilerini paylaşan, hiçbir koşulda desteğini esirgemeyen, güvenini eksik etmeyen ve yılmadan bana yol gösteren değerli tez danışmanım Doç. Dr. Sebiha Kablay'a, önerileri ile önemli katkılarda bulunan ve özellikle kaynakçamın gelişmesi konusunda destek olan Doç. Dr. Çağatay Edgücan Şahin ve Dr. Öğr. Üyesi Umut Ulukan'a, bana manevi olarak her zaman destek olan ve güvenen Dr. Öğr. Üyesi Nihan Ciğerci Ulukan'a, lisans ve yüksek lisans dönemleri boyunca bize inanan ve deneyimleri ile önemli katkılarda bulunan bölüm başkanımız Prof. Dr. Gürol Özcüre'ye, değerli vaktini ayıran ve anket verileri ile ilgili önerilerini paylaşan İktisat Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Merter Akıncı'ya ve Giresun Üniversitesi İşletme Bölümü öğretim üyesi Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ozan Cinel'e teşekkürü borç bilirim.

Anket çalışmalarımın Bursa'da yürütülmesi esnasında bana evini açan değerli arkadaşım İlknur Maral'a, kendi zamanlarından ödün vererek anketleri yanıtlayan değerli işçi kardeşlerime ve abilerime, yardımcı olmaya çalışan sendika yetkililerine ve anketlerin SPSS programına geçirilmesi noktasında deneyimlerini paylaşan ve bana yol gösteren yüksek lisans bölüm arkadaşım Mukaddes Esra Aysan'a, maddi manevi her zaman desteklerini hissettiğim diğer yüksek lisans bölüm arkadaşlarım Eray Al ile Tamer Çelik'e, tez görüşmelerim sırasında Ünye'de bana evlerini açan arkadaşım Merve Cerrahoğlu Çivici ile değerli ailesine ve adını sayamadığım hocalarıma, arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Son olarak, beni bugünlere getiren ve her koşulda, her zaman bana destek olan sevgili babam Arif Sayis'e, bana her zaman güvenen ve destekleyen, aynı zamanda anket verilerinin bilgisayara geçilmesi noktasında fazlasıyla katkısı olan değerli annem Nejla Sayis'e, anket verilerimin gruplandırılması esnasında benimle birlikte çabalayan kardeşim Esat Sayis'e ve bana maddi, manevi her zaman destek olan abim Mehmet Akif Sayis'e çok teşekkür ediyorum.

Tuğçe Sayis

Mersin, 2019

ÖZET

e-DEVLET ARACILIĞI İLE SENDİKALARA ÜYELİK VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Tuğçe SAYIS

Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Sebiha KABLAY

Haziran 2019

Bu çalışma; e-Devlet aracılığı ile sendikalara üyelik sistemini incelemek ve bu sistemin sendikal örgütlenme ve sendikal özgürlükler üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak, aynı zamanda sendika üyelerinin, sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma Bursa İlinde metal sektöründe çalışan sendika üyesi olan 398 ve sendikalara ilişkin görüşleri karşılaştırmak amacı ile sendika üyesi olmayan 52, toplamda 450 işçi ile yapılmıştır. Yapılan çalışmada katılımcıların sektöre, sendikal örgütlenmeye ve sendikal hak ve özgürlükler açısından e-Devlet'e ilişkin tutumları değerlendirilmiştir.

Metal sektöründe çalışan işçilerin e-Devlet'e karşı tutumları, sendikaya üyelik şekline göre farklılaşmaktadır. Üye olunan sendika ile sendikal farkındalık ve sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı ilişkiler vardır. Bunun sebepleri ise, sendikalar ile kurulan irtibat, üyelerin sendikayı benimsemesi ve sendikaların üyeleri benimsemesidir.

Kendi istekleri ile sendikaya üye olan kişilerin, e-Devlet'e ilişkin tutumları daha olumluyken, işveren istediği için sendikaya üye olan kişilerin, e-Devlet'e ilişkin tutumları daha olumsuzdur. Bunda, üye olurken baskıya maruz kalma durumu etkili olmaktadır.

e-Devlet aracılığı ile sendikalara üye olmak, sendikal örgütlenmeyi sadece niceliksel olarak arttırmıştır. İşçiler, e-Devlet'in sendikal örgütlenmeyi arttırdığına inanmamaktadır.

Çalışanların sendikal faaliyetlere katılmaları, sendikal farkındalıklarını arttırmaktadır. Aynı zamanda, sendikaların işlevlerini bilen işçiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir. Kişiler, çalıştıkları ortamda kendilerini ne kadar güvende hissediyorsa, sendikalaşmaya verdikleri önem ve sendikal farkındalıkları o kadar artmaktadır.

Sendikaya üye olmayan işçiler, sendikalara karşı olumsuz bir tutum sergilemekte ve sendikaya üye olmayı düşünmemektedir. Sendikaya üye olmayı düşünmeyenler, gelecekte çocuklarının da sendikalı olmasını istememektedir.

Sendika üyesi olan ve özellikle sendika üyesi olmayan işçilerin, sendikalara yönelik tutumlarının değişmesi için, sendikalara önemli roller düşmektedir. İşçilerin güvenini kazanmalı ve onları benimsediğini hissettirmelidir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal örgütlenme, e-devlet, metal sektörü, sendikal tutum.

ABSTRACT

MEMBERSHIP TO TRADE UNIONS THROUGH e-GOVERNMENT AND THEIR EFFECTS ON TRADE UNION ORGANIZATION

Tuğçe SAYIŞ

Ordu University, Institute of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations, Master Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Sebiha KABLAY

June 2019

This study; The aim of this study was to examine the membership system of trade unions through e-Government and to reveal the effect of this system on trade union organization and trade union freedoms, as well as to examine the attitudes and behaviors of trade union members towards trade unions. The study was conducted with 398 trade union members working in the metal sector in Bursa and 52 non-trade union workers in total 450 workers in order to compare the opinions of trade unions. In this study, participants' attitudes towards the sector, trade union organization and e-Government in terms of trade union rights and freedoms were evaluated.

The attitudes of workers working in the metal sector towards e-Government differ according to the way they are members of the union. There are significant relationships between the membership of the trade union and trade union awareness and the importance attached to unionization. The reason for this is, the contact with the trade unions, the members adopt the union and the unions adopt the members.

Persons are members of the trade union with their own will have more positive attitudes towards the e-Government, whereas the members of the trade union are more negative about e-Government because of they want the employer. In this case, exposure to pressure is effective.

Being a member of the trade unions through e-government increased the union organization only quantitatively. Workers dont believe that e-Government increases of the trade union organization.

Employee participation in trade union activities increases the awareness of trade union. Also, workers who know the function of trade unions give more importance to unionization. The more people feel safe in the environment they work, the greater the importance they attach to unionization and the greater the degree of trade union awareness.

Workers are'nt members of the union exhibit a negative attitude towards the trade unions and dont intend to become a member of the union. Those who dont want to become members of the union dont want their children to be unionized in the future.

Trade unions have an important role to play in changing trade unions membership and non trade union membership. They must gain the confidence of the workers and make them feel they are embracing them.

Keywords: Trade union, trade union organization, e-government, metal sector, trade union attitude.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
SENDİKALARIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERE GİRİŞ.....	3
1. SENDİKA KAVRAMI VE DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK.....	3
1.1. SENDİKANIN TANIMI, NİTELİĞİ VE ÖNEMİ.....	3
1.2. SENDİKALARIN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ.....	8
1.3. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞA GENEL BİR BAKIŞ.....	11
1.3.1. Dünya'da Sendikal Hareket.....	12
1.3.1.1. 1914-1945 Arası Dönem.....	15
1.3.1.2. 1945-1980 Arası Dönem.....	18
1.3.1.3. 1980 Sonrası Dönem.....	20
1.3.2. Türkiye'de Sendikal Hareket.....	25
1.3.2.1. 1909-1945 Arası Dönem.....	28
1.3.2.2. 1945-1980 Arası Dönem.....	29
1.3.2.3. 1980 Sonrası Dönem.....	33
2. SENDİKACILIK TÜRLERİ VE TÜRK SENDİKACILIĞININ ÖRGÜTLENME KARAKTERLERİ.....	42
2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	42
2.1.1. Meslek Esasına Göre Sendikalaşma.....	42
2.1.2. İşyeri Esasına Göre Sendikalaşma.....	43
2.1.3. İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma.....	44

2.2. TÜRK SENDİKACILIĞININ ÖRGÜTLENME KARAKTERLERİNİN MEVZUAT ÜZERİNDEN İNCELENMESİ.....	45
3. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER.....	48
3.1. HAK VE ÖZGÜRLÜK KAVRAMLARI.....	48
3.2. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ, NİTELİĞİ VE TÜRLERİ.....	49
3.2.1. Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Kavramsal Çerçevesi ve Niteliği.....	49
3.2.2. Sendikal Özgürlük Türleri.....	53
3.2.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü.....	53
3.2.2.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü.....	54
3.3. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN SOZYAL HAKLAR İÇİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ.....	55
3.4. ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER.....	56
3.4.1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) BELGELERİ.....	56
3.4.1.1. 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi.....	56
3.4.1.2. 98 No'lu Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi.....	57
3.4.1.3. 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi.....	58
3.4.2. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BELGELERİ.....	60
3.4.3. AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ.....	61
3.5. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN İHLALİ VE DENETİMİ.....	62

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİ, ÜYELİK SİSTEMLERİ VE ÜYELİK SİSTEMLERİ ÜZERİNDEN SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER.....	65
1. SENDİKA ÜYELİĞİ VE ÜYELİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	65
1.1. SENDİKA ÜYELİĞİ KAVRAMI.....	65
1.2. SENDİKA ÜYELİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	67

1.2.1. Ekonomik Temelli Faktörler.....	68
1.2.2. Sosyal-Kültürel Temelli Faktörler.....	70
1.2.3. Siyasal-Hukuksal Temelli Faktörler.....	71
2. SENDİKAYA ÜYE OLMA NEDENLERİ KONUSUNDA ÖN PLANA ÇIKAN KURAMLAR.....	72
2.1. KURAMLARIN ÖNEMİ.....	72
2.2. BİREYSEL TEMELLİ SENDİKALARA KATILIM KURAMLARI.....	73
2.2.1. Uyumsuzluk Modeli.....	73
2.2.2. Fayda Modeli.....	74
2.2.3. Politik/İdeolojik Model.....	75
2.3. KOLEKTİF TEMELLİ SENDİKALARA KATILIM KURAMLARI.....	76
2.3.1. Etkileşimci Kuram.....	76
2.3.2. Sosyal Gelenek Kuramı.....	77
2.4. ALANA İLİŞKİN LİTERATÜR ÖZETİ.....	78
3. TÜRKİYE’DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME PRATİKLERİ VE SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLER “MEVZUAT İNCELEMESİ”.....	87
3.1. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN ANA ÖZNESİ: İŞÇİ SINIFI.....	88
3.1.1. 5018 SAYILI İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI VE SENDİKA BİRLİKLERİ HAKKINDA KANUN.....	88
3.1.1.1. Genel Değerlendirme.....	88
3.1.1.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler.....	89
3.1.2. 274 SAYILI SENDİKALAR KANUNU.....	90
3.1.2.1. Genel Değerlendirme.....	90
3.1.2.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler.....	91
3.1.3. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU.....	94
3.1.3.1. Genel Değerlendirme.....	94
3.1.3.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler.....	94
3.1.4. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU.....	99
3.1.4.1. Genel Değerlendirme.....	99
3.1.4.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler.....	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALARA e-DEVLET ÜZERİNDEN YAPILAN ÜYELİĞİN SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE ÖZGÜRLÜKLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA ÖRNEĞİ.....	106
1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ, KONUSU VE AMACI.....	106
1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	106
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	106
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	106
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	107
2.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ.....	109
2.1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	109
2.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	111
2.2. VERİLERİN TOPLANMASI.....	111
2.2.1. Anket Formunun Hazırlanması.....	111
2.2.2. Anket Formunun Uygulanması.....	112
2.3. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	112
2.4. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	115
2.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	116
3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	117
3.1. SOSYO-DEMOGRAFİK BULGULAR.....	117
3.2. ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN BULGULAR.....	119
3.3. SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLERİN SENDİKALARA YÖNELİK TUTUM VE ALGILARI.....	125
3.4. ÖRGÜTLENME PRATİKLERİNE İLİŞKİN VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	128
3.5. ÜYELERİN SENDİKALARA İLİŞKİN TUTUM VE ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	138
3.6. e-DEVLET ARACILIĞI İLE ÜYE OLANLARA YÖNELİK OLANLARIN SENDİKAL FARKINDALIK DURUMLARI.....	148
3.7. SENDİKAL EYLEMLERE İLİŞKİN SORULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	154

3.8. KATILIMCILARIN SEKTÖRE YÖNELİK TUTUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	159
3.9. KATILIMCILARIN SOSYAL HAYATA İLİŞKİN ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	164
3.10. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN TUTUMLARIN YORUMLANMASI.....	169
3.10.1. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması.....	171
3.10.2. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması.....	176
3.10.3. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklılaşması.....	179
3.10.4. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması.....	182
3.10.5. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması.....	186
3.10.6. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması.....	187
3.10.7. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması.....	190
3.10.8. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklılaşması.....	195
3.10.9. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması.....	197
3.10.10. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması.....	200
3.10.11. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması.....	203
3.10.12. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklılaşması.....	207
3.10.13. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması.....	208

3.10.14. Örgütlenme Pratiklerinin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması.....	213
3.10.15. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması.....	221
3.10.16. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması.....	223
3.10.17. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması.....	224
3.10.18. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması.....	224
3.10.19. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması.....	226
3.10.20. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması.....	229
3.10.21. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklılaşması.....	231
3.10.22. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması.....	231
3.10.23. Sendikal Eylemlerin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması.....	233
3.10.24. Sendikal Eylemlerin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması.....	234
3.10.25. Sendikal Eylemlerin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması.....	235
3.10.26. Sendikal Eylemlerin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması.....	236
3.10.27. Üyelerin Tutum ve Algılarının Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması.....	237
3.10.28. Üyelerin Tutum ve Algılarının Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması	245

3.10.29. Üyelerin Tutum ve Algılarının Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması.....	250
3.10.30. Üyelerin Tutum ve Algılarının e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması.....	256
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	258
KAYNAKÇA.....	268
EKLER.....	285
ÖZGEÇMİŞ.....	308

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AFL	: American Federation of Labor (Amerikan İş Federasyonu)
AFL-CIO	: The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi)
AIHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK	: Avrupa Konseyi
Akt.	: aktaran
ANAP	: Anavatan Partisi
ASHS	: Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi
ASS	: Avrupa Sosyal Şartı
Basın-İş	: Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası
Birleşik Metal-İş	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
CIO	: Congress of Industrial Organizations (Sanayi Teşkilatları Kongresi)
CLAT	: Confederation of Latin American Trade Unions (Latin Amerika İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DİSK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü
DP	: Demokrat Parti
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
DSP	: Demokratik Sol Parti
DSP	: Demokratik Sol Parti
Eğitim-Sen	: Eğitim Ve Bilim Emekçileri Sendikası
ESC	: European Social Charter (Avrupa Sosyal Şartı)
ESK	: Ekonomik Sosyal Konsey
ESKHUS	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
GGASS	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
Gıda-İş	: Türkiye Gıda Sanayi İşçileri Sendikası
GM	: General Motors
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	: International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
ILO	: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ITUC	: International Trade Union Confederation (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)
IWW	: The Industrial Workers of the World (Dünya Sanayi İşçileri Federasyonu)
İHAM	: İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi
İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Bildirisi
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KOL	: Knights of Labor Federation (Emek Şövalyeleri Federasyonu)

Lastik-İş	: Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası
LCS	: London Corresponding Society (Londra Yazışma Derneği)
MC	: Milletler Cemiyeti
MEMUR-SEN:	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MGK	: Milli Güvenlik Kurulu
MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	: Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MSHUS	: Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
OHAL	: Olağanüstü Hal
Özçelik-İş	: Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası
Selüloz-İş	: Türkiye Selüloz Kağıt, Ağaç ve Mamulleri İşçileri Sendikası
SenK.	: Sendikalar Kanunu
SenTisk.	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Sosyal-İş	: Türkiye <i>Sosyal</i> Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
SÖK	: Sendika Özgürlükler Komitesi
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
T.Maden-İş	: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
TİB	: Tüm İktisatçılar Birliği
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TOMİS	: Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası
TÜMTİS	: Tüm Taşıma İşçileri Sendikası
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
WFTU	: World Federation of Trade Unions (Dünya Sendikalar Federasyonu)

WTO : World Trade Organization (Dünya Ticaret Örgütü)

YHK : Yüksek Hakem Kurulu

TABLolar DİZİNİ**Sayfa No:**

Tablo 1. Kamu Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme Oranları (2002-2018).....	38
Tablo 2. Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Düzeyi (2002-2018).....	38
Tablo 3. İşçilerin Örgütlenme Düzeyi (2003-2019)	40
Tablo 4. Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Oranları (1988-2018)	41
Tablo 5. Araştırmanın Evreni ve Tahmini Örneklem Büyüklüğü.....	110
Tablo 6. Cronbach Alfa Testi Sonucu Araştırmanın Güvenilirlik Katsayısı.....	116
Tablo 7. Çalışmaya Katılanların Sosyo-demografik Özellikleri.....	118
Tablo 8. İşçilerin Çalışma Hayatına İlişkin Durumları.....	122
Tablo 9. Sendikaya Üye Olmayanların Sendikalara İlişkin Görüşleri.....	127
Tablo 10. Sendika Üyelerinin Örgütlenme Pratiklerine İlişkin Görüşleri.....	130
Tablo 11. İşçilerin “e-Devlet Aracılığı ile Sendikalara Üye Olmak Daha Kolay Olduğu İçin Sendikalaşma Artmıştır” İfadesine İlişkin Görüşleri.....	136
Tablo 12. İşçilerin Örgütlenme Düzeyi.....	137
Tablo 13. Üyelerin Sendikalara İlişkin Tutum ve Algıları.....	144
Tablo 14. e-Devlet Aracılığı ile Sendikaya Üye Olanların e-Devlet’e İlişkin Tutumları.....	151
Tablo 15. Üyelerin Sendikal Eylemlere İlişkin Görüşleri.....	158
Tablo 16. Katılımcıların Sektöre İlişkin Görüşleri.....	163
Tablo 17. Katılımcıların Sosyal Hayata İlişkin Görüşleri.....	167
Tablo 18. Yaş Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	172
Tablo 19. Eğitim Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	172
Tablo 20. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	173
Tablo 21. Eşin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	174

Tablo 22. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	175
Tablo 23. Yaş Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	176
Tablo 24. Eğitim Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	177
Tablo 25. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	178
Tablo 26. Eşin Çalışması Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	178
Tablo 27. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	179
Tablo 28. Yaş Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	180
Tablo 29. Eğitim Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	180
Tablo 30. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	181
Tablo 31. Eşin Çalışması Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	181
Tablo 32. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	182
Tablo 33. Yaş Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	183
Tablo 34. Eğitim Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	184
Tablo 35. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	184
Tablo 36. Eşin Çalışması Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	185

Tablo 37. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	185
Tablo 38. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	186
Tablo 39. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	188
Tablo 40. Çalışılan Ortamın Güvenliği Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	188
Tablo 41. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	189
Tablo 42. Kaza Riski Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	190
Tablo 43. İş Kazasına Uğrama Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T- Testinin Sonuçları.....	190
Tablo 44. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	191
Tablo 45. Çalışılan Ortamın Güvenliği Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	191
Tablo 46. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	192
Tablo 47. Kaza Riski Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	193
Tablo 48. İş Kazasına Uğrama Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	193
Tablo 49. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	195
Tablo 50. Çalışılan Ortamın Güvenliği Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	196

Tablo 51. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	196
Tablo 52. İş Kazasına Uğrama Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	197
Tablo 53. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	198
Tablo 54. Çalışılan Ortam Güvenliği Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	198
Tablo 55. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	199
Tablo 56. Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	201
Tablo 57. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	203
Tablo 58. e-Devlet'in Demokratikliği Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	203
Tablo 59. Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	204
Tablo 60. Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	205
Tablo 61. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	206
Tablo 62. Maruz Kalınan Baskı Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	207
Tablo 63: Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	208
Tablo 64. Sendikaya Üyelik Süresi Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	209
Tablo 65. Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	210

Tablo 66. Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	211
Tablo 67. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	212
Tablo 68. Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	214
Tablo 69. Üye olunan Sendika Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	215
Tablo 70. Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	216
Tablo 71. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	217
Tablo 72. Sendikaya Üyelik Şekli Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan T-Testinin Sonuçları.....	217
Tablo 73. e-Devlet'in Avantajı Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	219
Tablo 74. e-Devlet'in Dezavantajı Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	220
Tablo 75. e-Devlet'in Demokratikliği Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları.....	220
Tablo 76. İnternet Hizmetlerine Güven Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	221
Tablo 77. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	221
Tablo 78. Üye Olurken Yardım Alma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	222
Tablo 79. Bilgi Dışında İşlem Yapılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	222
Tablo 80. Bilgi Dahilinde İşlem Yapılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	222

Tablo 81. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	223
Tablo 82. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	224
Tablo 83. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	224
Tablo 84. Üyelik İşlemi Gerçekleştirilirken Karşılaşılan Zorluk Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan T-Testinin Sonuçları.....	225
Tablo 85. Örgütlü Sendikaların Yeterliliği Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	226
Tablo 86. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	228
Tablo 87. Örgütlü Sendikaların Yeterliliği Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	229
Tablo 88. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	230
Tablo 89. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	231
Tablo 90. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	232
Tablo 91. Greve Katılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	233
Tablo 92. Grev Ertelemeleri Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	234
Tablo 93. Grev Harici Eylemde Bulunma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	234
Tablo 94. Grev Ertelemeleri Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	235

Tablo 95. Grev Ertelemeleri Değişkenine Göre Sendikal Farkındalıklara İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	236
Tablo 96. Grev Harici Eylemde Bulunma Değişkenine Göre Sendikal Farkındalıklara İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	236
Tablo 97. Grev Harici Eylemde Bulunma Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan T-Testinin Sonuçları.....	237
Tablo 98. Sendikaların İşlevlerini Bilme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	237
Tablo 99. Üye Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	239
Tablo 100. Sendika ile Kurulan İrtibat Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	239
Tablo 101. Sendikal Yayın Organlarına Ulaşabilme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	240
Tablo 102. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	241
Tablo 103. Üyelerin Sendikayı Benimseme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	241
Tablo 104. Sendikanın Üyeyi Benimseme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	242
Tablo 105. Çalışma Hayatındaki Beklentileri Karşılama Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	243
Tablo 106. Toplu İş Sözleşmesinden Memnun Olma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	243
Tablo 107. Sendikal İşlevleri Bilme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	245
Tablo 108. Sendikaya Üye Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	246
Tablo 109. Sendika ile Kurulan İrtibat Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	247

Tablo 110. Sendikal Görev Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	247
Tablo 111. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	248
Tablo 112. Üyelerin Sendikaları Benimseme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	248
Tablo 113. Sendikaların Üyelerini Benimseme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	249
Tablo 114. Sendikaların Çalışma Hayatındaki Beklentileri Karşılama Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	250
Tablo 115. Sendikal İşlevleri Bilme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	251
Tablo 116. Sendika Üyesi Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	252
Tablo 117. Sendika ile Kurulan İrtibat ve Sendikal Yayın Organlarına Ulaşma Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testlerinin Sonuçları.....	252
Tablo 118. Sendikal Görev Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testinin Sonuçları.....	253
Tablo 119. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	254
Tablo 120. Üyelerin Sendikayı Benimseme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	255
Tablo 121. Sendikanın Üyeleri Benimseme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları.....	255
Tablo 122. Sendika Üyesi Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Anova Testinin Sonuçları.....	256
Tablo 123. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Anova Testinin Sonuçları.....	257

GİRİŞ

Sendikaların gerçek anlamda ortaya çıkışı, İngiltere’de 18.yüzyılın sonlarında, Sanayi Devrimi sonrasına dayanır. Sanayi Devrimi’nin başlaması ile üretim ilişkileri köklü bir biçimde devinime uğramış, çalışma yaşamında yaşanan sorunlar derinleşmiş, yeni bir sınıf olarak işçi sınıfı ve yeni bir çalışma ilişkileri sistemi ortaya çıkmıştır. Emek ve sermaye olarak, birbiri ile tamamen zıt isteklere ve konumlara sahip olan bu sınıflar arasında çatışmalar meydana gelmeye başlamıştır. Farklı istek ve gayelere sahip bu sınıflar, haklarını ve çıkarlarını koruyabilmek adına dayanışma içine girerek örgütlenmişler ve sendika denilen birlikleri kurmuşlardır.

Esasen sendikalar ile kast edilen ve sendika denildiğinde ilk akla gelmesi gereken işçi örgütleridir. Zira, sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacı ile kurulan örgütlerdir ve zayıf olanı güçlü olana karşı koruma amacıyla ortaya çıkmışlardır. Sermaye, emek karşısında fazlasıyla güçlü olduğu için, işçi sınıfı kadar korunmaya ve savunulmaya gereksinim duymaz. Tek başına güçlüdür. Fakat emek, ancak gücünü birleştirirse ve örgütlenirse güçlü konuma gelecektir.

Tarihin belli dönemlerinde birçok sebep ile engellenen, faaliyet göstermesi yasaklanan, kapatılan sendikalar, gelişimlerini bu çetin koşullarda sürdürmeyi başaramış ve günümüze kadar varlıklarını devam ettirerek, demokratik bir şekilde üyelerinin hak ve çıkarlarını savunmayı başarmışlardır. Dünya demokrasi alanında savunmaya da devam etmektedirler.

Dünya’nın hemen her yerinde faal olan sendikalar, buldukları ülkelerin ve ülkelerinin üye olduğu uluslararası kuruluşların, özellikle çalışma hayatı ile ilgili çıkarmış olduğu tüm mevzuata tabidir. Her ülkenin kendine özgü mevzuatı mevcuttur. Üyelik sistemleri, yasal olan sendikacılık türleri, hangi esasa göre örgütlendikleri gibi konular ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

“e-Devlet Aracılığıyla Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri” isimli bu tez çalışmasında, kavramsal çerçevede sendikalar, Dünya’da ve Türkiye’de sendikal harekette yaşanan gelişmeler, sendikacılık türleri, sendikaları etkileyen faktörler, sendikaya üyelik teorileri, sendikal hak ve özgürlükler, sosyal haklar, sendikal hak ve özgürlüklerin sosyal haklar

içerisindeki yeri tanımlanarak Türkiye’de ve Dünya’da sendikalar ile ilgili mevcut olan ulusal ve uluslararası düzenlemeler, üyelik sistemleri ve sendikal hak ve özgürlükler açısından incelenerek birbirleri ile karşılaştırılmıştır. Ardından son dönemde Türkiye’de değişen üyelik sistemi ile, bu zamana kadar noter aracılığı ile gerçekleşen üyeliklerin, 2012 yılından itibaren “e-devlet” olarak adlandırılan elektronik sistem aracılığı ile gerçekleşmesinin başlamasıyla, araştırma İli olarak seçilen Bursa’da metal sektöründe yapılan anket çalışması ile bu yeni sistemin, çalışma hayatını nasıl etkilediği, metal sektöründeki çalışanların örgütlenmesine ne gibi etkilerinin olduğu, yeni sistemin işçilere sağladığı fayda ve zararların neler olabileceği gibi konular üzerinde durularak, sistemin olumlu ve olumsuz yönleri ortaya çıkarılmıştır.

Çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde, konu ile ilgili kapsamlı bir literatür taraması yapılarak, alana ilişkin çeşitli bilgiler verilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise alan araştırması yapılan il ve sektördeki işçilere uygulanan anketlerin sonuçları, tablolar halinde sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKALARIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE SENDİKAL HAK VE

ÖZGÜRLÜKLERE GİRİŞ

1. SENDİKA KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE VE DÜNYA'DA SENDİKAL ÖRGÜTLENME

1.1. SENDİKANIN TANIMI, ÖNEMİ VE NİTELİĞİ

Sendikalar, çok uzun yıllardan beri hayatını sürdüren, özellikle ekonomik ve sosyal alanlarda, bir grubu temsil eden birleşmeler olarak hala varlıklarını sürdürmektedirler. Ülkeden ülkeye bu birliklerin tanım şekilleri değişiklik göstermektedir. Bir grubun temsil edilmesi manasını taşıyan *syndic* kelimesine, Roma hukukunda rastlanmaktadır. Ardından bu kelime Yunan Hukuku'nda da *syndicat* kelimesine evrilerek, bu birliklerin sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için içinde buldukları yer, bir çatı, bir kurum haline gelmiştir (Koç, 2010, s. 34).

Toplumda özellikle diğer insanlara göre refah seviyesi düşük olan insanların durumunu iyileştirme amacıyla olan sosyal refah devletlerinde sendikalar, ekonomik ve sosyal açıdan önemli roller üstlenmektedirler. Aynı zamanda bir ülkedeki ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel alanlarda politikalar yapmakla yükümlü olan ve en güçlü taraf olan devletle de bağlantılar kurarak, bu alanda yapılan, yapılacak olan politikalara müdahale ederek, görüş, öneri ve fikirlerini ortaya koymaktadırlar. Bu da sendikaların ne denli etkili kuruluşlar olduğunu göstermektedir (Demir, 2013, s. 19).

Sendikaların etkili olduğu bu gelişim sadece sosyal refah devletlerinde değil, aynı zamanda dünyada da kendini göstermiştir. Sendikaların manası, zamanla gelişim göstererek, salt bir grubun refahının temsil edilmesinden uzaklaşarak, buldukları ülkenin tümünü ve sınıfların hepsini koruyucu nitelik kazanarak, sosyal politikanın gelişimine de destek olmuştur (Talas, 1997, s. 233).

Sendikalar, baskın olarak ekonomik mücadelede bulunan sosyal örgütlerdir. Kendi kendine oluşmuş basit bir kelimedenden ziyade, zorunluluk neticesinde oluşmak durumunda kalmış gerekli birleşmelerdir. Bu birleşmeler ile

ilgili doktrinde çeşitli tanımlar bulunsa da, hepsinin ortak noktası işçi sınıfının hak ve çıkarları için mücadele eden kuruluşlar olduğudur (Sülker, 1973 s, 34).

Türkiye'deki yasalarda da sendika terimi tanımlanmış, sendikaların görev ve sorumlulukları belirlenmiştir. Bazı yasalarda, kavram genişletilerek sendikaya üye olacakların kapsamı genişletilmiş, bazılarında ise kavram daraltılarak üyeliğin kapsamı daraltılmıştır.

20 Şubat 1947 yılında kabul edilen ve ilk sendikalar yasası olarak tarihe geçen *5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa*'nın ilk maddesinde "*Aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikaları, işverenlerin aynı maksatla aralarında kurabilecekleri dernekler de işveren sendikaları*" olarak tanımlanmıştır (madde 1).¹

15 Temmuz 1963 yılında kabul edilen *274 Sayılı Sendikalar Yasasının İşçi ve İşveren mesleki teşekkülleri* başlıklı ilk maddesinde de "*Sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonlar, bu yasaya göre işçi sayılanların ve işverenlerin, müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları mesleki teşekküllerdir*" denilerek, sendikanın tanımı yapılmıştır (madde 1).²

5 Mayıs 1983 yılında kabul edilen *2821 Sayılı Sendikalar Yasası*'nın Amaç ve Tanımlar başlıklı birinci kısmında sendika; "*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlar*" olarak tanımlanmıştır (madde 2/10).³

Son olarak, 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda ayrı olarak düzenlenen sendikalar ve toplu pazarlık alanı birleştirilerek 2012 yılında yeni bir yasa oluşturulmuştur. Bu yasa 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasıdır. Buna göre; ikinci maddenin birinci fıkrasının 8 bendinde sendika; "*İşçilerin 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*

¹ **Kabul Tarihi:** 20.02.1947, **Resmi Gazete Tarihi:** 26.02.1947, **Resmi Gazete No:** 6542.

² **Kabul Tarihi:** 15.07.1963, **Resmi Gazete Tarihi:** 24.07.1963, **Resmi Gazete No:** 11462.

³ **Kabul Tarihi:** 05.05.1983, **Resmi Gazete Tarihi:** 07.05.1983, **Resmi Gazete No:** 18040.

işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır (madde 2/1-ğ).⁴

Her yasada birbirine benzer ifadeler kullanılmış olsa da, 2012 yılına dek yürürlükte kalan 2821 Sayılı Sendikalar Yasasından farklı olarak, yeni yasada yeni ifadelere de yer verilmiştir. Daha önceki yasada tanım yapılırken bir sendikanın kurulabilmesi için yeterli ve gerekli olan kişi sayısı yer almazken, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasında “*en az yedi işçi veya işverenin*” var olması gerektiği belirtilerek, yedi kişi olmadan sendikaların kurulamayacağı ve dolayısıyla da faaliyet gösteremeyeceği açıkça belirtilmiştir. Ek olarak örgütlenme düzeyinin de altı çizilerek sendikaların ancak “*işkoluna göre*” kurulabileceği dile getirilmiştir. Açıkça bir yasak getirilmemiştir ancak, yasada yer alan bu tanımlamaya göre, daha önce varlıklarını sürdüren meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasının önüne geçilmiştir (Akyiğit, 2013, s. 47; Yiğit, 2013, s. 34).

İşçi ve işveren sendikaları, sınıfsal bir nitelik taşımaktadırlar. Dolayısıyla yukarıda da söz edildiği gibi birçok alana etki eden sendikalar, olumsuz olan tüm koşulların düzeltilmesi, diğerlerine göre eksik olanaklara sahip olan insanlar için adaletin sağlanmasına ön ayak olarak, fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla çaba göstermektedirler. Sınıfsal nitelik taşıyarak sınıf için mücadele etmek, sınıf hakimiyetini istemek ile karıştırılmamalıdır. Sınıfsal nitelik taşımak, sınıf için mücadele etmek, sınıfa dahil kişiler adına diğer kişiler ile koşulları eşitleyebilmek için savaşım göstermek demektir. Talas sendikal hareket içerisinde, bir sınıf için mücadele etmek, koşulları iyileştirmek için uğraş vermek yerine, sadece sınıfın hakimiyetinin göz önüne alınıp eşitlik dengelerinin bozulması öngörülüyorsa, olumsuz düzeni yok etmek yerine, adaletsizliğin sadece bir taraftan başka bir tarafa geçeceği yeni bir olumsuz düzen ortaya çıkacağını, bu sebeple sınıfsal nitelik taşıyan her örgütün, adaletsizliği yok etmek adına uğraş verirken, yeni adaletsiz bir düzeni ortaya çıkarmaması gerektiğini ileri sürmektedir (Talas, 1979a, s. 148).

Sendikalar özerk kuruluşlardır. Belirli ölçülerde elbette ki ülkedeki siyasi atmosferden etkilenerek, kendilerine yakın olan siyasi partiler ile eş değer görüşleri benimseyebilirler. Dünya’da hemen hemen her ülkede hayatta kalmaya

⁴ **Kabul Tarihi:** 18.10.2012, , **Resmi Gazete Tarihi:** 07.11.2012, **Resmi Gazete No:** 28460.

çalışan sendikalar, ülkeden ülkeye, hatta aynı ülkede farklı tarihsel dönemlerde özellikle siyasi partiler ile ilgili kurdukları ilişki yönünden de farklılık göstermektedirler. Bazı ülkelerde özerk olması gereken bu kuruluşlar, özerkliklerini kaybederek siyasi partiler ile sürekli görüşme içinde bulunurken, hatta siyasi partilerle organik ilişkiler kurarken, bazı ülkelerde de bu ilişkilerden kaçınılmaktadır. Tuna'ya göre sendikaların kuruluş amaçları, üyelerinin hak ve çıkarlarını sonuna kadar koruyarak, yapılacak politikalarda da etkin rol üstlenerek, onların ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda fırsat eşitliğine sahip olabilmeleri için uğraş vermekten başka bir şey olmamalıdır (Tuna, 1952, s. 62-63).

Türkiye’de sendika kavramı ile “işçi” ve “işveren” kuruluşları ifade edilmektedir. Fakat asıl olarak işçi sendikası olarak değerlendirilen ve emekçi sınıfların gelişebilmesi ve söz sahibi olabilmeleri için uğraş veren bu demokratik birlikler, toplumların sahip olması gereken haklar içerisindeki en temel hakları korur ve kollarlar. Bu hak ve menfaatlerin korunması için gerekli yasal ortamın hazırlanmasında da önemli rolleri vardır. Bu birlikler ülkeden ülkeye de değişiklik gösterebilmektedir (Koç, 1991, s. 28; Güler, 2016b, s. 93).

Sendikaların ortak amacı “ekonomik” çıkarlardır. Genel olarak ekonomik mücadele için savaşılan sendikalar, geçmişten günümüze hala değişmediği gibi, sermaye karşısında her zaman savunmasız ve güçsüz olan emeğin menfaatlerini gözetmektedir. Salt maddi olarak değil aynı zamanda manevi olarak da güçsüz ve savunmasız kalmalarını engellemek için çeşitli faaliyetleri de bu mücadeleye dahil etmektedirler (Sülker, 1973, s. 34).

Elbette her sınıf, sınıf mücadelesinde ayakta kalabilmek için kendine göre stratejiler geliştirmektedir. İşçi sınıfı, bir ülke için büyük önem arz eden ekonomi alanının başatıdır. Sermaye ne kadar varlığını sürdürürse sürdürsün, işçi sınıfı olmadan bir şeyleri başarıp elde edebilmesi olanaksızdır. Sermayenin ortaya çıkarmak istediği bir meta bile, işçi sınıfının sayesinde ortaya çıkmaktadır. İşçi sınıfı, varlığını ve önemini diğer sınıflara rağmen kullanan tek sosyal güç olarak karşımıza çıkar. Sendikalar da bu sosyal gücü temsil eden ve bu sosyal güç için uğraş veren sınıf örgütleridir. Bundan ötürüdür ki sendika denilince, öncelikle işçi sınıfının akla gelmesi ve dolayısıyla, bu terimin işçi sınıfı ile doğrudan ilişkisinin tesadüf olmadığı çok açıktır (Mumcuoğlu, 1979, s. 1).

Talas, sendikaları diğer birleşmelerden ayrı tutarak “*sui generis*”⁵ olarak değerlendirmiştir. Fazlaca amacı bulunan ve dolayısıyla fazlaca görev ve sorumluluk üstlenen sendikalar, bu sebeplerden ötürü diğer dernek ve kuruluşlardan ayrılmaktadırlar. Toplu olarak sorumluluklarını aldıkları sınıfın, aynı zamanda şahsi bazı sorumluluklarını da üstlenip çaba göstermektedirler. Bu da sendikaların sadece ekonomik çıkarları savunan örgütler olmadığını gösterir niteliktedir (Talas, 1975, s. 1).

İşçilerin çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları problemleri önlemek ve en adil şekilde çözmek, mevcut durumlarını iyileştirmek ve geliştirmek, onların hak ve çıkarlarını gerekli tüm alanlarda savunmak, sadece maddi olarak değil, sosyal açıdan da gelişimlerini sağlayacak politikaları var gücü ile desteklemek, dolayısı ile işçilerin haklarını gasp eden tüm kurum ve kuruluşlara karşı baskı unsuru olabilmek, sendikaların en temel görevleri ve sorumluluklarıdır.

Günümüzde de var olan sendikalar, sanayi devriminin ortaya çıkarmış olduğu kötü koşulların ürünüdür. Sadece kötü koşulları değil, ortaya çıkan sınıfların da ürünü olan sendikalar, kapitalist düzenin sadece bireyi ele alan ideolojisine karşılık, benzer fırsatlara sahip sınıflar arasındaki toplumsal dayanışma ideolojisini ortaya çıkaran en önemli kuruluşlardır (Therborn, 2008; akt. Yılmaz, 2015, s. 100). Dolayısıyla sendikaların mücadelesi, geçmişten bu yana kapitalist düzene karşı vermiş oldukları bir mücadele olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortak çıkarlara ve ortak fırsatlara sahip olan toplulukları, mücadele içerisine çekerek güçlenmeye çalışan, demokratik roller üstlenip, muhalif sınıfları kendi inisiyatifleri çerçevesinde yönlendirmeye çalışmaktadırlar (TİB, 1976, s. 31).

Ekonomik, sosyal ve kültürel birçok amacı olan sendikalar, gerçekleştirmeye çalıştıkları bütün amaçların birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ve bu gayelerin hiçbir şekilde birbirinden ayıramayacak bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini öngörmektedirler. Elbette ki ekonomik çıkarlarını

⁵ **Sui Generis:** Latince bir deyiştir. Türkçede tam olarak, kendine özgü, nevi şahsına münhasır gibi sıfatlarla karşılanabilir. Kendine özgü özellikleri olan ve başka bir örneği olmayan nesne ya da olayları anlatmak için kullanılır. Sendikaların, diğer birleşmelerden ayrı olarak kendine özgü özellikleri vardır. Bu sebeple, nevi şahsına münhasır birleşmeler olarak nitelendirilmektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz: Cahit Talas, “Sendikacılık ve Toplum”, *Ankara Üniversitesi SBF*, 30(1), 1975.

savundukları üyelerin, aynı zamanda da demokratik temsilcisi olan sendikalar, refah seviyesinin yükselmesini sadece ekonomik olarak değerlendirmemekte, sosyo-kültürel yönden iyileştirmeler için de çaba sarf etmektedir. Günümüzde yaşanan olumsuzluklara rağmen, üyelerine yönelik tatil, gezi vb. olumlu gelişmeleri de içerisinde barındıran sendikalar mevcuttur (Selamoğlu, 2004, s. 40).

Sendikalar, amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli yollar denemektedirler. Kimi zaman barışçıl yolları deneyerek naif, kimi zaman da bunun tam tersi yolları deneyerek sert reaksiyonlar göstermektedirler. Bir sendikanın asıl rolü, esasen savunmaktır. Verilen tepkiler ister olumlu olsun, ister olumsuz olsun her zaman takındığı rol, savunmaktır. Vazgeçilmeyecek bir örgüt olarak üyesini koruyup kollamaktır. Her zaman sermayeye karşı gardını almış, amaç ve gayeleri uğruna savaşmaktır. Marx, sendikaların üstlenmiş olduğu bu rolleri sosyalizm savaşımı ile de bağdaştırmaktadır (Munk, 1995, s. 179).

Sendikaların amaç ve gayelerinin, üstlenmiş oldukları rollerin, yapmak durumunda oldukları görevlerin, yapmaları gereken faaliyetlerin yanı sıra, onların sendika olmasına neden olan emekçi sınıfın görev ve sorumlulukları da oldukça önemlidir. Mensubu oldukları sendikaların, etkili ve güçlü bir baskı grubu haline gelmeleri için, üyeler de en az sendika yöneticileri kadar savaşımında bulunmak ve güçlenebilme rolünü beraber üstlenmek zorundadır. Daha önce de değinildiği gibi, bir sendikanın gücü, üyelerinin gücü ile değerlendirilmekte, bir sendikanın faaliyeti, üyelerinin faaliyetleri ile zenginleşmektedir. Bu anlayış ile yaklaşıldığında, sendikacılık hareketi güçlenecek, böylece günümüzde “sendika ağalığı” diye adlandırılan sendika liderlerinin tıpkı bir siyasi iktidar gibi gücü sürekli elinde bulundurması durumunun da önüne geçilmiş olacaktır (Sheth, 1970, s. 105).

1.2. SENDİKALARIN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Sendikalar, sanayi devriminin yaratmış olduğu kötü koşullar neticesinde, değişen çalışma ilişkileri sonucu birbirleri ile farklı avantaj ve dezavantajlara sahip olan, emek ve sermaye denilen sınıfların doğmasıyla ortaya çıkmıştır. Dünyadaki ilk sendikalar İngiltere’de ortaya çıkmıştır. İngiltere’de ortaya

çıkışının en önemli sebebinin sanayi devriminin doğduğu yer olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sanayi Devrimi ile beraber, ortaya çıkan sermaye sınıfı bütün topluma egemen hale gelmiş, buna istinaden oluşan diğer sınıf olan emekçi sınıf da, değişen ilişkiler neticesinde niceliksel olarak artmış ve kendisinden kat ve kat daha güçlü olan sermayeye bağımlı hale gelmiştir. Kendi geçimini, kendi üretimini yaparak sağlayan insanlar, sanayi devriminin yaratmış olduğu fabrikalarda sermayeye bağımlı hale gelmeye, niceliksel olarak artmaya da devam etmiştir. Böylece sermaye üretim araçlarının tekeli elinde bulundururken, emekçi sınıf da kötü koşullar halinde çalışmaya mecbur bırakılmıştır (Işıklı, 1974, s. 8-13; Işıklı, 2003, s. 17-20).

Feodal toplumda kendi geçimini, kendi üretim araçları ile yapan tüm insanlar, yavaş yavaş üretim araçlarını kaybederek, dev fabrikalarda kötü koşullar altında çalışmaya başlayarak fakirleşmiş, kendilerinden sadece basit bir beceriye sahip olmaları istenen bu kişiler, makinelerin uzantısı haline gelerek, üretim araçlarının tekeli olan sermayenin sömürüsüne maruz kalmaya başlamıştır (Engels & Marx, 2017, s. 49).⁶

Sanayi Devrimi İngiltere’de başlamıştır ancak zamanla Avrupa’ya ve gelişmekte olan tüm ülkelere yayılmıştır. Sanayi Devrimi ile makineleşme ortaya çıkmış, makineler de birçok olumsuz durumu ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan bu olumsuz durumlar, emekçi sınıfın kötü koşullar altında çalışarak sermayeye bağımlı hale gelmesi, özellikle de toprak sahiplerinin kendi topraklarında ücretli çalışan haline gelip işçileşmeleridir. Talas’ın (1979) deyişiyle *makine, işçi sınıfını yaratmıştır*. Makinelerin yarattığı emekçi sınıf, bulunduğu kötü koşullardan ve sermayeye olan bağımlılığından kurtulabilmek adına bir araya toplanıp, toplumsal bir güç haline gelmeleri gerektiği konusunda uzlaşmışlardır (Talas, 1997, s. 227; Talas, 1979a, s. 154).

Makinelerin çalışma yaşamına tesir etmesiyle büyük fabrikalar doğmuş, büyük fabrikaların doğuşu ile ekonominin tüm alanları etkilenmiş, toplumsal roller değişmiş ve emekçi sınıf ve sermaye sınıfı arasındaki çıkar farklılığı

⁶ Nail Satlıgan (Çev.), *Komünist Manifesto*, Yordam, İstanbul, 2017. Eserin orijinal yılı 1848’dir. Orijinal eser için bkz: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1848/communist-manifesto/index.htm>.

belirginleşmiştir. Sınıfların doğmasının ardından, sınıflar arasındaki eşitsizlikler derinleşmiş, kişiler arasındaki adaletsizlik, daha da görünür hale gelmiştir. Bu adaletsizlik ve düzensizliğe karşı örgütlenme fikri doğarak, sendikacılık hareketinin fitili ateşlenmiştir (Sülker, 2004, s. 21).

Sendikacılık hareketinin fitilinin ateşlenmesi ile fabrikaların ortaya çıkışı arasında ayrılmaz bir bağ mevcuttur. Yukarıda da söz edildiği gibi kronolojik bir sıra ile oluşan her olay, başka bir olayın da oluşmasına neden olmuştur. Fabrikaların yaygınlaşmasıyla, işçi sınıfı örgütlenme gereksiniminin ortaya çıkışı birbiri ile ilgili olaylardır (Tuna, 1950, s. 132).

Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşulları, aslında olumsuz havayı tersine çevirebilecek olumlu bir oluşumun, emekçi sınıfın mücadelelerini müjdelemiştir. Böylece yapısında olumsuz durumlar barındıran olgular ile olumlu gelişmelerin yaşanacağı olayların temeli atılmıştır.

Elbette ki her olay, birbiri ardındaki başka bir olayın gelişimine sebep olmuştur. Fakat her yaşanan olayı, tek bir sebebe bağlamak ve o bağlamda değerlendirmek yanlış olur. Makine ve sendikalar arasında kurulan bağ da bunun bir örneğidir. Sendikacılık hareketinin fitilini ateşleyen tek önemli neden makineler değildir. Fabrikaların ortaya çıkmasıyla makinelerin üretimde kullanılma yoğunluğu artmış, ardından gelişen olaylar örgütlenme hareketlerinin ortaya çıkışında etkisini göstermiştir. Fakat diğer sebepleri göz ardı etmemek gerekir. Ayrıca makinelerin, örgütlenme hareketlerine etkisinin dışında psikolojik ve sosyolojik etkilerini göz ardı etmek de yanlıştır (Talas, 1979a, s. 154-155; Talas, 1997, s. 228; Lefranc & Sülker, 1966, s. 8).

Birçok şeyin nedeni olarak gördükleri makinelere karşı olan kin ve nefret duygularını bastıramayan emekçi sınıf, çeşitli reaksiyonlar sergileyerek, yeni toplumsal olayların da başlamasına sebep olmuşlardır. 1810 yılında makineleri kırarak öfkelerini bastırmaya çalışan emekçi sınıf, adına *luddizm* denilen *makine kırıcılığı* hareketini toplumsal hale getirmişlerdir. Thompson ise makine kırıcılığı hareketini, devrimci hareket olma eğiliminin yanında, isyancı bir hareket olarak

nitelendirmektedir⁷ (Güler, 2016a, s. 24; Thompson, 1963, s. 553-554; Tuna, 1970, s. 232).

Bir durum karşısında savunma gösterebilmek, kendimizi korumak ve içinde bulunduğumuz durumdan uzaklaşmak istemek için, öncelikle bizi olumsuz yönde etkileyen bir olgu ile karşı karşıya kalmamız gerekmektedir. Sendikalar da yaşanan bu olumsuz durumlar karşısında, gardını almak zorunda kalan işçilerin bir araya gelme fikri neticesinde doğmuştur (Sülker, 1973, s. 8).

Kapitalizmin tüm dünyaya nüfuz etmesiyle birlikte, rekabetçi politikalar çarkında ezilen ve varını yoğunu kaybeden, mülksüzleşen, çok çalışıp daha az kazanan ve gittikçe fakirleşen işçi sınıfı, en başta sistemin olumsuzluklarına, daha sonra bağımlı oldukları ve kendilerini meta olarak gören sermayeye karşı mücadele etme fikri ile karşı karşıya kalmış, birleşip örgütlenerek bu güce direnmek için adımlar atmıştır. Böylece sendikalar, birlik adı altında oluşturularak, en başta işçilerin hak ve menfaatlerini koruyan en önemli demokratik kurumlar haline gelmiştir.

1.3. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞA GENEL BİR BAKIŞ

Bu bölümde Dünya'da ve Türkiye'de Sendikal Hareket, üç farklı döneme ayrılarak incelenmiştir. İlk olarak 1914-1945 arası dönemin oluşturulmasının nedeni, Birinci Dünya Savaşından İkinci Dünya Savaşı'na kadar yaşanan olayları, 1945-1980 arası dönemin oluşturulmasının nedeni İkinci Dünya Savaşı ve yoğun olarak sosyal devlet olgusu ile Neoliberal politikaların başladığı dönem arasında yaşanan olayları, 1980 sonrası dönemin oluşturulmasının nedeni ise Neoliberal politikalarının etkileri ile günümüze kadar yaşanan olayları ele almaktır.

⁷ Makine kırıcılığı hareketi, 1800'lü yıllarda gerçekleşen işçi direnişlerinin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. 1830'da Fransa'nın Lyon kentinde, dokuma tezgahı işçilerinin, vasıfsızlaştırılmalarına ve içinde buldukları kötü yaşam koşullarına karşı göstermiş oldukları tepkiler, bu hareket içinde önemli bir yer tutmaktadır. Sokağa dökülen dokuma işçileri, üzerinde "Çalışarak Yaşamak ya da Savaşarak Ölmek" yazılı bir bayrakla yürüyerek güvenlik güçlerini geçmeyi başarmış, sıkıyönetimin ilan edilmesiyle bastırılmıştır. Ancak bu eylemler, 1844 yılında yine dokuma işçilerinin girişimi ile Almanya'da yeniden canlanmıştır. Ayrıntılı inceleme için bkz: Paul Mason, *Çalışarak Yaşamak ya da Savaşarak Ölmek*, Gözde Orhan & Mehmet Ertan (Çev.), Yordam, İstanbul, 2009.

1.3.1. Dünya’da Sendikal Hareket

İşçi sendikaları tarihsel süreçte değerlendirildiği zaman, çok uzun zamandır çalışma hayatında yer alan aktörler olduğunu görülmektedir Dünya’da ilk sendikalar, sermaye ve işçi sınıfının doğmuş olduğu, esasen örgütlenme gereksiniminin ortaya çıktığı İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin Avrupa’ya, ardından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yayılmasıyla, sendikacılık hareketi de aynı yönde yayılmaya ve gelişmeye başlamıştır (Tokol, 2016a, s. 55).

Sendikal hareket, birçok ülkede farklı şekillerde gelişim göstermiştir. Ülkelerin ekonomik yapısına göre şekillenen çalışma ilişkileri, doğal olarak da çalışma ilişkilerinde yaşanan gelişimlere göre değişiklik gösteren sendikalar, doğduklarında, sahip oldukları nitelikleri yönünden ortak paydada buluşmuşlardır. İlk kurulan örgütler, *kardeşlik dernekleri* adı altında, *lonca sistemi* içerisinde yer alan kalfalar tarafından kurulmuştur. Bu dernekler, birçok rol üstlenerek üyeler arasındaki bilinci güçlendirmeye çalışmışlardır (Koç, 1994, s. 65; Kozak, 1992, s. 63-64; Kablay, 2017a, s. 190).

İngiltere’de başlayan ve gelişen, gelişmekte olan diğer ülkelere yayılan, Lefranc (1966) ın da belirttiği gibi *tredünyonculuk*⁸ olarak adlandırılan hareket, sanayi devriminin etkilerini, diğer ülkelere göre daha hızlı ve etkili şekilde hissedilen Almanya ve Fransa’da da farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Lefranc & Sülker, 1966, s. 15).

İlk örgütlenmeler sendikacılığın beşiği olarak nitelendirilen İngiltere’de ortaya çıkmıştır. 1792 yılında, işçi örgütlerinden sayılan *Londra Yazışma Derneği* (*London Corresponding Society-LCS*), çeşitli hak talepleri ile başlatmış oldukları girişimi, farklı ülkelerde de devam ettirmiştir. Ancak 1799 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile, LCS gibi girişimlerin önü tıkanmış, kurulacak örgütler de yasaklanmıştır. Her ne kadar yasaklanmış olsa da, etkilerini henüz kaybetmemiş olan bu birleşme, 1830 yılında kurulmaya başlayan sendikal birliklerin üzerinde de oldukça önemli etkiler yaparak, bu oluşumların politikalarının gelişmesine yardımcı olmuştur (Koray, 1992, s. 82; Güler, 2016a, s. 21).

⁸ **Tredünyon (Trade Union):** Esnaf Birliği, amele cemiyeti, işçi birliği, sendika, dernek anlamına gelmektedir. Tanım için bkz: Kemal Sülker & George Lefrang, *Dünyada ve Bizde Sendikacılık, Varlık, İstanbul, 1966.*

1834 yılına gelindiğinde, işçilerin tepkilerini ortaya koyduğu ve çeşitli isteklerini sundukları tepkilere bir yenisi daha eklenmiştir. Sosyalist düşüncenin önemli isimlerinden olan Robert Owen'ın tesiri ile “*Büyük Ulusal Birleşik Meslekler Birliği*” denilen birleşme gerçekleşmiş, bunu takip eden olaylar sonucunda çeşitli taleplerle yeni bir hareket ortaya çıkmıştır. Bu hareket, önemi ve etkileri yadsınamayacak olan “*Chartist Hareket*”tir.⁹ Alanını, sınırlarını aşan bu hareket, en önemli sosyal güce sahip olan işçi sınıfını harekete geçiren bir girişim olma özelliğini de göstermiştir (Koç, 1994: 67). Chartist Hareketin ortaya çıkmasında, önemli rol oynayan Büyük Ulusal Meslekler Birliği'nin etkin elçilerinden Robert Owen ise, ismin temel alınarak oluşturulduğu “*Owenizm*” akımıyla, sosyalist düşüncenin ilk ve önemli adımlarının atılmasına aracı olmuştur. Bu akımın sendikacılık hareketi üzerindeki tesirleri ise göz ardı edilmemelidir. O dönemde yaşanan örgütlenmeler üzerinde de çeşitli etkiler bırakmıştır (Işıklı, 1974, s. 23).

1864 yılına gelindiğinde, LCS'nin etkileri ile kurulmuş olan sendikalar ve diğer tüm örgütler, o dönemde ortaya çıkmış olan siyasi yapılar, sınırlarını aşan bir birleşmeye şahit olmuştur. Bu birleşme, sendikacılık tarihi için oldukça önemli olan ve Londra'da kurulmuş olan *Uluslararası İşçi Derneği*, yani bilinen adı ile *I. Enternasyonal*dir. I. Enternasyonal, bütün sendika ve siyasi partileri içine alan yapısı ile sınırlarını aşan bir nitelik kazandığı için, uluslararası düzeydeki ilk örgüt olarak tarihe geçmiştir (Erdoğan, 2006, s. 163-166). I. Enternasyonal, işçi sınıfı için önemi tartışılmayacak kadar büyük olan bir duraktır. Bir sınıfın var olabilmesi için sahip olması gereken bilincin gelişmesini de sağlayan bu önemli birleşme, 1872 yılına gelindiğinde, kurulmuş olduğu Londra'dan New York'a taşınmıştır. 12 yıllık geçmişi geride bırakan I. Enternasyonal, çeşitli etkilerin de sebebi ile 1876 yılında varlığına son vermiştir (Koç, 1991, s. 37; DİSK, 1977, s. 179).

1876 yılında varlığına son verilen I. Enternasyonal, etkilerini o dönemden sonra da sürdürmeye devam etmiştir. Öyle ki 1889 yılında, Sanayi Devrimin etkilerini diğer ülkelere göre daha fazla hisseden Fransa'da *II. Enternasyonal*

⁹ **Chartist Hareket**; kitlesel siyasal bir hareket olarak değerlendirilmektedir. Genel olarak sendikal haklar ve seçim hakları gibi demokratik haklar üzerine yoğunlaşarak, baskı unsuru olmak için çaba sarf etmiş olan bu hareketin savunucuları yüksek oranda sanayi işçileri olmakla beraber, birçok kesim de mücadeleye destek olmuştur. Ayrıntılı açıklama için bkz: Ceyhan Güler, *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler*, Nota Bene, Ankara, 2016a.

kurulmuştur. Sosyalist akımın hakim olduğu havanın içerisinde doğan II. Enternasyonal, tıpkı I. Enternasyonal gibi bazı ilklere imza atmıştır.¹⁰ Olumsuz olayların¹¹ cereyan etmiş olduğu 1 Mayıs, işçi sınıfının savaşım günü olarak ilan edilmiştir (Koç, 1991, s. 38).

Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) de tıpkı diğer ülkelerde olduğu gibi güçsüzleştirilen ve çeşitli engeller ile sekteye uğratılan sendikal hareket, çeşitli zorluklar ile karşı karşıya gelmiştir. ABD’de kurulmuş olan ilk sendika 1850 yılında ortaya çıkmıştır (Reynolds, 1984, s. 114; Demircioğlu, 1987, s. 31).

1869 yılına gelindiğinde Philadelphia’da, yeni gizli bir örgüt kurulmuştur. Ortaya çıkan bu hareket, oldukça sert ve radikal bir nitelik taşıyan “*Emek Şövalyeleri Federasyonu-KOL*” dur. KOL, Amerika’daki sendikal hareket içerisindeki önemli bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Demircioğlu, 1987, s. 32; Lefranc & Sülker, 1966, s. 29; Fossum, 1992, s. 27).

KOL’un ortaya çıkışından sonra, 1881 yılına gelindiğinde, yeni bir birlik oluşturulmuştur. “*İş ve Meslek Birlikleri Federasyonu*” adı ile kurulan bu birlik, zaman geçtikçe farklı örgütlerin ortaya çıkışında da etkili olmuştur. KOL’un parçalanıp dağılmasının ardından, bu federasyon, 1886 yılında ülkenin ilk konfederasyonu olma niteliğini taşıyan *Amerikan İş Federasyonu-AFL* na evrilmiştir (Lefranc & Sülker, 1966: 31; Fossum, 1992, s. 29).

Bu evrimin ardından, ülkede “*Amerikan tipi sendikacılık*” denilen sendikacılık anlayışı ortaya çıkmış, ortaya çıkan bu anlayışla beraber, ülkede faaliyetlerini sürdüren ve Amerikan tipi sendikacılığın var oluşuna aykırılık oluşturacak sosyalist düşüncenin etkisi altında kalan çeşitli işçi partileri için yıkılma devri başlamıştır (Işıklı, 1990, s. 139).

Emekçi sınıf içerisinde çeşitli ayrımlar gözeterek, niteliksiz işçileri örgütleme alanına dahil etmeyen AFL’nin bu eksikliği çeşitli eleştirilere maruz kalmış, bu eksikliklerin düzeltilmesi ve etkin bir sendikal hareket için yeni bir

¹⁰ İkinci Enternasyonal’in imza attığı ilklerin en önemlisi, 1 Mayıs’ın işçilerin dayanışma günü olarak kabul edilmesidir.

¹¹ 1884 yılından itibaren başlayan 8 saatlik iş günü mücadelesi, 1 Mayıs 1886 yılında bu isteğin gerçekleşmesi sonucunda tamamlanmıştır. Daha farklı mücadelelerin cereyan etmesi ile 1886 yılının 1 Mayıs’ında, ABD’nin büyük şehirlerinde başlayan grevler, polis ile çatışmalara girilmesi sonucu bazı işçilerin hayatını kaybetmesine, birçok işçinin de yaralanmasına sebep olmuştur. Bazı sendikacılar idam cezasına çarptırılırken, bazıları da ağır hapis cezasına çarptırılmıştır. Bilgi için bkz: Oğuz Topak, “1 Mayıs Geçmişten Geleceğe Bir Köprü”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik*, (29), 2007, s. 14-17.

yapılanma ortaya çıkmıştır. 1905 yılında ortaya çıkan bu yapılanma, nitelikli veya niteliksiz işçi ayrımı yapmaksızın, bütün işçileri örgütlenme alanına dahil eden *Dünya Sanayi İşçileri Federasyonu-IWW* olmuştur (Demircioğlu, 1987, s. 36; Koç, 1991, s. 33).

Çeşitli engeller ve yasaklamalarla sekteye uğratılmaya çalışılan sendikal hareketin, dünyadaki tüm ülkelerde gelişme gösterebilmesine, çetin savaşlar neticesinde ulaşıldığını söylemek yanlış olmaz. Bu savaşlar esnasında da örgütlenme davranışı sergileyen sendikalar, yasak ve engellerle karşılaşmış ancak devletler bir süre sonra örgütlenme yasaklarını kaldırmak zorunda kalmıştır (Tokol, 2016a, s. 55).

Sendikaların meşruluğunun kabul edilmesiyle, savaşlarını daha özgür ortamlarda sunma olanağı elde eden emekçi sınıfı, 1824 yılında İngiltere’de, 1842 yılında ABD’de, 1869 yılında Almanya’da, 1884 yılında ise Fransa’da, hukuken de tanınmışlardır (DİSK, 1977, s. 175; Güler, 2016a, s. 21).

Bu ilişkiler tarihsel olarak incelendiği zaman, yasaklamadan yasal olarak kabul etme zeminine doğru ilerleyen bir süreç ortaya çıkmaktadır. Gülmez (1984), çalışmasında bu süreçlere, yaşanan gelişmeleri de ekleyerek ayrıntılı bir biçimde yer vermiştir.¹² Avrupa ülkelerinde çalışma yaşamındaki savaşlar, öncelikle toplumsal olarak değil de bireysel olarak nitelendirilip, sosyal hakların en önemli ayağı olan sendikal hakların yasaklanmasıyla başlamış, ardından bu engellemelere ve sekteye uğratma mücadelelerine rağmen örgütlenmelerin hala faal olarak devam etmeleri dolayısıyla özgürce faaliyet göstermelerine izin verilmiş, son olarak da, meşruluk kazanan bu hakların mecburen hukuken tanınip yasallaştırılmasıyla sona gelmiştir (Gülmez, 1984, s. 99).

1.3.1.1. 1914-1945 Arası Dönem

Birinci Dünya Savaşı döneminde, sendikaların, hükümetler ile işbirliği içine girip ortaklaşa hareket edebilmesi için, çeşitli uğraşlar verilmiştir. Zaten kötü koşulların mevcudiyeti içerisinde mücadele eden işçi sınıfı, savaş koşullarının da

¹² Gülmez (1984), batı ülkelerindeki toplu iş ilişkilerinin gelişimini, yasakçılık dönemi, özgürlük dönemi ve yasal tanıma dönemi olmak üzere üç aşamada değerlendirmiştir. Bu konu ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için bkz: Mesut Gülmez, “1961-1963 Öncesi Türk Toplu İş İlişkilerine Genel Bir Bakış ve Değerlendirme” *İnsan Hakları Yıllığı*, 1(5-6), 1984.

işin içine girmesi ile daha da kötüleşen koşullardan nasibini almıştır (Lefranc & Sülker, 1966, s. 40).

Savaş yıllarında mücadelesini sürdürmeye çalışan ve kötüleşen koşullar karşısında olumsuzluklarla karşılaşan işçi sınıfı, bu olumsuzluklara çeşitli tepkiler ile karşılık vermiştir. Savaşın son senelerinde, emekçi sınıfların dayanışma içerisinde verdikleri tepkilerle iktidarı ele alması, tarihe geçen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. 1917 yılında *Ekim Devrimi*'nin yaşanması ile Sosyalist ilk devlet, Rusya'da varlığını kanıtlayıp zafere ulaşmış, 1918 yılında da savaş sona ermiştir (Taş, 2012, s. 66; Lefranc & Sülker, 1966, s. 41-43; Sobolev, 1979, s. 44).

Savaşın sona ermesinin ardından, 1800'lü yıllarda varlıklarını kanıtlamış olan I. ve II. Enternasyonallerin devamı niteliğinde, 1919 yılında da Moskova'da *komintern*¹³ adı verilen *III. Enternasyonal* kurulmuştur. III. Enternasyonale dahil olan sendikalar, 1921 yılında *profintern*¹⁴ adı verilen Kızıl Sendikalar Enternasyonalisi'nin kuruluşu ile bu birleşmelere katılmasının ardından, sendikal alanda çeşitli hareketlenmeler de meydana gelmiştir (Koç, 1991, s. 38; Aydoğanoglu, 2009, s. 16).

Belirtmek gerekir ki; savaş sırasında, birleşen işçi örgütleri çeşitli isteklerde bulunarak bu süreci en az yara ile kapatmayı hedeflemişlerdir. İşçi kongrelerinin yapılması ve işçi temsilcilerinin de Barış Konferansına katılması isteminde bulunan bu örgütler, Leeds, Londra ve Bern Kongrelerinde çeşitli sorunları dile getirerek, Barış Antlaşması görüşmeleri üzerinde oldukça etkili olmuşlardır. AFL'nin Genel Kurul toplantısında, Barış Konferansının gerçekleştiği zamanda, bir çalışma konferansının da gerçekleşmesi gerektiğini dile getiren işçi grupları, Leeds Konferansında da asgari kuralların konulması ve denetlenmesi için görevli bir örgüt kurulması gerektiği dile getirilmiş ve bu yönde alınan kararlar doğrultusunda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün oluşumuna zemin hazırlanmıştır (Gülmez, 2000, s. 54-57).

¹³ **Komintern:** III. Enternasyonal ya da Komünist Enternasyonal olarak bilinir. Lenin ve Sovyetler Birliği Komünist Partisi tarafından kurulmuştur. Bkz: <https://www.tarihiolaylar.com/tarihi-olaylar/komintern-komunist-enternasyonal-veya-ucuncu-enternasyonal-370> (27.03.2019).

¹⁴ **Profintern:** Kızıl Sendika Enternasyonalisi olarak bilinir. Sendikaların faaliyetlerini, uluslararası düzeyde komünist faaliyetlere paralel olarak kontrol etmek amacı ile kurulmuştur. Ayrıntılı inceleme için bkz: Şahin, H. (2015). İşçi Hareketine Tarihsel Bir Bakış: Dünden Bugüne Yaşanan Dönüşümlerin Yapısal Bir Analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, 17(1), 161-184.

1919 yılı ve sonrasında, olumlu olumsuz birçok gelişme ile karşı karşıya kalan sendikal hareket, 1919 yılında, çalışma ilişkileri açısından neredeyse en önemli örgüt sayılan, temel gayesi fırsat eşitliği sağlayarak adaletli bir ortam hazırlamak olan *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)* nun kuruluşu ile, yeni bir evreye geçmiştir (TÜRK-İŞ, 1968, s. 43; Süngütay, 1952, s. 24).

1919 yılının 28 Haziran'ında, Versay Barış Antlaşmasının imzalanması ile resmi olarak sona eren savaş neticesinde, Milletler Cemiyeti (MC) ile beraber kurulan ILO, salt siyasal barışın yeterli olmayacağı, aynı zamanda MC'nin de amacı olan evrensel barışa, ancak sosyal adalet ile ulaşılabileceğine vurgu yaparak, barışın siyasal ve sosyal olarak bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini dile getirerek, Ekim Devriminin etkilerini taşıyan sosyal reformcu yaklaşımını açıkça göstermiştir (Gülmez, 2000, s. 69-71).

ILO'nun kuruluşu ile olumlu olaylara adım atılan savaşın ardından, fazlasıyla olumsuz olarak değerlendirilebilecek, kapitalizmin kötü koşullarını devam ettireceği, fırsat eşitliğine sahip olmayanları sömüreceği yeni düzen ortaya çıkmıştır. Bu düzen adını Henry Ford'dan alan *Fordist sistemdir* Fordizm, bant ve ilerleyen zincir düzeneklerinin, işçi sınıfının kalesi olan fabrikalara yerleştirilmesiyle, üretim artışına neden olmuştur. Fordist sistemin ortaya çıkışının Birinci Dünya Savaşı sonlarına denk geldiği açıklansa da, aslında bu sömürü sisteminin ortaya çıkışını 1914 yılı olarak kabul etmek doğru olacaktır. Harvey (1997) çalışmasında, 1914 yılında Henry Ford'un kurmuş olduğu fabrikadaki montaj hattında çalışan işçilere verilen saatlik ücretten söz etmiştir. Bu da sömürü düzeninin başlamış olduğunun göstergesidir (DİSK, 1977, s. 185; Harvey, 1997, s. 147-150).

1929 yılına gelindiğinde ise büyük bir buhran ile karşı karşıya kalan Dünyada, sendikacılık hareketi de bu buhrandan nasibini alarak fazlasıyla olumsuz şekilde etkilenmiştir. Ekonomilerin kötüleşmesiyle giderek daha da yoksullaşan insanlar, buhran atlatılınca kadar uzunca bir süre sefalet içerisinde yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmışlardır (Taş, 2012, s. 66; Mahiroğulları, 2001a, s. 179-188).

1933 yılına gelindiğinde, sendikal hareketin desteklenmeye başlamasıyla, bu harekette olumlu yönde canlanmalar başlamıştır. Çeşitli örgütlenmeler

yaşanmış, daha önce sendikal harekete dahil olmayan kurumlar bu harekete dahil olmuştur. Yaşanan bu olumlu canlanmaları hisseden, ilk konfederasyon niteliğinde sayılan AFL, üye sayılarının artmasıyla çeşitli olaylarla karşılaşacağı yeni dönemlere girmiştir. Üye sayıları artan konfederasyon, 1938'e gelindiğinde kendi içerisinde kopmalar yaşayarak üyelerini kaybetmiştir. Bu gelişmelere bağlı olarak *Sanayi Teşkilat Komitesinin* kurulmasıyla, bir diğer konfederasyon *Sanayi Teşkilatları Kongresi-CIO* ortaya çıkmıştır (Lefranc & Sülker, 1966, s. 75-76).

1.3.1.2. 1945-1980 Arası Dönem

İkinci Dünya Savaşı, Birinci Dünya Savaşı sonrası dönemde güçlenen faşist rejimlerin, egemenlik kurma projelerinin devreye girmesiyle başlamıştır (Emiroğlu, 2007, s. 64). İkinci Dünya Savaşı da tıpkı Birinci Dünya Savaşında olduğu gibi Sovyetler Birliğinin yıkılmasının amaçlanması, Dünya ekonomi alanında en etkili güç olmaya çalışan devletlerin, bu mücadelede lider olma istekleri gibi amaçlarla doğru orantılı olarak sayılabilmektedir (DİSK, 1977, s. 186). Çünkü, 1917 yılında yaşanan Ekim Devrimi ile, Sovyetlerin iktidara gelmesi, dünya ekonomisinde güçlü konumda olan ülkelerin güçsüzleşmesine neden olmuştur.

İkinci Dünya Savaşı ile birlikte, Birinci Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan ve yaygınlaşan, kayan bant sistemi olarak isimlendirilen, işçilerin kalelerine nüfuz eden Fordist sistem ve hükümetlerin takınmış oldukları tavırlar sonucunda, işçi sınıfı özellikle ekonomik alanda, daha fazla söz sahibi olmak için, politikaların oluşturulmasını etkileyici yöndeki çalışmalarına başlayarak yeni mücadelelere girişmişlerdir (Müftüoğlu, 2008, s. 270).

İkinci Dünya Savaşı döneminde, sendikalar çeşitli reaksiyonlar göstermişlerdir. Faşist rejimin yükselişe geçtiği bu dönemde, sendikalar da tıpkı faşizme karşı savaş açan hükümetler gibi reaksiyon sergileyerek, tepkilerini açıkça dile getirmişlerdir. Elbetteki birçok duruma karşı radikal tepkiler sergileyen faşist rejim, sendikalara karşı da boş kalmamıştır (Erdoğdu, 2006, s. 198-200).

Savaşın bitimiyle sendikal hareket, uluslararası alanda sergilemiş olduğu örgütlenme savaşımına ara vermek durumunda kalmıştır. Bu dönemde olumsuz koşullar altında faşizm gibi bir düzen ile de mücadeleye giren sendikalar, yeni

sıkıntılar ile karşı karşıya kalmışlardır. Faşist rejimin popülaritesini kaybetmesinin ardından sendikalar, ABD'nin en güçlü ekonomi olma yönündeki girişimleri ile sermayenin yeniden oluşması için kurulan dünya düzeni karşısında, çeşitli ekonomik sıkıntılar ile karşı karşıya kalmışlardır. Karşı karşıya kaldıkları bu durumdan kurtulabilmek adına, ara verdikleri örgütlenme savaşımını yeniden eski haline getirebilmek için büyük uğraş vermişlerdir (Uygur, 1992, s. 73).

Bu uğraşlar, 1945 yılının sonlarında *Dünya Sendikalar Federasyonu-WFTU*'nun kuruluşuna sebep olmuştur. Böylece örgütlenme savaşımını yeniden canlandırmaya çalışan sendikaların, savaş sırasında hükümetlerle birlikte faşizme karşı tepkilerini ortaya koyması, olumlu gelişmelere sebep olmuş, sendikal hareket içerisindeki ayrışmalar sona ererek, sol eğilim yeniden ortaya çıkmıştır (Erdoğan, 2006, s. 202; Koç, 1991, s. 40).

Fakat çok geçmeden, verilen uğraşlar sonucu yeni cereyan eden bu oluşum, varlığını daha fazla koruyamamış, 1949 yılında *Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu(ICFTU)* kurulmuştur. Bu oluşum, sona eren ayrışmaların yeniden ortaya çıkışına sebep olmuştur (DİSK, 1977, s. 189).

ICFTU'nun kuruluşundan sonra Avrupa'da sendikal harekette canlanmalar meydana gelmiş, fakat bu canlanmalar neoliberal politikaların ortaya çıkış dönemine yaklaştıkça yerini zayıflığa ve güçsüzlüğe bırakmıştır. İşçi sınıfının hak ve menfaatlerini koruması gereken bu kuruluş, tüm görev ve sorumluluklarını bir kenara bırakarak, sendikal savaşımında etkisiz rol oynamaya başlamıştır (Selamoğlu, 2005, s. 63; Uygur, 1992, s. 76).

1970'li yıllarda, fırsat üstünlüğüne sahip olan şirketlerin, dünya ekonomi alanına yayılmasıyla, göstermiş oldukları faaliyetlerle, yaşanan iktisadi buhranın etkileri daha da hissedilmeye başlamıştır. *Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ)* olarak isimlendirilen, fırsat üstünlüğüne sahip olan bu şirketler, işgücünün ucuz olduğu bölgeleri tespit ederek istediği gibi üretimi ülkeden ülkeye taşıyarak, fırsat üstünlüklerini etkili bir şekilde kullanmaya başlamışlardır (Ramsay, 1997; Erdoğan, 2006, s. 246; Koç, 1991, s. 42).

ÇUŞ'ların sahip oldukları fırsat üstünlükleri, ne derece güçlü olduklarını gözler önüne sermektedir. Özügür (2003) bir çalışmasında ÇUŞ'ların sahip oldukları fırsat üstünlükleri ile ilgili çarpıcı bir örneğe yer vermiştir;

DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası eski Genel Başkanı Kamil Kinkır'ın Amerika'da General Motors'un işyerlerinde örgütlü bir sendikanın genel sekreteri ile yaptığı bir görüşmedeki anekdot'a göre, GM'nin genel müdürü, toplu pazarlık görüşmeleri sırasında, sendikanın sunmuş olduğu şartlara sinirlenerek "Bir transatlantik alıp onu fabrikaya dönüştürecekim ve üretimi o dev geminin üzerinde yapacağım; ücretler hangi limanda düşükse gidip o limana demir atacağım" demiştir. Özüğurlu'nun paylaştığı bu anekdot, ÇUŞ'ların ne kadar güçlü olduğunu ve diledikleri gibi dolaşım içerisinde olarak, fırsat üstünlüklerini etkili bir şekilde kullandıklarını kanıtlar niteliktedir (Özüğurlu, 2003, s. 214).

1.3.1.3. 1980 Sonrası Dönem

ÇUŞ'ların dünya ekonomisine yayılmasıyla, yani sermayenin küreselleşmesiyle derin krizler yaşayan, bilhassa gelişmekte olan ülkeler ve dünya genelindeki sendikal hareket, bu olumsuz koşulları aşabilmek için yeni savaşımalar içine girmişlerdir. Çünkü endüstri ilişkileri sistemi yapılanma ihtiyacı hissedilerek değişmeye başlamış, değişen bu sistem karşısında işçi sınıfı da niteliksel değişimlere uğramıştır (Taş, 2012, s. 67; Erdoğan & Durmuşkaya, 2014, s. 22).

Bu yıllarda yaşanan ve gittikçe derinleşen buhranların sebebi olarak birçok faktör gösterilmiştir. Elbette ki en büyük günah, savaş dönemi ortaya çıkan fordist sisteme yüklenmiştir. Bazı şartlar ve öneriler sunularak, bu buhrandan nasıl çıkılabileceği yönündeki görüşler yayılmaya başlamasıyla, ekonomik bazı politikaların değişmesi gerektiği ve aslında yeni sorunlara yol açılabilecek "esnekleştirme" modellerinin yaygınlaşması gerektiği fikri, bu görüşlere hakim olmuştur (Müftüoğlu, 2008, s. 270).

Uygur'un (1992) çalışmasında yer verdiği gibi, sendikaların da içinde bulunduğu bu buhran, *Latin Amerika İşçi Sendikaları Konfederasyonu-CLAT* idarecilerinden Maspero tarafından "Dinazorların Krizi" olarak isimlendirilmiştir. Maspero'ya göre;

Tüm bir sendikal hareket, itibarının ve taban karşısındaki gücünün erimesine yol açan derin ve karmaşık bir kriz ile karşı karşıyadır. Üstelik kriz, sendikaların güçlerinin hem kendi ülkelerinde hem de dünya çapında erimesine yol açmaktadır. Ve krizden en çok etkilenen sendikalar en zengin, en güçlü, en fazla üyeye ve hükümetlerle en güçlü siyasal bağlara sahip olanlardır. Bu krizin nedenleri, dinazorların yok olmasına yol açan nedenlerin aynısıdır: Büyük bir vücut, çok fazla ağırlık, küçük bir kafa, az miktarda öz ve nitelik (s. 79).

1980’li yıllar, tüm dünyada, çeşitli sorunlarla mücadele edilen yıllar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yıllarda endüstri ilişkilerinin en önemli aktörleri olan sendikalar, güçlenmelerinin ve temsil edilebilmelerinin en önemli öğeleri olan üyelerini kaybetmiş, bu azalmaların sorumlusu olarak da ekonomik alanda yaşanan yapısal dönüşümler gösterilmiştir (Şenkal, 1998, s. 23).

Dünyanın çeşitli sorunlarla mücadele ettiği bu yıllarda, ekonomik ve siyasi bütün alanlarda, kendisinden en çok söz ettiren ise, Bourdieu'nun (2009) “Piyasa mantığının gelişimini ve dolayısıyla eşitsizliklerin daha da derinleşmesi durumunu sekteye uğratan kolektif bütün oluşumları sekteye uğratacak olan” olarak tanımladığı ve yerinde olarak isabetli bir tanım olarak değerlendirilen “Neoliberalizm”dir (Bourdieu, 2009, s. 23; Şahin, 2010, s. 869).

Ekonomik ve siyasi bütün alanlara nüfuz eden bu akımla beraber ortaya çıkan neoliberal politikaların temelinde, kamu kurumlarının özelleştirilmesi, zayıflatılan sosyal hareketler, serbest bir ticaret ortamının yaratılarak sermayenin özgürce dolaşması gibi olumsuz konturlar yer almaktadır. Bu politikalar, sermayenin gerçek manada bağımsızlığını ilan etmesine ve emeğin de bu çarkın içine sıkışıp kalmasına neden olmuştur. Bu temel dahilinde olumsuz süreçler yaşanmaya başlamış, ulusal ve ulus ötesi düzeyde emekçi sınıf da bu olumsuz süreçlerden fazlasıyla etkilenmiş, gerçek anlamda mücadele çarkının içinde sıkışıp kalmıştır. Küreselleşmenin salt ekonomik değil, aynı zamanda sosyal yaşamdaki geri dönüşleri, yaşanan tüm olumsuzlukları uluslararası düzeye çıkardığı için, bu olumsuzluklara yönelik bulunacak çarelerin de uluslararası düzeye çıkarılması gerektiği, sendikalar açısından da sınırlarını aşan bir dayanışma sergilemeleri gerektiği kanısına varılmıştır (Erdoğan, 2003, s. 259; Harvey, 2004, s. 153; Fişek, 2009, s. 274; Urhan, 2005, s. 59; Nichols & Suğur, 2005, s. 185; Abramovitz, 2012, s. 5).

Uluslararası sorunlara uluslararası çareler bulunarak, küresel düzeyde mücadele etme fikri, aslında 1848 yılında Marx’ın “Dünyanın bütün işçileri birleşin!” çağrısı ile zaten çok daha öncesinde yankı bulmuştur. 1890’lı yıllara gelindiğinde kurulan küresel sendika federasyonları ile de bu hareket uluslararasılaşmıştır. Ancak yeni dönemdeki uluslararasılaşma ile kast edilen, koşulların tamamen değiştiği göz önüne alınarak, eski döneme nazaran çok daha büyük özveri gerektiren bir mücadeledir (Lee, 2015, s. 7).

Çalışanların eylemleri, toplumun ve emeğin desteği, sendikal organizasyonların düzenlemesinde ve sendikal örgütlenmenin gelişmesinde oldukça önemlidir. Nasıl ki yaşanan sorunlar uluslararasılaşıyorken, çözümlerin de uluslararasılaşması gerekse ve doğal olarak küresel sorunlara küresel çözümler getirmek gerekiyorsa, küresel ekonomide, küresel Dünyada yaşanacak olan başarılar da küresel stratejilere bağlıdır. Buna istinaden sendikal hareketin de ilerleyebilmesi, sadece bulunulan ülkedeki emeğin ve toplumun desteği ve çalışanların eylemlerine değil de Dünyada gerçekleşmesi gereken kolektif bir güce bağlıdır. Özellikle küreselleşen dünyada, küresel bir güç yaratmak, yaşanan ve yaşanması muhtemel olan ortak sorunlara daha kolay çözüm bulunabileceğini göstermektedir (Bronfenbrenner, 2016, s. 3).

Her sorunun ve çarenin küreselleştiği bu dönem için, sendikal hareketin de küreselleşmesi gerektiği kanısı yaygınlık göstermiş olsa da, salt uluslararasılaşmak da yeterli olmayacaktır. Öncelikle bu sorunların ulusal düzeyde çarelerinin bulunması gerekmekte, ancak böyle bir girişim ile başarıya ulaşıp sorunlara çare bulunabileceği savunulmuştur (Özdemir, 2013, s. 320).

Küreselleşen dünyanın revizyona uğrattığı çalışma ilişkileri, işçi sınıfının da yapısını değiştirerek bu zamana kadar geçerli olan bütün kuralları yıkmış, istihdamın yapısını da değiştirmiştir. Bu değişim ile sendikal hareketi olumsuz yönde etkileyebilecek yeni terimler çalışma hayatı literatürüne girmiştir. Sendikal hareketi olumsuz yönde etkileyebilecek en güzel örnek, çeşitli yazarlarca literatürde oldukça tartışılan "*Güvenceli Esneklik*" kavramıdır. Esasen, içeriğinde önemli anlamlar çıkarılabilecek olan bu kavram, emekçi sınıfın sahip olduğu ve çeşitli mücadeleler sonucunda kazanmış olduğu tüm hak ve özgürlükleri, oluşturduğu standart dışı ilişkiler ile emeği mücadele edemez duruma getirerek tehlikeye atmaktadır. İsmi ile tam tersi bir nitelik taşıyan "güvencesiz" bir istihdam sunacak olan bu kavram, Dünyada da geçerliliği kabul edilen ve yasalaştırılan bir kavramdır. Bu kavramın yasal olması meşru olduğu anlamına gelmez (Sayis, 2017, s. 124).

Genel anlamıyla güvenceli esneklik; emek piyasalarının ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi ve ortaya çıkan standart dışı ilişkiler ile iş güvencesinin ve sosyal güvenliğin sağlanabilmesi anlamına gelen bir politikadır. Yani çalışma ilişkileri esnekleştirilecek, aynı zamanda iş güvencesi de

sağlanacaktır. Bu birbiri ile tamamen zıt olan durumların bir arada olması mümkün olmamaktadır. Ayrıca; sendikal hareketi, olumsuz yönde etkileyebileceği yönünde örnek verilen bu kavramın ortaya çıkışı, Hollanda ve Danimarka'ya uzanmaktadır (Ulukan, 2014, s. 53; Wilthagen & Tros, 2004, s. 172).

Kyloh'un (1998) da belirttiği gibi bir "*meydan okuma: challenge*" ile karşı karşıya kalan sendikal hareket, çeşitli stratejiler yapmak ve bu zorluklara karşı göğüs germek durumundadır. Sendikalar, bu süreci en az hasar ile atlarmaya çalışmalı ve kuruluş amaçlarına yönelik olan faaliyetleri yürütecek ortamın hazırlanması için baskı unsuru olabilmelidir. Elbette salt bu öneriler yeterli olmayacaktır, aynı zamanda hükümetlerin de bu yönde atılacak adımlar için yasal zemin hazırlayıp, demokratik düzenin oluşmasını desteklemeleri gerekmektedir (Kyloh, 1998; akt. Erdoğan, 2006, s. 261).

Sendikaların aşmak zorunda olduğu bu zorluk, yani küreselleşme ile tüm hükümetler, sınırlarını aşarak güçlenebilmek adına, en önemli toplumsal güç olan emekçi sınıfa yaşanan tüm sorunların sorumlusu onlarmış gibi bedel ödeterek, onların haklarının hiçbir şekilde gözetilmediği yeni çalışma biçimleri ortaya çıkararak, yerleşik bütün normların yıkılmasına göz yummuşlardır. Ve halen yaşanan tüm bu olumsuzluklara karşı kolektif tepki gösterecek olan, emekçi sınıfın hak ve çıkarlarını gözetemeyen sendikaları, devre dışı bırakma gayretini sürdürmeye devam etmektedirler (Sayis, 2017, s. 142).

Çünkü küreselleşme ile sendikalar, Hyman'ın (2007) fazlasıyla önemli olduğunu belirtilerek aktardığı, Western'in (1998) çalışmasında ortaya çıkarmış olduğu teze göre, gerçekten de "kurumsal olarak izole edilmişlerdir". Bu kurumsallaşma da kimilerine göre "Emperyalizmin Yeni Masalı¹⁵" olarak adlandırılan "Küreselleşme" dir (Hyman, 2007, parag. 2).

Teknolojinin gelişimi ile çalışma ilişkilerinde yaşanan yapısal değişimler, daha farklı bir boyuta geçerek, fordist üretim biçiminin "*Post-fordist*" üretim biçimine evrilmesine sebep olmuştur. Bu önemli değişim süreci, yukarıda da söz

¹⁵ Yer verilen bu benzetme, aynı isimli kitaptan alınarak yazılmıştır. İlgili kitap için bkz: Işık Kansu (Yay. Haz.), *Emperyalizmin Yeni Masalı: Küreselleşme*, İmge, Ankara, 1997.

edildiği üzere, sendikalara Sanayi Devriminin yarattığı sıkıntıların ötesinde zorluklar yüklenmiştir (Selamoğlu, 2005, s. 67).

Teknolojinin gelişmesiyle, sendikalar açısından da yeni bir dönemin başladığını ayrıca belirtmekte fayda vardır. Daha önce de belirtildiği gibi, küresel sorunlara küresel çözümler bulunmalı ve salt ulusal mücadeleler değil aynı zamanda uluslararası mücadeleler de verilmelidir. Atabek, Yücesan-Özdemir ve Yüce (2006) de bu konu ile ilgili, benzer nitelikte çıkarımlarda bulunmuşlardır. Şöyle ki, gelişen teknoloji ile örgütlülük mücadelelerini daha ileri boyuta taşıyabilecekleri düşünülen sendikalar, bu doğrultuda farklı isimler alarak “e-sendika” “sanal sendika” haline dönüşmüşlerdir. Yaşanan sorunları, bu sorunlara yönelik çözümleri, hatta ve hatta örgütlenme çalışmalarının dahi “sanal” ortamda gerçekleşeceğinin düşünüldüğü bu dönemlerde ortaya çıkan, gelişen teknolojiye ayak uydurmaya çalışan sendikalar için, yazarlar tarafından şu şekilde bir yorum yapılmıştır;

“Sendikalar, küresel kapitalizm döneminde ciddi bir kriz içindedirler. Sendikal form eskisinden farklı olarak kurgulanmak ve tasarlanmak durumdadır. “Gerçeği doğru olmayanın, sanalı doğru olamaz”. Dolayısıyla, “e-sendika” bir çıkış aracı olabilir ama çıkış yolu değildir.” (Atabek, Yüce & Yücesan-Özdemir, 2006, s. 305-307).

Bu dönemde sendikal hareket, birbirinden zorlu süreçleri aynı anda yaşamaktadır. Sendikal hareketin, içerisinde bulunduğu ve mücadele ettiği bu süreçlerin en önemlisi, daha önce de değinildiği gibi var olma gayelerinin en önemli ögesi olan üyelerini kaybetmektir. Dolayısıyla üyelerini kaybeden ve güçlenebilmeleri üyelerinin varlığına bağlı olan sendikalar, üyelerini kaybettikleri için, güçlerini de kaybetmektedirler. Böylece aktif rol oynamaları gereken süreçlerin dışına itilerek varlıkları yok sayılmaktadır (Özdemir-Yücesan, 1999, s. 29; Savaş, 2003, s. 248).

Genel olarak post-fordist dönemin etkisine giren sendikal hareket, daha önce yaşamış olduğu krizlerin daha da ileri seviyesini yaşayarak, ayakta kalma çabası içerisindedir. Sendikaların güçlü olduğu dönemlerden, temsil gücünü ve üyelerini kaybederek dolayısıyla güçsüzleştiği günümüze değin reel bir değerlendirme yapılacak olursa; dünyaya hakim olan tekelci sermayenin,

serbestçe dolaşımında olması sebebi ile çalışma hayatı özelinde yaşanan tüm değişimler, gün geçtikçe sendikal hareketin, kendi içerisinde yaşanan olumsuzlukların daha da ötesinde handikapları barındırdığı bir boşluğun içerisinde çırpınmasına sebep olabilir. Bu ihtimaller dahilinde, çözüm önerilerini destekleyici ve hayata geçirici görüşlerin varlığı ve sürdürülebilirliği de ayrıca önem arz etmektedir.

1.3.2. Türkiye’de Sendikal Hareket

Sendikalar, içinde nefes alıp yaşadıkları toplumların etkilerini üzerlerinde taşımaktadırlar. Politikaları, faaliyetleri, üyeleri ile ilişkileri ve mevzuattaki sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeler, görev ve sorumlulukları, ülkenin rejimine göre şekillenmektedir. Fakat bir ülkede var olan rejim, sendikaları desteklemeyen bir rejim olsa dahi, kapatılma ve engellenme korkularına aldırmadan, amaçlarından hiçbir zaman vazgeçmemelidirler (Uygur, 1992, s. 149).

Türkiye’deki sendikal hareketin tarihi, Batılı ülkelerde olduğu gibi uzun bir tarihsel döneme dayanmamaktadır. Uzun olmamasının sebebi de elbette ki Sanayi Devriminin ülkede ortaya çıkmaması ile ilgilidir. Osmanlı Devletinde, sendikaların oluşumu için gerekli olan ortamın var olmayışı bu hareketin gelişimini de geciktirmiştir. Talas, Türkiye’deki sendikacılık hareketinin, 1960’lı yıllarda henüz olgunlaşmamış bir hareket olduğunu dile getirmiştir. O dönemin şartları baz alınırca, bu yorumun yerinde ve doğru bir tespit olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Talas, 1962, s. 4; Talas, 1997, s. 241).

İlk işçi örgütü olarak değerlendirilen *Amelperver Cemiyeti*, bilinen adı ile *Amelepver Cemiyeti*, 1866 yılında kurulmuştur. Gerçekte işçi örgütü niteliğini taşımayan bu cemiyet, esasen yardımsever dernekler içerisinde değerlendirilmektedir. İlk örgütlenme niteliğini taşıyan örgüt ise, 1894’lü yıllarda kurulmuş olan *Amele-i Osmanlı* yani *Osmanlı Amele Cemiyeti*’dir. Bu kurulan örgüt de, içinde bulunduğu ortamda varlığını koruyamayarak dağıtılmıştır (Koç, 1991, s. 50; Koç, 1998, parag. 4; Koç, 2003, s. 18; Çam, 2004, s. 197).

Henüz olgunlaşmamış bir sendikacılık hareketi olmasına rağmen, yeterli ve gerekli koşulların varlığından yoksun olan Osmanlı döneminde, emekçi sınıfın ortaya çıkışı, oldukça eskilere dayanmaktadır. Osmanlıda bazı sektörlerin

gelişmesi ile işçi sınıfı da ortaya çıkmıştır. Ancak diğer koşulların yoksunluğu sebebi ile yalnızca işçi sınıfının varlığı, sendikal hareketin gelişimi için yeterli olamamıştır (DİSK, 1977, s. 195).

İmparatorluk döneminde, fabrikalar, yavaş yavaş ülkede kurulmaya başlanmış, dolayısıyla yeni iş alanları da oluşmaya başlamıştır. Yaşanan bu gelişmelere karşılık İmparatorluğun, bu gelişmeleri önemsememesi, henüz yeni gelişmeye başlayan sanayileşmenin önünü tıkamıştır (Lefranc & Sülker, 1966, s. 136).

Sendikal hareket ile ayrılmaz bağları olduğu savunulan sanayileşme arasındaki bu ilişki ile ilgili, ülke tarihinde yaşanan gelişmeleri de ele alarak şu yorum yapılabilir; ülkedeki sendikaların gelişimi ile ilgili tarihe bakıldığında, bu gelişimi, salt Sanayi Devrimi ile bağdaştırmak, yetersiz, hatta yeri geldiğinde de yanlış bir tespit olabilmektedir. Şöyle ki, ancak demokratik ortamlarda varlıklarını özgürce ilan edebilen ve faaliyet gösterebilen sendikalar ve dolayısıyla gelişen sendikacılık hareketi, ancak sanayi devrimi koşullarını da içinde barındıran demokratik toplumlarda yasal olarak tanınıp, varlıklarını ispat edebilip gelişebilmektedir. Demokratik toplumların varlığı ve gelişimi de emekçi sınıfların tepkileri ve hükümetler üzerindeki etkileri ile doğru orantılıdır (Işıklı, 2003, s. 49-65; Işıklı, 2004, s. 177; Kablay, 2017a, s. 192).

İmparatorluğun son dönemlerinde, zaten çok da gelişemeyen, yavaş yavaş emeklemeye başlayan örgütlenme hareketlerini kısıtlayıcı bir yasa çıkarılmıştır. Bu yasa *1908 Tarihli Tatil-i Eşgal Yasası* 'dır. Yasa ile ortaya çıkması muhtemel tüm örgütlenmeler yasaklanmıştır. Ancak bu yasaklar sendikal hareketin gelişim sürecini, sekteye uğratmaya yeterli olamamış, yeni örgütler kurulmuştur (Işıklı, 1990, s. 310-312).

Bu yasanın çıkması ile Gülmez'e göre (1984), yasakçı zemin yaratılmaya başlanmıştır. Yasa ile yasakçı bir zemin oluşturulmuş ancak bu yasakların özneleri kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kişiler olarak belirlenmiştir. Tabii ki burada, yasanın bazı sorunlu taraflarını da belirtmekte fayda vardır. Yasa, kamu işyerlerinde, özellikle de demiryolu, liman gibi işyerlerinde çalışan işçiler için çıkarılmıştır. Kamu işyerleri dışında çalışan işçiler için geçerli değildir. Şöyle ki, örgütlenme hareketlerinin gelişebilmesinin ön şartı, emek yoğunluğunun

olmasıdır. O dönemde emek yoğunluğunun olduğu işyerleri, demiryolu ve liman gibi kamu işyerleridir. Dolayısıyla yasa kendi içerisinde çelişkiler yaratmış, doğal olarak yasaya dahil edilmeyen işçiler için sunulan özgürlük zemini, yine aynı yasa sebebi ile kullanılamamıştır (Gülmez, 1984, s. 100).

Sendikal hareketin başlangıcı, fakat nötr bir başlangıcı olarak sayılabilecek olan bu yasa, aynı zamanda sendikaların olmazsa olmaz en etkili mücadele araçlarından biri olan grev hakkı ile ilgili, yetersiz de olsa çeşitli düzenlemeleri içermektedir. Düzenlemede grev kararı almanın ön koşulu olarak, ancak bir uzlaşma aşamasının geçilip, ondan sonraki aşamada grev kararı alınabileceği yer almaktadır. Kamu kurumlarındaki sendikaları keskin yasaklayan bu yasa, grev ile ilgili net bir düzenleme yapmayarak boşluk yaratmıştır (Saymen, 1948, s. 85; Kablay, 2012, s. 175; Akkaya, 2010, s. 195).

Yasakçı zihniyetle hazırlanan bu yasadan tam bir yıl sonra, 1909 yılında yeni bir yasa çıkarılmıştır. Bu yasa yasakçı zihniyetten yavaş yavaş çıktığının göstergesi gibi hissedilse de, serbest kuruluş ilkesinin tanınmasıyla kurulmasına izin verilen sendika benzeri örgüt niteliği taşıyan dernekler, yine çeşitli yasaklamalara tabi olarak varlıklarını sürdürmeye çalışmışlardır (Erdoğan & Haydaroğlu, 2016, s. 40).

Sanayi Devrimi'nin etkileri sonucu çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümle sınıf kavramı oluşmuş, emek ve sermaye arasındaki savaşım, ülkelerdeki toplumsal, siyasal, kültürel birçok alana sıçramış, Avrupa ülkelerinde emek-sermaye arasındaki savaşımın hat safhaya ulaştığıdır. Ancak Türkiye, diğer ülkelere nazaran daha geç sanayileştiği için, sınıf kavramının oluşumu ve ardından gelişecek olan sınıf bilinci, daha geç bir dönemde ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile sendikal hareketin gelişimi de geç olmuştur. Çünkü sendikal hareketin, örgütlenmenin gelişebilmesi için, sınıf bilincinin gerçek anlamda oluşması gerekmektedir.

Türkiye'de sendikal hareket, Dünya sendikal hareketi gibi üç alt dönem altında incelenecektir. Bu dönemler 1909-1945 arası dönem, 1945-1980 arası dönem ve 1980 sonrası dönemdir.

1.3.2.1. 1909-1945 Arası Dönem

1909 tarihli yasadan birkaç yıl sonra başlayan Balkan Savaşları ve Birinci Dünya Savaşı, yasanın etkilerinin yeni yeni hissedileceği özgürlük rejimini, oluşturmuş olduğu birlik ruhu ile ortadan kaldırıp yıkmıştır. Savaşın getirmiş olduğu sıkıntılar ve ülkenin yaşamak için vermiş olduğu savaşım, özgürlük rejimlerinin rafa kaldırılmasına sebep olmuştur. Kurtuluş Savaşından sonra yeni Türkiye'nin temellerinin atılmasının ardından bile uzun bir süre sendika ve benzeri birlikleri kurma özgürlükleri üzerinde de durulamamıştır (Talas, 1954, s. 3).

1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesiyle cemiyet kurma özgürlüğü, 1924 Anayasası ile güvenceye kavuşturulmuştur.¹⁶ Böylece sendikal hareket için yeni bir döneme girildiğini söylemek yanlış olmayacaktır. 1923 yılında Mustafa Kemal Atatürk'ün de katılımı ile İzmir'de gerçekleşen İzmir İktisat Kongresi'nde, bu zamana kadar söz hakkı alamayan işçi temsilcileri, birçok işçi örgütü kurucuları bir araya gelerek, sendikal hareketin gidişatı konusunda fikir alışverişi yapma olanağı bulabilmişlerdir (Lefranc & Sülker, 1966, s. 149; Şuğle, 2013, s. 387).

1919 yılından sonra canlanmaya başlayan sendikal hareket, 1924 Anayasası ile koruma altına alınan cemiyet kurma özgürlüğünün de etkisi ile özgürlük zemini altında hareket etmeye başlamıştır. Ancak 1925 tarihinde çıkarılan Tahrir-i Sükun Yasası, bu hareketlenmeyi yeniden duraklatmıştır. Böylece sendikal hareket yine sekteye uğramıştır (Özveri, 1993, s. 7).

Sendikal hareketin sekteye uğratıldığı bu yıllarda, ulus ötesi düzenlemeler de ülkede çıkarılan ve çıkartılacak olan yasa ve yönetmelikler üzerinde etkili olmuştur. Özellikle Türkiye'nin, 1919 yılında kurulan *Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO)* 1932 yılında üye olmasıyla, yasaların ILO normlarına uygunluğu denetlenmeye başlamış, bu da ülkedeki yasa koyucuyu mecburi olarak etkilediği için düzenleme gereksinimi artmıştır. Fakat çıkarılan yasaların, uluslararası normlara uygunluğu tartışılır niteliktedir (Makal, 2004, s. 127).

¹⁶ 1924 Anayasasının, Türklerin kamu hakları başlıklı beşinci bölümünde yer alan 79.maddesi ile, toplanmaların ve derneklerin serbestlik sınırlarının yasalarla çizileceği belirtilmiştir. Buna göre, örgütlenme özgürlüğü yasalarla düzenlenecektir. url: <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.htm> **Yasa No: 491 Yasa Tarihi: 20.04.1924.**

1933 yılına gelindiğinde var olan Ceza Yasası¹⁷ değiştirilmiş, ardından 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasası ile de sınıf esasına dayalı örgütlenmelerin kesinkes yasaklanmasıyla, çalışanların en temel hakları yeniden gasp edilmiştir (Işıklı, 1990, s. 315). Ayrıca 1936 yılında örgütlenme hakkını içermeyen ve grevi yasaklayan 3008 sayılı ilk İş Yasası çıkarılmıştır. Bu yasa ile de sendikal hareketin önüne bir engel daha getirilmiştir (Aydoğanoglu, 2009, s. 51).

İkinci Dünya Savaşının başlangıcına kadar olan yıllar, yasakçı düşüncenin hakim olduğu yıllar olarak değerlendirilir. Çünkü bu dönemde çıkarılan yasalar, özgür ortamların yaratılmasını engelleyecek nitelikteki yasalardır. Bu dönemlerde siyasi alanda da çeşitli tartışmalar yaşanmış, partiler kendi güçlerini koruyabilmek ve rejime yaranabilmek adına, yasakçı düşüncüyü desteklemişlerdir. Dönemin iktidar partisi olan, emekçi sınıfları kendi ideolojilerine hizmet eden kuruluşlar olarak düşünerek hareket edip, bu yönde davranışlar sergileyen *Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)*, emekçi sınıfın siyasi alanda da özgür bir güç olarak yer almasının önüne geçmiştir (Koç, 1991, s. 53-55; Buğra, 2013, s. 163).

1.3.2.2. 1945-1980 Arası Dönem

1946 yılı ile o zamana kadar tek başına iktidar olarak faaliyetlerini yürüten CHP, *Demokrat Partinin (DP)* de sahneye çıkışı ile çok partili bir döneme geçen Türkiye’de yapılan ilk özgürlükçü düzenleme, Cemiyetler Yasasında yer alan yasağın kaldırılmasıyla, sınıf esasına dayalı örgütlerin, serbestçe faaliyet gösterebilme olanaklarının önünün açılmasıyla ortaya çıkmıştır (Sülker, 2004, s. 55).

Dolayısıyla bu yasağın kaldırılmasıyla, sendikal hareket yeniden canlanmaya başlamıştır. Başlamıştır fakat, beklenenin üzerinde gerçekleşen bu canlanmalar, yasanın verdiği özgürlük, kimilerine göre ortamının sükunetini bozmuş, elbette ki uzunca bir süre yasakçı zihniyet ile yaşayan ülkenin rutinini bozduğu için hükümeti endişelendirmiş ve bir süre sonra yine çeşitli müdahalelerle karşılaşmıştır (Işıklı, 2003, s. 88-89).

¹⁷ Ceza yasasının değiştirilmesi ile şiddet kullanarak veya tehdit ile işçileri greve zorlayan kişiler için, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür (md. 201/2). url: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2432.pdf>. **Kabul Tarihi:** 08.06.1933, **Resmi Gazete Tarihi:** 20.06.1933, **Resmi Gazete No:** 2432.

Savaş sonrası dönemde birbirine bağı olmayan, kafa karışıklıklarının yaşandığı bir sendikal hareketten söz edilebilir. Aslında sendikal hareketin gelişebilmesi için gerekli olan örgütlenme gerçekleşmiş ancak, sendikaları çok da iyi gözle değerlendirmeyen hükümet yetkilileri, bu tehdit karşısında yine engelci bir tavır sergilemeye başlamışlardır (TİB, 1976, s. 103).

1947 yılında, ilk sendikalar yasası olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendika Birlikleri Hakkında Yasa çıkarılmıştır. Ancak çıkarılan bu yasa ile sendikaların kontrol edilmesi, abluka altına alınması da öngörülmüştür. O dönemde Paşabahçe fabrikasında cereyan eden “*Paşabahçe Grevleri*” de bu yasanın ilk ürünü olarak değerlendirilmektedir. Yasa yaklaşık 16 yıl yürürlükte kalmıştır (Özerkmen, 2003, s. 244; Delican, 2006, s. 14; Aydın & Keskin, 2015, s. 2; Koçak, 2016, s. 38-39; Yaşar, 2017, s. 98; Mahiroğulları, 2015, s. 65).

Ardından ilk işçi konfederasyonu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. Daha sonrasında bu çatı altında faaliyetlerini sürdüreceği olan çeşitli başka sendikalar oluşmuş, böylece sendikal anlamda yeni bir hareketlilik meydana gelmiştir (Özkaplan, 1994, s. 96).

Yasaklı dönemlerin, yaşanan grevlerin, gözaltına alınan sendikacıların, kapatılan sendikaların olduğu, aynı zamanda olumlu manada da yaşanan gelişmelere şahit olunan böylesine karışık bir dönemde ortaya yeni bir hareket çıkmıştır. Bu hareket, 10 sendika lideri tarafından ve 1954 yılında yapılan genel seçimlerle ilgili olarak kurulan “İşçi ve İşçi Dostu Milletvekillerini Destekleme Komitesi” hareketidir. Sendikalar Yasasının siyaset yaşağına ilişkin maddesi işletilmeden, sendikacılık hareketi için fazlasıyla önem arz eden bu hareket üzerinden çok geçmeden maalesef ki çeşitli sebepler gösterilerek dağıtılmıştır (Işıklı, 1974, s. 436).

1950-1960 yılları arasındaki bu karışık sendikal ortamda, sendikal hareket beklenen gelişmeleri yaşayamamıştır. Çünkü bir hareketin gelişebilmesi için öncelikle tanınıp kurumsal bir nitelik taşıması gerekmektedir. Bu özellikleri taşıyamayan sendikacılığımız, gerek yasalarla gerekse devlet erkinin tavırları ile olumsuz yönde etkilenmiştir. Kurumsallaşamayan sendikalar, dolayısıyla ekonomik ve sosyal anlamda da güçsüz kalmışlardır (Kutal, 1977, s. 12; Makal, 2013, s. 90).

Tuna da (1950) o yılları benzer nitelikte açıklamalar ile anlatmaktadır. Örgütlerin niceliksel olarak zayıflığı, işçilerin kolektif bu güce karşı ilgisizlikleri, örgütleri idare edebilecek ve temsil gücünü kuvvetlendirecek kişilerin yokluğu gibi sorunları ele alarak, bu süreci bir benzetme ile açıklamaya çalışmıştır. Bu durumun “*Aşk olmadan, meşk olmaz*” atasözü ile pekiştirilmeye çalışılması bir hareketin gelişebilmesi için, o hareketin gelişebilmesine yönelik olumlu gelişmelerin olması gerektiğinin, teşbih ile dile getirilerek, koşullar ve gelişmeler arasında ayrılmaz bir bağın olduğunu açıklar niteliktedir (Tuna, 1950, s. 141).

1961 yılına gelindiğinde, Türkiye’de önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişikliklerden en önemlisi de 1960 askeri darbesinin ardından oluşturulan 1961 Anayasası’dır. 1961 Anayasası önemlidir çünkü toplu iş ilişkilerine yönelik olan tüm önyargılar bu Anayasa ile kırılmıştır. Anayasanın özgürlükçü ortamının hazırladığı, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası ve grevi de kapsayan bir toplu pazarlık mekanizmasını içinde barındıran *275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası*, yeni bir canlanma döneminin işaretleri olmuştur. Tüm bunlara ek olarak elbette ki özgürlükler tanınıp yeni bir döneme girilmiş ancak, Anayasada yer alan çalışan kavramının yerine işçi kavramının kullanılmasıyla, bu özgürlüklerin öznelere açıkça belirtilmiştir. Yani kamu çalışanları, bu özgürlüklerin içerisine dahil edilememiştir. Memurlar için ortaya da grevsiz ve toplu iş sözleşmesiz bir memur sendikacılığı çıkmıştır (Mahiroğulları, 2001a, s. 168; Güran, 1978, s. 22; Okay, 1969, s. 221; Gülmez, 2013b, s. 74).

Henüz yasal düzenlemelerin yapılmadığı bir dönemde meydana gelen ve Cumhuriyet tarihinin en geniş kapsamlı eylemi olarak nitelenen ve toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını temeline alan *Saraçhane Mitingi (1961)*, yasa döneminde verilen hak ve özgürlüklerin dile getirildiği ve bu hak ve özgürlüklerin engele takılmadan tanınması gerektiğini öngören en önemli tepki olarak sendikacılık tarihine eklenmiştir (Çap & Durmuşkaya, 2014, s. 36; Çelik & Koçak, 2016, s. 649; Önsal, 2010, s. 40).

1967 yılına gelindiğinde, 1966 yılında meydana gelen Paşabahçe grevlerinin etkisinde kurulduğu söylenen, esasen kurulma kararı çok daha öncesinde alınan DİSK, *T.Maden-İş*, *Gıda-İş*, *Basın-İş*, *Lastik-İş* ve *Zonguldak Maden İşçileri Sendikalarının* dayanışma ruhu ile güçlerini birleştirmeleri sonucu,

Türk sendikacılık tarihinin ikinci işçi konfederasyonu olma niteliğini kazanarak kurulmuştur. Türk-İş, partiler üstü bir politika sergileyerek, sendikaların siyaset ile bağlantılı olamayacağını, bu konuda mutlak bağımsızlığını koruyacağını amaç edinmiştir. Ancak DİSK, Türk-İş'in benimsediği gibi bir politikayı değil de, emekçi sınıfın da politik yaşama dahil olması gerektiğini savunan bir anti partiler-üstü bir politikayı benimsemiştir. Yani sınıf menfaatini düşünen bir politika yapılması gerektiğini savunmuştur. Her ne kadar sınıf menfaatini düşünen politikaları desteklese de, daha sonraki yıllarda DİSK, sadece kendi kontrolünde gerçekleşen eylemlere destek vereceğine, yasadışı sayılabilecek spontane gelişen eylemlere destek vermeyeceğine ilişkin karar almıştır (Koray, 1992, s. 169; Kutal, 1971, s. 86; Şahin & Söylemez, 2017, s. 138; Centel, 2000, s. 453; Koç, 2009, s. 446).

Bu dönemde gerçekleşen, iki büyük örgüt arasında ortaya çıkan görüş farklılıkları, uzun dönemde işçi sınıfını zarara uğratmıştır. Türk-İş, tek amacı ücret yükseltmek olan dar bir anlayışı benimsemiş, buna karşılık DİSK'te kendisini siyasi parti gibi gören anlayış ortaya çıkmıştır. Bu farklılıklar, sendikal rekabeti daha hızlandırarak, olumsuz durumların gelişmesine zemin hazırlamıştır (Özveri, 1993, s. 19).

1970 yılına gelindiğinde, sendikal hak ve özgürlükler yönünde atılmış olduğu adımlarla özgürlükçü olarak nitelendirilen 274 sayılı SenK. 1317 sayılı Yasa ile bazı değişikliklere maruz kalarak maalesef ki bu özelliğini yitirmiştir.¹⁸ Çıkarılan bu yasanın ardından yaşanan bazı gelişmeler, özellikle bu hak ve özgürlüklerin, işçi sınıfı açısından ne derece önemli olduğunu kanıtlamıştır. Bu düzenleme ile kamu sendikacılığı da yine olumsuz yöndeki etkileri hissetmek zorunda kalmıştır. Bu dönemde gerçekleşen ve çeşitli siyasi kuruluşların ve toplumda yaşayan insanların da destek verdiği, 1317 sayılı yasaya yönelik başlatılan ve 15-16 Haziran olayları olarak bilinen, baskılara yönelik cereyan

¹⁸ 1317 Sayılı Yasa ile Anayasaya aykırı bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler; ilk olarak, işçi üyeliğinin kabul edilmesinin, sendikanın yetkili organının kabulü şartına bağlanmasını öngören değişiklik (md. 5/1), ikinci olarak, sendika üyeliğinden ayrılmanın ancak noter huzurunda olabileceği hakkındaki yeni şart (md. 6/1), üçüncü olarak, sendika ve federasyonların kurulabilmesi için, sektörde çalışan işçilerin en az 3'te 1'ini temsil etme şartı (md. 9/2-b). Dördüncü olarak, sendika kurmak isteyen işçinin, en az üç yıldır aynı sektörde çalışıyor olması şartı (md. 11/1). Son olarak, ancak en çok işçiyi temsil eden konfederasyon ve sendikaların, uluslararası mesleki teşekküller kurabileceği şartı (md. 11/2) olarak sıralanabilir. **Yasa No:** 1317, **Kabul Tarihi:** 29.07.1970, **Resmi Gazete Tarihi:** 12.08.1970, **Resmi Gazete No:** 13577.

etmiş olan mücadeleler, fırsat eşitliğini önleyici bu haksızlıklara karşı toplumun nasıl sosyal gücünü kullanarak baskı yapabileceğini de gözler önüne sermiş, sendikacılık tarihinin önemli olgularından biri olarak tarihe not edilmiştir (Talas, 1970, s. 161; Kutal, 2005, s. 14; Akkaya, 2008, s. 793; Çelik, 2012a, s. 51; Okay, 1972, s. 239).

Partiler üstü politika benimsemeyen Türk-İş ve anti partiler üstü bir politikaya benimseyen DİSK'e ek olarak, 1970 yılı itibari ile siyasi partiler harekete dahil olarak, tamamen kendi görüş ve fikirleri ile eş değer olacak birleşmeler için harekete geçmişlerdir. 15-16 Haziran olaylarının ertesinde *Milliyetçi Hareket Partisi'nin (MHP)* fikirleri doğrultusunda oluşturulmuş olan *Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (MİSK)*, ardından da 1976 yılında *Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)* kurulmuştur (Beşeli, 1994, s. 241-242).

12 Mart 1971 yılında, *Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK)* askeri bir girişimde bulunmuştur. Gerçekleşen bu askeri darbe ile, 1961 Anayasası üzerinde birçok değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikler; yürütmenin güçlendirilmesine, temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına, yargının zayıflatılmasına yönelik olarak gerçekleşmiştir. İlk olarak temel hak ve özgürlüklere yönelik olan genel bir sınırlama hükmü getirilmiş, ikinci olarak bu sınırlama hükümlerinin nedenlerinin çoğaltılmasına karar verilmiş, son olarak ise devlet memurlarının sendika kurma hakkının engellenmesine yönelik düzenleme yapılarak, memurların sendikalaşmasının önü kapatılmıştır (Gözler, 2000 s. 90).

1.3.2.3. 1980 Sonrası Dönem

Endüstri İlişkileri sisteminin en önemli ve vazgeçilmez aktörlerinden olan sendikaların olmadığı, önemlerinin yok sayıldığı bu evre, neoliberal politikaların güdümündeki dönemin başlangıcı olarak da değerlendirilebilir. (Selamoğlu, 2004, s. 39). Dolayısıyla bu dönem itibariyle, hali hazırda aktif ve güçlü olamayan sendikal hareket, emek piyasası dışına itilerek daha da güçsüzleştirilmiş, yok edilmeye çalışılmıştır.

Sendikal hareketin öznesi ve endüstri ilişkileri sisteminin en önemli aktörü olan sendikalar, neoliberal politikaların yaşanmış olduğu 1980 yıllarında ve daha sonrasında yaşamış oldukları, çıkarılan yasalarla önemsizleştirme politikalarına ek

olarak ayrıca temsil güçlerinin en önemli ayağını oluşturan üyelerini de yavaş yavaş kaybetmiş, kendilerine olan inancın önemli oranda kaybedilmesiyle güçleri de zayıflamıştır. Güçleri zayıflayan sendikaların, olumsuz birer örgüt oldukları fikri topluma yerleştirilmiştir (Yılmaz, 2010, s. 178; Lordoğlu, 2000, s. 503).

Sendikal örgütlenme sürecinde yaşanan gelişmeler ışığında, sendikaların aktör olmaktan çıkarılmak istendiği bu süreç ile ilgili bazı çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Elbette ki sendikalar yaşanan bu yeni gelişmelerden fazlasıyla zarar görmüştür. Ancak sendikalar önemsizleştirilip sistem dışına çıkarılma hareketi ile ilk kez karşılaşmamış, neoliberal akımın ortaya çıkmadığı süreçlerde de sık sık bu tip hamlelerle karşılaşmışlardır. Daha öncesinde de hem Türkiye’de hem Dünyada sendikal hareket endüstri ilişkileri sistemi içerisinde sekteye uğramıştır. O sebeple, bu sorunları salt neoliberalizm ile bağdaştırmak eksik olacaktır (Akpınar, 2016, s. 62).

Yukarıda da değinildiği gibi örgütlenmede yaşanan sorunların yükünü, salt neoliberalizme yüklemek doğru değildir. Dünyayı etkisi altına alan neoliberal akımın yanında, Türkiye’de 12 Eylül 1980 yılında gerçekleşen askeri darbe ile, emek piyasası tamamen baskı altına alınmış, esasen sendikaları baskı altına alan bu askeri güç vesilesi ile 1961 Anayasasının özgürlükçü havasında hazırlanıp, 1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı yasalar ile yaratılan sendikal özgürlük ortamı, 1982 Anayasasının yasaklayıcı havasında hazırlanıp, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile yerini yeniden yasaklayıcı bir ortama bırakmıştır.

1980 yılında ülkede gerçekleşen askeri darbe sonrası, sendikal alandaki yasalar yürürlükten kaldırılmış, askeri ortamın yarattığı baskıcı ortamda hazırlanan, kısıtlayıcı hükümlerle dolu yeni yasalar çıkarılmıştır. Temel insan haklarının bile rafa kaldırıldığı böylesi bir dönemde, örgütlenme alanına yönelik hiçbir şekilde düzenleme yaşanmamıştır. Aksine sendikalara ve emekçi sınıflara yönelik önyargılar ile oluşturulmuş bir Anayasa hazırlanmıştır. Tüm bunlara ek olarak, 24 Ocak 1980 yılında çıkarılan ve kamuoyunda "24 Ocak Kararları" olarak bilinen kararlar, içeriğinde en önemli toplumsal güç olan emekçi sınıfa yönelik olumsuz birçok düzenlemeyi barındırmıştır (Bakır & Akdoğan, 2009, s. 88; Akkaya, 2002, s. 69; Gülmez, 1999, s. 3; Çelik, 2014b, s. 45; Lordoğlu, 2004, s. 82).

Şahin (2016) bu dönem ile ilgili önemli bir olguya değinmiştir. Bu olgu, bireysel inisiyatifin olmadığı “kurumsallaşma” ile ilgilidir. Yazar, neoliberalizmin kurumsallaşma sürecini, yaşanan askeri darbe ile bağdaştırmaktadır. Şöyle ki, neoliberal politikaların etkisiyle değişen koşullar gereği, ülkede gerçekleştirilmeye çalışılan birçok olumsuz durumdan biri olan, sendikalara yönelik “özgürlüklerin engellenmesi” düşüncesi, darbe ile resmen gerçekleşmiştir (Şahin, 2016, s. 214).

Güler’in (2019) de belirttiği gibi genelde sendikacılık hareketini baltalayan, özelde de DİSK’i vuran darbe neticesinde, 1980 yılından önce kurulan Türk-İş hariç, DİSK ve MİSK gibi birleşmeler ve bu birleşmelerin içinde barındırdıkları tüm oluşumların faaliyetleri, hala günümüzde de geçerliliğini koruyan bir sebeple, “kamu düzenini ve güvenliğini tehlikeye atmak” sebebi ile durdurulmuştur. Darbenin gerçekleşmiş olduğu dönem, oransal olarak DİSK’in üyelerinin yoğunlukta olduğu bir grev sürecine denk gelmiştir. Dolayısıyla, Anayasayı hazırlayan *Milli Güvenlik Kurulu (MGK)* tarafından çözüm süreçleri ile ilgili olan bütün yollar da böylelikle iptal edilmiştir (Kutal, 1982, s. 151; Güler, 2019, s. 80-81).

Neoliberalizmin yaygınlaşması ile Türkiye’de özelleştirme politikaları uygulanmaya başlanmış, ülke dış ülkelere bağımlı hale gelmeye başlamış, sendikal hareket güçsüzleşmiş, böylece bu gelişmelerden faydalanan endüstri ilişkilerinin diğer aktörü olan işverenler daha da güçlenmiştir. Dayanışma içerisinde olan en etkili ve önemli olan sosyal güç de, yerini, dağılmış ve etkinliğini yitirmiş bir sosyal güce bırakmıştır. Türkiye gibi gelişmekte olan diğer ülkelerde de sendikacılık alanında buna benzer bir değişim yaşanmıştır. Günümüzde ise bu buhranın daha da derinleştiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Urhan & Selamoğlu, 2008, s. 173; Yorgun, 2005, s. 142; Toksöz & Erdoğan, 1998, s. 66-68; Geniş, 1994, s. 280; Özügürlü, 2009, s. 317; Çelik, 2014b, s. 45; Toktaş, 2013, s. 64).

2000’li yıllara gelindiğinde küreselleşmenin etkilerinin sirayet ettiği sendikacılık hareketi, temsil ettiği sosyal gücün yine küreselleşmenin etkileri ile yaşamış olduğu kendi içlerindeki krizden de ayrıca etkilenmiştir. Daha önceki yaşanan buhranların ötesinde farklı bir çerçeveye sıkışıp kalmıştır. İstihdam ilişkilerinin başkalaştığı bu buhran dönemlerinde, sermaye, coğrafyasını genişletip

serbest şekilde gezinerek gittikçe zenginleşirken; emek onun gibi serbestçe dolaşamayan bir sınıf olarak giderek yoksullaşmıştır. Yani sermayedar sınıf yurtsuzlaşmaya, emekçi sınıf da bağımlı olduğu koşullara ayak uydurmaya çalışarak anlamsızlaşıp yabancılaşmaya başlamıştır. Emekçi sınıf, haklarını ve güvencelerini kaybettiği yeni ilişkilerin ortaya çıkmasıyla zorlu şartlarla yüzyüze kalmış, bu ilişkileri tanımlayan *eğreti istihdam*¹⁹ in ortaya çıkışı ile de kötü olan koşullarının daha da kötüleşmesine şahit olmuştur. Çünkü bu kavram, işgücünün klişeleşmiş yapısından sıyrılması ile yakından ilgilidir ve bu sıyrılma sonucu ortaya çıkmıştır. Esneklik yaklaşımlarıyla güvencesiz bir grup ortaya çıkmış, bu grubun örgütlenebilmesi de olanaksız hale getirilmiştir. Böylece yeni handikapları içerisinde barındıran bir çalışan sınıf oluşmuştur (Çelik, 2007, parag. 1-7; Çelik, 2003; akt. Lordoğlu, 2004, s. 82; Harvey, 2008, s. 106; Bauman, 2012, s. 25; Etcı & Kağncıoğlu, 2017, s. 79; Temiz, 2004, s. 56).

Bu durumla ilgili Şen (2004) bir çalışmada, öne sürdüğü tespiti şu şekilde aktarmaktadır; güçleri zedelenen ve her açıdan olumsuz tavırlar ile karşılaşan sendikalar, üyeleri için mücadele edemeyecek duruma gelmişlerdir. Yaşanan gelişmeler, ülkelerin siyasi, ekonomik, sosyo-kültürel bütün yapılarını değiştirmiştir. Böylece ekonomik sistemin başrolü olan emekçi sınıf da *race to the bottom* yani *dibe doğru yönelen bir yarışın* içerisine dahil olmuştur (Selamoğlu, 2000; Breitenfellner, 1997; akt. Şen, 2004, s. 244).

İşçi yapısında yaşanan ve içerisinde yeni handikapları barındıran bu süreçlerde artan emekçi sayısına nazaran, temsil edildikleri birliklerin sayıları gitgide azalış göstermiştir. İçinde bulunduğumuz zaman içerisinde de göstermeye devam etmektedir. Sanayi Devriminin oluşturmuş olduğu *Sanayi Toplumu*'nun günümüzdeki ileri boyutu olarak *Bilgi Toplumunun* ortaya çıkışı ile vasıflı emeğin sendikalaşmasına gerek duyulmamış, böylece sendikalar işlevsizleştirilmiştir (Gerşil & Aracı, 2006, s. 4).

Bireyselciliğin ön plana çıktığı 1990'lı, özellikle 2000'li yıllarda, *Demokratik Sol Parti (DSP)*, *MHP* ve *Anavatan Partisi (ANAP)* tarafından

¹⁹ **Eğreti İstihdam:** İngilizcede "Precarious Employment" kavramının karşılığı olarak kullanılan bu kavram, giderek daha da esnekleşen, daha da güvencesizleşen, geçici hale gelen çalışma ilişkilerini tanımlamaktadır. İstihdamın giderek eğreti hale geldiğini açıklar niteliktedir. Özet inceleme için bkz: Aziz Çelik, "Eğreti Emek-Parçalanmış Sınıf" *Birikim*, (217), 2007. Ayrıntılı inceleme için bkz: Hasan Ejder Temiz, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması" *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 2004.

yönetilen koalisyon hükümeti döneminin ardından, yine çalışma hayatını ilgilendiren oldukça önemli bir yasa çıkarılmıştır. Bu sefer kamu çalışanlarını ilgilendirecek olan bu yasa, ILO'nun 1978 yılında kabul ettiği, Türkiye'de de ancak 1993 yılında yürürlüğe konulmuş olan *151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesine* uygunluk amacı ile sözleşme maddelerinin gözden geçirilip oluşturulduğu "*4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası*"dır. ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerine aykırı maddeleriyle donatılmış olan bu yasa, tıpkı 624 sayılı yasadaki gibi düzenlemeler yaparak, kamu çalışanlarına grevsiz ve gerçek anlamda toplu pazarlığın olmadığı bir sendikalaşma hakkı sunmuştur (Tokol, 2016b, s. 80; Mahiroğulları, 2011, s. 74; Yorgun, 2011, s. 150; Güneş, 2013, s. 74; Başbuğ, 2014, s. 57; Gülmez, 2001, s. 2).

Ayrıca Gülmez'in (1997) belirttiği gibi, kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgili çıkarılacak olan bir yasanın, 151 sayılı sözleşmenin yedek sözleşme olması sebebiyle, esasen 87 sayılı sözleşmeye uygun olması gerekmektedir. Ancak yasa 87 sayılı sözleşmeye göre değil, 151 sayılı sözleşmeye uygunluk amacı ile çıkarılmıştır (Gülmez, 1997, s. 28).

Toplu pazarlık ve grev hakkı elde edemeyen kamu görevlileri, bu dönemlerde yoğun bir şekilde sendikalaşmaya başlamışlardır. Öyle ki 2002 yılından günümüze değin kamudaki sendikal örgütlenme oranları artmıştır. Tablo 1'de yaşanan bu değişim tüm çıplaklığı ile gözler önüne serilmektedir. Ancak, belli konfederasyonların üye sayıları arasındaki bariz farklar fazlasıyla dikkat çekmektedir. Geçmişten günümüze kamu sendikacılığı için ve bu istatistiklere ilişkin şu yorumu yapmak mümkündür; gerçekten de yaşanan bu dikkat çekici değişim, kendine has ilişkileri içinde barındırmakta ve kamu sendikacılığının nevi şahsına münhasır bir özellik taşımasına sebep olmaktadır (Çelik, 2014a, parag. 6; Ünsal, 1969, s. 57).

Tablo 1. Kamu Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme Oranları (2002-2018)²⁰

YILLAR	KESK	TÜRKİYE KAMU-SEN	MEMUR-SEN	TOPLAM
2002	262.000	329.000	42.000	633.000
2006	234.000	327.000	204.000	765.000
2009	224.000	376.000	376.000	976.000
2012	240.000	419.000	650.000	1.309.000
2015	236.000	446.000	837.000	1.519.000
2018	146.000	394.000	1.010.000	1.550.000

Kaynak: AÇSHB, 2015; Çelik, 2014a, parag. 6; Koç & Koç, 2009, s. 25; DPB, 2018.

Tablo 1’de de görüldüğü gibi, *Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonunun (KESK)* üye sayısında yıllar geçtikçe, önemli oranda bir azalış yaşanmıştır. Bu azalışa karşılık, belli bir döneme kadar *Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonunda (TÜRKİYE KAMU-SEN)* artış yaşanmış, ardından *Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN)*, müthiş bir artış ile en fazla üyeye sahip konfederasyon olma niteliğini kazanmıştır.

Tablo 2’de ise konfederasyon özelinde değil de, tüm konfederasyonların üye sayılarını kapsayan veriler yer almaktadır.

Tablo 2. Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Düzeyi (2002-2018)

YILLAR	TOPLAM SENDİKALI SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANLARI (%)
2002	650.770	47.95
2006	779.399	49.70
2009	1.017.072	57.00
2012	1.375.661	68.17
2015	1.679.028	71.32
2018	1.673.318	67.34

Kaynak: DPB, 2018.

²⁰ Tablodaki veriler, birden çok kaynaktan alındığı için değişiklik gösterebilir. Eklenmeyen ve eklenen yıllar arasında çok büyük farklar olmadığı için tablo içerisindeki yıllar, net farklılığı görmek için üçer yıl arayla oluşturulmuştur.

2002 yılından 2013 yılına kadar müthiş artış gösteren kamudaki sendikali sayısı, bu ivmesini 2013 yılından günümüze değin korumaya çalışmıştır. Fakat artış ivmesinin korunmasına karşılık, niceliksel olarak azalışların olduğu dönemler de karşımıza çıkmaktadır. 2015 yılından günümüze değin, sendikali sayısında ve sendikalaşma oranındaki azalmalar dikkat çekmektedir. Bunda OHAL döneminde yapılan ihraçlar da etkilidir.

Dünyadaki diğer ülkelerde de bu tip örneklerin yaşanmış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Juravich ve Bronfenbrenner'ın (1998) çalışmalarında, ABD ile ilgili belirtmiş oldukları durum buna örnektir. 1970'li dönemlerden itibaren örgütlenme oranlarındaki azalmanın, kamudaki sendikal örgütlenme ile toparlandığını belirten yazarlar, kamudaki örgütlenmenin, o dönem için, Amerika'nın en büyük işçi sendikaları federasyonu olan *The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)* içerisindeki üyelik oranlarının yaklaşık olarak üçte birini oluşturduğunu belirterek, kamudaki örgütlenme oranlarındaki bu artışı değerlendirmişlerdir (Bronfenbrenner & Juravich, 1998, s. 262).

ABD'deki sendikal üyelik oranlarındaki azalışın, kamudaki örgütlenme ile toparlanması durumu, Türkiye açısından da yorumlanacak olursa; Türkiye'de de örgütlenme oranları 1980'li yıllardan itibaren düşüş göstermeye başlamış, buna karşılık kamudaki örgütlenme oranları yükselmeye başlamıştır. Ancak Amerika'da olduğu gibi, kamudaki örgütlenmenin, sendikal örgütlenme düzeylerindeki düşüşü ikame etmesi ve yaşanan bu düşüşün toparlanması durumunun, Türkiye açısından da geçerli olduğu tartışılır niteliktedir.

Tablo 3. İşçilerin Örgütlenme Düzeyi (2003-2019)

YILLAR	TOPLAM SENDİKALI SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANLARI (%)
2003	2.751.670	57.54
2004	2.854.059	58.05
2005	2.945.929	58.65
2006	3.001.027	58.21
2007	3.091.042	58.40
2008	3.179.510	58.72
2009	3.232.679	59.88
2013	1.032.166	8.88
2014	1.189.481	9.68
2015	1.429.056	11.21
2016	1.499.870	11.50
2017	1.623.638	11.95
2018	1.802.155	12.76
2019	1.859.038	13.86

Kaynak: AÇSHB, 2019; Aytur & Erol, 2017, s. 119.²¹

2003 yılından 2019 yılına gelinceye kadar, Kamu'daki sendikalı sayısının artmasına karşılık, işçi sendikalarına üye olanların sayısı azalmıştır. 2003 yılında %57,54 olan sendikal örgütlenme oranının, 2019 yılına gelindiğinde önemli oranda azalarak, %13,86'ya gerilediği, dolayısıyla sendikal örgütlenmenin hem niceliksel hem de niteliksel olarak azaldığı söylenebilmektedir.

Tablo 3 ile ilgili değinilmesi gereken önemli bir nokta vardır. Bu da 2009 yılındaki sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranı'nın 2013 yılına gelindiğinde önemli şekilde düşmesidir. Bu durumun en temel nedeni, tüm Dünyayı etkisi altına alan 2008 ekonomik krizidir. Ekonomik kriz sonucunda birçok işyeri kapatılmış, işçiler işten çıkarılmış ve kayıt dışı istihdam neredeyse beşyüz bini

²¹ 2009 ile 2013 yılları arası ÇSGB'nin mevzuat değişikliği sebebiyle sendikalı üye sayıları ile ilgili açıklama yapmaması ve üye sayılarının tespitinde yöntem değişikliğine gitmesinden dolayı bu yıllara ailt veriler çalışmaya eklenememiştir (Aytur & Erol, 2017).

aşmıştır. İşsiz kalan işçiler nedeniyle sendikalaşma oranlarında da ciddi azalış yaşanmıştır (Birleşikl Metal-İş, 2011, s. 42).

Tablo 4. Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Oranları (1988-2018)

YILLAR	TİS KAPSAMINDAKİ ÜCRETİLİ SAYISI	TOPLAM ÜCRETİLİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANLARI (%)
1988	1.591.360	7.170.000	22.2
1995	1.144.989	8.471.000	13.5
2002	1.007.305	10.625.000	9.5
2009	748.399	12.770.000	5.9
2010	805.525	13.762.000	5.9
2017	800.288	13.581.554	5.9

Kaynak: DİSK-Sosyal İş, 2012, s. 3; AÇSHB, 2019.

Tablo 4’e göre 1988 yılından 2017 yılına değin, sendikalaşma oranlarında ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Bu önemli düşüşün sebebi şu şekilde yorumlanabilir; yıllar geçtikçe haklarını korumaya gereksinim duyan toplam ücretli sayısının artmasına karşılık, sendikal örgütlenmenin en önemli kazanımı olan TİS kapsamındaki işçi sayısının önemli oranda azalması, sistemin düzgün işlemeyişinin en önemli sebebidir. Bu tabloya göre toplam çalışan ücretli sayısı artmış fakat TİS kapsamına alınan ve doğal olarak sendikalaşmış işçi sayısı azalmıştır.

Sendikacılık, 1980 sonrası dönemi de diğer dönemlerde olduğu gibi, ekonomik, sosyo-kültürel ve politik anlamda birçok faktörün etkisi altında şekillenmiştir. 1980 ve sonrası yaşanan gelişmeler, Dünyayı etkisi altına alan yeni akımların ortaya çıkmasıyla, daha önceki dönemlerden farklı olan yeni sorunlar ve yeni çözümler ortaya çıkmıştır. Sorunlara yönelik sunulan çözümler de, yaşanan buhranı daha da genişletmiştir. Bu sorunlar; öncelikle neoliberal akımın tüm Dünyaya yayılmasıyla çalışma ilişkileri değişmiş, yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmış, sendikalar etkinliklerini yitirmiş, örgütlenmenin zor, hatta olanaksız olduğu uygulamalar yaygınlaşmış, ülkenin konjonktüründen kaynaklanan sorunlar düzeltilmeye çalışılmamış ve dolayısıyla sendikal hareketin “hareket” olarak değerlendirilebilmesi için gerekli yasal uygulamalar gerçekleşmemiştir (Mahiroğulları, 2001b, s. 133-140; Işıklı, 2001, s. 485).

1980 sonrası sendikacılık hareketinin, mevzuat açısından son değerlendirmesi yapılacak olursa, 1983 yılından 2012 yılına kadar olan 29 yıllık süreçte, 2821 ve 2822 sayılı yasalara tabi olan çalışma ilişkileri, 2012 yılına gelindiğinde ILO ve Avrupa'nın eleştirilerine de kayıtsız kalamayarak yeni bir yasa tasarısı düşüncesi ile karşılaşmış, 1980 askeri darbesinin yasaklayıcı havasında hazırlanıp yasaların birçok eksikliği olduğunun ve artık değişen koşullara uygun yeni bir düzenlemeye gereksinim olduğunun ileri sürülmesi ile birlikte, 2012 yılında toplu pazarlık ve sendikacılık alanını birlikte düzenlemesi sonucu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası yürürlüğe girmiştir. Oluşturulan bu yeni yasa eleştiriler doğrultusunda bazı yeni düzenlemeler getirmekte ise de içeriğinde çeşitli handikapları yine de barındırmaktadır. Yeni yasanın getirmiş olduğu düzenlemelere, çalışmanın ikinci bölümünde yer verilecektir.

2. SENDİKACILIK TÜRLERİ VE TÜRK SENDİKACILIĞININ ÖRGÜTLENME KARAKTERLERİ

2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sendikalar buldukları ülkenin mevzuatına uygun bir şekilde üyelikleri kabul eder ve örgütlenirler. Her ülke farklı düzeylere ve esaslara göre sendikalaşmaktadır. Dünyada örgütlenen ilk sendikalar, aynı meslekte çalışanların oluşturmuş olduğu, meslek esasına göre kurulmuş ve örgütlenmiş sendikalarlardır. Araştırmanın bu kısmında sendikacılık türlerine kısaca değinilip, Türkiye'deki sendikaların hangi esasa göre örgütlendiği açıklanacaktır.

2.1.1. Meslek Esasına Göre Sendikalaşma

Craft Unionism denilen Meslek Sendikacılığı, aynı mesleği yapan kişileri aynı çatı altına toplayan sendikacılık türüdür. Dünyadaki kurulan ilk sendikalar, bünyesinde bulundukları işçilerin, hangi işyerinde çalıştığını dikkate almaksızın onları bir araya getiren meslek sendikaları şeklinde örgütlenmişlerdir. Meslek sendikalarına üye olan işçiler, vasıflı ve yokluğu büyük boşluk yaratabilecek işçilerden oluşmaktadır. Bir bakıma meslek sendikalarının bel kemiği, vasıflı işçilerdir (Koray, 1992, s. 94).

Bu esasa göre örgütlenme, Sanayi Devrimi ile gelişen makinelerin oluşturduğu sistemin yıkılmış olduğu lonca sisteminin ardından ortaya çıkmıştır.

Zaten sanayinin yeni gelişmeye başladığı o dönemde işkollarının az oluşu ve lonca sisteminden çıkan zanaatkarların varlığı sebebi ile meslek sendikalarına yönelinmiştir demek mümkündür (Fidan, 2015, s. 316).

Meslek esasına göre örgütlenen sendikaların, aynı meslekte çalışanları bünyesine aldığı bilinmektedir. Buna ek olarak aynı işyerinde, birden fazla mesleğin varlığı da hesaba katıldığında, diğer meslekteki çalışanların sendikalaşma istekleri, işyerlerinde birden fazla sendikanın ortaya çıkmasına ve dolayısıyla sendikaların gerçekleştirmek istediği toplu pazarlık mekanizmasına zarar vermeye başlamıştır (Baycık, 2014, s. 211).

Vasıflı emek gücünü bünyesine dahil eden meslek sendikaları, dahil ettikleri çalışanların, vasıfları sebebiyle sahip oldukları tüm ayrıcalıklardan faydalanarak, onları zaten kaybetmek istemeyen sermayeye karşı bu kozu kullanmaktan geri kalmamışlardır. Böylece gittikçe güçlenen sendikalar, bir çeşit denetim mekanizmasına sahip olmaları sebebi ile sermaye sınıfıyla iyi geçinen örgütler haline gelmiştir. Zamanla etkisiz hale gelip, varlıkları zedelenmiştir (Koray, 1992, s. 94; Baycık, 2014, s. 211).

2.1.2. İşyeri Esasına Göre Sendikalaşma

İşyeri esasına göre sendikalaşma, aynı işyerinde çalışan kişilere, diledikleri gibi örgüt kurma özgürlüğünü sunmaktadır. Ancak bu örgütlenmeler, tıpkı meslek sendikalarının yaşadığı gibi bölünmelere ve çalışma barışının zedelenmesi gibi olumsuz durumlara maruz kalmıştır. Çalışma barışının zedelenmesiyle çeşitli sorunlar ortaya çıkmaya başlamış, sendikalar en temel gayelerini ihmal etmiş ve zamanlarını aynı işyerlerinde ortaya çıkan diğer sendikalarla harcamaya başlamışlardır (Talas, 1979a, s. 205; Talas, 1997, s. 282).

İşyeri sendikacılığında sadece, aynı işyerinde çalışanlar örgütlenmekte, bu birleşmelere, yürütülen faaliyetlerin dikkate alınmamasıyla, farklı işyerinde çalışan kişiler dahil edilmemektedir. Bu örgütlenme türü, Koç'un (2010) da belirttiği gibi çalışanların örgütlenmeleri için hür bir hava yaratmış ancak genel olarak sendikal hareket içerisinde, sendikaların asıl aktör olabilmeleri için yetersiz kalmıştır (Koç, 2010, s. 38; Baycık, 2014, s. 219).

Yukarıda da değinildiği gibi işyeri esasına göre sendikalaşma türü, aynı işyerindeki farklı sendikaların birbirleri ile rekabet etmesi sebebiyle, temel

gayelerini göz ardı ederek meslek sendikalarının yaşadığı gibi sermaye ile iyi geçinen örgütler olmuşlardır. İşyeri esasına göre kurulan sendikalar da etkinliklerini yitirip, yeni sendikalaşma düzeylerinin oluşmasına vesile olmuştur (Baycık, 2014, s. 219).

2.1.3. İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma

İşkolu esasına göre sendikalaşma türünü anlayabilmek için, öncelikle işkolunun ne anlama geldiğini anlayabilmek gereklidir. İşkolu, bir ülkede yapılan bütün işlerin, hangi alanlara dahil edildiğinin belirlenmesi sonucu, kategorilere ayrılarak sınıflandırılmasıdır. Kısacası sektörlerin belirlenmesi ve yapılan işlerin uygun sektörlerle eklemlendirilmesidir (Şahlanan, 2013, s. 112; Demir, 2013, s. 21).

İşkolu sendikalarının ortaya çıkmasıyla, mesleklerine bakılmaksızın aynı işkoluna dahil olan işçiler, benzer çalışma koşulları ve ancak aynı işkoluna dahil işçiler için yapılabilecek olan toplu iş sözleşmesi gibi ortak çıkarlarını düşünerek birbirlerine daha sıkı tutunmuş ve böylece işkolu düzeyindeki sendikalaşma yaygınlaşmıştır (Koray, 1992, s. 95).

İşkolu sendikacılığı, meslek sendikalarında olduğu gibi bünyesine salt vasıflı işçileri değil, aynı zamanda vasıfsız işçileri de dahil eden bir sendikalaşma türüdür. Aslında kuruluş ve üyelik ile alakalı olan işkolu sendikacılığı, sendikal hürriyetler alanı ile de direkt olarak bağlantılıdır (Yenisey-Doğan, 2013, s. 44).

İşkolu esasına göre sendikalaşmanın gerçekleşebilmesi için gerekli olan işkollarının oluşmasında, işyerlerinde yapılan faaliyetler dikkate alınmaktadır. İşyerlerinde yapılan işler kendi içerisinde gruplandırılır ve işkolları oluşturur. Bu süreç, işyerlerinde çalışan işçilerin, yapmış oldukları işlerin faaliyet alanına giren işkollarının belirlenip seçmeleri ile başlamakta, işkoluna dahil örgütlü olan bir sendikaya da üye olmasıyla devam etmektedir (Şahlanan, 2013, s. 112; Demir, 2013, s. 21; Kaya, 2016, s.197).

Her sistemde olduğu gibi bu sistemin de kendi içerisinde barındırdığı bazı handikapları vardır. Ucu açık sorunların olduğu bu sistemde, çözülmesi gereken bir sorun da, asıl işlere ek olarak yapılan yardımcı işlerin hangi işkoluna dahil edildiği ile ilgilidir. İşkolu sendikacılığı özellikle bu yönden çeşitli sorunları ortaya çıkarmaktadır (Yiğit, 2013, s. 49).

İşkolu sendikacılığı en yaygın sendikacılık türüdür. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkelerde varlığını sürdürmektedir. Ancak neoliberal politikaların yaygınlaşmasıyla da değişen ve gelişen teknolojik gelişmelerin artmasıyla, işgücüne duyulan ihtiyaç azalmış, dolayısıyla işgücünü bünyesine dahil etmeyen sektörler de ekonomik arenada düşüşe geçmiştir (Dereli, 2003, s. 9).

2.2. TÜRK SENDİKACILIĞININ ÖRGÜTLENME KARAKTERLERİNİN MEVZUAT ÜZERİNDEN İNCELENMESİ²²

Çalışma hayatının en önemli aktörleri olan çalışanlara verilen en önemli hak ve güvencelerden birisi de, özgürce örgütler kurabilmeleri ve kurmuş oldukları bu örgütlere özgürce üye olabilmeleridir. Bu hak ve güvence ile kastedilen sadece sendika kurup üye olmak değil, aynı zamanda kurulup üye olunan bu örgütlerin yapısının özgürce belirlenip, düzeylerinin belirlenmesiyle, bir veya daha fazla örgütün faaliyete geçebilmesidir (Erdayı, 2008, s. 204).

Çalışma hayatı için büyük öneme sahip olan ILO'nun, 1948 yılında kabul ettiği Türkiye'de de ancak 1993 yılında yürürlüğe giren "87 No'lu Sendikalaşma Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi"²³ nin 2.maddesinde; "*işçiler ve işverenler herhangi bir ayırım yapmadan ve önceden izin almadan, istedikleri kuruluşlara katılma ve katıldıkları kuruluşun tüzüğüne uymak şartıyla bu kuruluşlara üye olma hakkına sahip olacaklardır*" ifadesi yer almaktadır. Böylece Türkiye'de de sendika çokluğu ve sendika seçme özgürlüğü ilkeleri benimsenmiştir (Erdayı, 2008, s. 204; ILO, No.87, md. 2, [87 sayılı sözleşmenin 2. maddesinde, hiçbir şekilde ayırım gözetmeksizin, sadece özel sektördeki çalışanlar için değil, aynı zamanda kamuda ve kamu dışındaki tüm çalışanlar için, cinsiyet, meslek, ırk, din temelli hiçbir ayrımcılık](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_IL O_CODE:C087:NO; ILO, 1994, s. 23).</p></div><div data-bbox=)

²² Bu başlık, Ferit Hakkı Saymen'in "Türk İşçi Sendikalarının Karakterleri" isimli makalesinin başlığından esinlenerek yazılmıştır.

²³ **Yasa No: 87, ILO Kabul Tarihi: 17.06.1948, Yasa Tarihi: 25.11.1992, Yasa No: 3847, Resmi Gazete Tarihi: 22.12.1992, Resmi Gazete No: 21432, Bakanlar Kurulu Kararı ve No: 08.01.1993/93-3967, Resmi Gazete Tarihi ve No: 25.02.1993/21507, Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 12.07.1993.**

yapılmadan örgütlenme özgürlüğünün güvence altına alınması gerektiği vurgulanmıştır (ILO, 2018, s. 59).

Genel olarak söylenebilir ki; bu özgürlüklerin, her ne sebeple olsun, tıpkı insan hakları gibi engellenemeyeceği ve hukuksal düzenlemeler ile de engellenmemesi gerektiğidir. Bu engellemeler, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine ve bu yönde çıkarmış olduğu diğer sözleşmelere aykırıdır. Sadece sözleşmeyi imzalayan ülkelerin değil, imzalamayan ülkelerin de aykırı düzenleme yapmaması, çalışma hayatının refahı için yerinde ve isabetli olacaktır. Ayrıca bir ülkede, sendikal örgütlenmenin güçlenebilmesi için, ülkenin bulunduğu koşullar da dikkate alınarak, yapılabilecek en uygun düzenlemelerin yapılması da gerekmektedir (Erdayı, 2008, s. 204).

Sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili şu örneği vermek mümkündür; Türkiye'de, meslek esasına göre sendikalaşma, 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın, 3/1. maddesindeki "Sendikalar, işkolu esasına göre, aynı işkolunda çalışan işçiler tarafından kurulur" ifadesine ve 3/3.maddesindeki "Meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamaz" ifadesine göre, bariz bir şekilde yasaklanmıştır. Fakat, 2012 yılında kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nda tamamen kabul edildiğine dair bir durum da, yasaklayıcı bir durum da mevcut değildir (Baycık, 2014, s. 212; Selüloz-İş, 1993, s. 149).

6356 sayılı Yasa'da böyle yasaklayıcı bir durum mevcut değildir fakat yasanın 2/1-ğ bendine göre, kurulan sendikanın hangi işkolunda faaliyet gösterdiği, belirtilmesi gereken bir husus olarak aktarılmıştır. Meslek sendikacılığı açıkça yasaklanmamakta ancak sendikaların işkolu esasına göre kurulabileceği düzenlenerek meslek sendikalarının önüne geçilmektedir. Özveri (2012) de bu durumla ilgili boşluğun olduğuna değinerek, açıkça belirtilmeyen bu düzenlemenin, ne yasaklanan ne de yasaklanmayan bu düzeye göre sendikalaşmanın gerçekleşebileceğinin kabul edilmesi yönündeki gerekliliği dile getirmiştir (Baycık, 2014, s. 213; Özveri, 2012, s. 46).

Türkiye'de, yasakçı rejim havasının koşullarında hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda yer alan bazı esaslar, ILO Anayasasına ve 1948 tarihli 87 no'lu Sözleşmeye sendikal özgürlükler açısından aykırı bulunmuştur. Bunlardan

biri de meslek ve işyeri sendikalarının yasaklanmasıdır.. Aynı zamanda ILO'nun üç komitesi içerisinde yer alan en önemli komitesi *Sendikal Özgürlükler Komitesi (SÖK)*, birçok kararında bu hak ve özgürlüklere fazlasıyla vurgu yapılmıştır (ILO, 2006 akt; Yenisey-Doğan, 2013, s. 45).

Türkiye'deki sendikalaşma süreci, batı ülkelerinde olduğu gibi emek hareketlerinin ve savaşımlarının etkisi ile gelişme göstermemiştir. Bu sebeple, işyeri esasına göre sendikalaşma türünün yasal olduğu, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası zamanında, yasadan da kaynaklanan birçok problem ile karşılaşmış, hali hazırda işyeri esasına göre sendikalaşma türünün getirmiş olduğu birçok olumsuzluk yaşanmıştır (Erdayı, 2008, s. 205). Türk sendikacılığının son ve yasal olarak kabul edilen asıl örgütlenme esası, bu yeni yasada da belirtilen, birçok ülkede de kabul gören işkolu esasına göre sendikalaşmadır.

Birçok ülkede de kabul görüp yaygınlık kazanan işkolu düzeyinde sendikalaşma türü, Türkiye'de kabul edilen 2821 sayılı Yasa döneminde yasalaşmış ve 6356 sayılı Yasada da devam ettirilmiştir. Diğer ülkelerde tarihsel olaylar çerçevesinde, kazanılan deneyimler ile bu sendikacılık türü oluşmuş ve sendikalar için mecbur bırakılmadan yaygınlaşmıştır (Gülmez, 1989c, s. 37; Erdayı, 2008, s. 205).

İşkolu esasına göre sendikalaşma türünü, Talas da sendikal hareketin tek düze bir yapıya kavuşmasının bir gerekliliği olarak, savunmuştur (Talas, 1997, s. 283). Bu düzenlemenin güncel yasada, yasal bir zorunluluk olması onaylanan bir durum olmayıp, sendika özgürlüğünü zedelemektedir. Bu sebeple Uluslararası hukukta da eleştirilmektedir.

6356 sayılı Yasada, 2821'den farklı olarak, işkolu esası özellikle belirtilmiş ve yasal bir zorunluluk olarak yasada yer almıştır. Yardımcı işler ile alakalı olarak da, yardımcı işlerin de asıl işler ile aynı işkolunda olduğu belirtilerek bu konuya da açıklık getirilmiştir (Baycık, 2014). Buna istinaden yeni yasada, işkolu esasına göre kurulan sendikaların kapsama alındığını, onun dışında zaten geçmiş yasalarda da kaldırılmış olan meslek ve işyeri esasına göre kurulabilecek olan sendikaların ucu açık bir şekilde kapsama alınmadığını

söylemek mümkündür. Çünkü yasada işkolu esası özellikle belirtilmiş, diğerleri ile ilgili bir açıklama yapılmamıştır.

Son olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nda, işkolu esasının düzenlenmesinin ardından, işkolları da belirlenmiştir. 2821 sayılı yasanın 60. maddesinde belirtildiği gibi, daha öncesinde 28 işkolu mevcutken, yeni yasadaki işkolu sayısı 20'ye düşürülmüştür. Narmanlıoğlu'na (2012) göre işkollarının sayıca azaltılması, sendikal örgütlenmeyi güçlendireceği için uygun bir düzenleme olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca Yasanın ilk halinde işkolu barajı %10'dan %3'e düşürülmüş, ESK'ya üye olanlar için bu baraj %1 olarak belirlenmiş ve sabitlenmiştir (Dereli, 2012, s. 289; Narmanlıoğlu, 2012, s. 141; Tezsezer, 2013, s. 45). Ancak Anayasa Mahkemesinin iptal kararı²⁴ ile tüm sendikalar için işkolu barajı %1'e düşürülmüştür.

3. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER

3.1. HAK VE ÖZGÜRLÜK KAVRAMLARI

Hak kavramı, kurumsallaşma ile ortaya çıkan bir kavramdır. Kurumsal bir mekanizma olan ve hukuk yapma yetkisi olan devletin ortaya çıkması sonucu haklar ortaya çıkmıştır. Şöyle ki devlet aygıtı, vazgeçilemez ve insanın insan olduğu için sahip olduğu hak ve özgürlükleri kabul ve muhafaza etmek mecburiyetindedir. Kabul etme mecburiyetine bağlı olmaksızın, bu haklar zaten doğuştan kazanılmış haklardır (Karagöz, 2002, s. 273).

“*Ius*²⁵” kelimesine tekabül eden hak kavramı, yine “*ius*” kelimesi ile eşdeğer sayılan hukuk kavramı ile beraber değerlendirilir. Bu kelime, aynı zamanda hem hukuk hem de hak kavramlarının karşılığı olarak kullanılmaktadır. Bunun sebebi de, aslında ayrı gibi gözükken bu kavramların aynı kökenden türediği gerçeğidir. Birbirlerinin varlığı ile yasallık ve meşruluk kazanan bu kavramlar, ayrılmaz bir bütünü oluşturmaktadır. Birbirlerinin varlık koşullarına bağlı olan bu iki kavram için şunu söylemek mümkündür; hukukun olmadığı ortamda haktan, hakkın olmadığı ortamda da hukuktan bahsetmek mümkün değildir. Hakların

²⁴**Ek Madde 1-** (Ek: 10/09/2014-6552/21.md.; İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 14/05/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı kararı ile.)

²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz: Paul Koschaker. & Kudret Ayiter, *Modern Özel Hukuka Giriş Olarak Roma Özel Hukukunun Ana Hatları*, A.Ü.H.F., Ankara, 1977.

çığnendiği tüm alanlarda, hukukun da çığnendiği varsayılarak gerekli yaptırımlarda bulunulmaktadır (Karagöz, 2002, s. 273; Koyuncuoğlu, 1978, s. 31).

Hak kavramına karşılık özgürlük kavramının anlam yelpazesi oldukça geniştir. Her düşünceye göre şekillenip tanımı yapılan bu kavram ile ilgili ortak paydada buluşamadığını söylemek mümkündür. Bu sebeple herkesin kendi bakış açısı ile yorumladığı özgürlük kavramı ile ilgili çok fazla tanım ortaya çıkmıştır. Dursun (2009) çalışmasında, Montesquieu'nun, hiçbir kavramın özgürlük kavramı kadar anlamının olmadığını söyleyip, bu kavramın farklı düşüncelere çeşitli biçimlerde yansıdığını dile getirmesini aktararak, sonsuz anlamlar çıkarabilecek bu kelime ile ilgili tanım deryasının olduğunu kanıtlar niteliktedir (Kapani, 1993; akt. Dursun, 2009, s. 2).

Kelime olarak "Liberti" sözcüğüne tekabül eden özgürlük kavramı, hür olmak, baskıya maruz kalmamak, şartlara takılmamak anlamını taşımaktadır. Hakların muhafaza edilmesinin karşılığında, özgürlüklerin doğal olarak kısıtlanması gerekmektedir. Bu da hak ile hukuk arasındaki bağ gibi, hak ve özgürlük arasında da bağ olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda özgürlükler ve hak ile bağı olan hukuk arasında da ayrılmaz birer bağ vardır. Dolayısıyla hukukun müdafaa ettiği ölçüde varlığını koruyabilecek olan özgürlükler, tıpkı hak ile hukuk arasındaki bağda olduğu gibi, ancak birlikte olduklarında manalı ve tatminkar olacaktır (Koyuncuoğlu, 1978, s. 31; Yorgun, 2016, s. 1172).

3.2. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ, NİTELİĞİ VE TÜRLERİ

3.2.1. Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Kavramsal Çerçevesi ve Niteliği

İşçi hak ve özgürlüklerinin kalesi, sendikalaşma özgürlüğüdür. Uluslararası alanda da kabul edildiği gibi, sendikal hak ve özgürlükler temel insan hakları arasındadır. Özellikle bu haklar hiçbir şekilde ayırım yapılmadan, ulus-ötesi engeller yaratılmadan bütün insanlara özgü olan haklardır. Bu hakların herhangi bir surette yasaklanması, engellenmesi, kısıtlanması, yok sayılması veya işe yararlılıklarının önüne geçilmesi, emekçi sınıfın en temel savunma aracından mahrum bırakılması anlamına gelmektedir. Bu hakların sınırlandırıldığı bir ortamda

dirlik ve düzenden de bahsetmek olanaksızdır (Aker, 1981, s. 9; Erdoğan, 2013, s. 200).

Esasen sendika hakkı, içerisinde birçok önemli hak ve özgürlüğü barındıran ve bu özgürlükler ile ilgili düzenleme yapılmasına neden olan en temel haktır. Bu özgürlüklerin, yasal olarak korunmasından önceki hali olarak karşımıza çıkan sendika hakkı, kişilere örgütlenme hakkı vermekte ve hükümetlerin de bu konuda uygun düzenlemeler yaparak olumlu gelişmelerin sağlanmasının öngörmektedir (Yüksel, 2016, s. 143). Faaliyetleri ile de salt çalışma hayatı ile ilgili sorunlara değinmeyip, aynı zamanda toplumsal problemler için de baskı oluşturarak süreçlere müdahil olduklarından, demokrasilerin bütünleştirici bir parçası olarak ayrıca karşımıza çıkmaktadırlar (Aktay, 1993, s. 34; Aydın, 2006, s. 2).

Emekçi sınıfların, sosyal haklar içerisindeki en önemli hakları olan sendikal haklar, diğer sosyal haklara ulaşabilme noktasında önemli bir merdiven niteliğindedir. Emekçi sınıflar, ancak bu hakkı elde ederek diğer sosyal hakları elde etme olanağı sağlayabilmişlerdir. Sendika hakkı tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Bu hak ancak toplu sözleşme ve grev hakları ile birleştiği zaman, bir anlam ifade etmektedir (Tanör, 2000; akt. Çelik, 2010, s. 258).

Çalışanların hak ve menfaatlerini koruyan sendikalar, bir bakıma hükümet üzerindeki baskı unsurlarından biri olduklarından, sosyal hakların ortaya konulmasında etkin bir araç olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Sezer-Dündar, 2008, s. 9).

Sosyal haklar, sınıfsal bir savaşım, kolektif bir hareketlilik sonucunda kazanılan haklardır. Sendika hakkı, emekçilerin hak ve menfaatlerinin, işçi sendikaları aracılığı ile iyileştirilmesine yönelik vazgeçilemez bir haktır (Günay, 1994, s. 389; Çelik, 2010, s. 258; Mikkola, 2013, s. 99; Talas, 1982, s. 42; Ertuğrul-Yılmaz & Kaya, 2016, s. 57).

Sendikal haklar; örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını da içeriğinde barındıran çok yönlü haklardır. Tıpkı hukuk ve hak kavramlarının ayrılmaz bir bütünü oluşturması gibi, sendikal hakların içeriğindeki haklar da birbirlerinden ayrılmaz bir bütünü oluşturmaktadır. Öyle ki İHAM'ın vermiş olduğu hükümlerde de görüldüğü üzere sendikal haklar, içeriğindeki haklardan herhangi biri olmadan

yasallaşıp meşrulaştırılıyorsa, özünden yoksun olarak değerlendirilmektedir (Gülmez, 2010, s. 18; Turgay, 2012, s. 28; Güneş, 2013, s. 65).

Sendika hak ve özgürlüğü çifte temel hak olarak nitelendirilir çünkü, bireylerin olduğu kadar kolektif yapılar olan sendikaların da haklarını içinde barındırır. Sendikaların kuruluş ve işleyişi açısından, bireylerin de sendika kurma, üye olma ve faaliyette bulunması açısından özgür olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla çifte temel hak olarak değerlendirilen sendika hakkı ve özgürlüğü, bireysel ve kolektif olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Çifte temel hak içerisinde yer alan bireysel sendika özgürlüğü; olumlu ve olumsuz açılardan, bir sendikaya üye olma, üyelikten çekilme, herhangi bir sendikaya üye olmama, istediği bir sendikayı seçme, şartları sağlamak koşulu ile sendika kurabilme ve sendikal faaliyetlerde bulunabilme gibi hakları kapsarken; kolektif sendika özgürlüğü de sendikaların varlığını güvence altına alır (Terzioğlu, 2012, s. 2; Sanal, 2015, s. 101; Kablay, 2017b, s. 30).

Esasen, uluslararası birçok kaynakta da bu özgürlüklere geniş ölçüde yer verilmiş ve sendikal özgürlükler uluslararası metinlerde de yerini almıştır. ILO'nun 87-98 sayılı sözleşmeleri, BM'nin İnsan Hakları Bildirgesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, AB'nin İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmesi, Avrupa Konseyi'nin Avrupa Sosyal Şartı ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi sendikal özgürlüklere de yer verilen bazı uluslararası sözleşmelerdir (Talas, 1979b, s. 36; Işıklı, 1971, s. 187-188).

Çalışma hayatı için oldukça önemli olan ILO'nun kuruluşundan önceki zamanlarda, çalışanların talep ettikleri haklar; kendilerinin hak ve çıkarlarını koruyacak olan sendikaları kurmak, onlara üye olmak ve özgürce faaliyet gösterebilmektir. Örgütlenme özgürlüğünün kendilerine tanınmasını talep eden emekçiler, bu uğurda oldukça çetin uğraşlar da vermişlerdir. Temel insan haklarının vazgeçilmez, en önemli parçası olan örgütlenme özgürlüğü, ILO'nun üçlü sacayağı yapısının da en önemlisidir (ILO, 1994, s. 2).

Sendikal hak ve özgürlükler ulusal mevzuatta düzenlenirken, aynı uluslararası normalara uygun olmalıdır. ILO'nun sendikal hak ihlalleri ile ilgili sorunların denetimi ile ilgilenen SÖK'ün vermiş olduğu kararlarda ortaya çıkan ilkeleri Aker (1981) şu şekilde sıralamıştır;

- Sendikanın sendikal amaçlarla kullanacağı fonların miktarını dilediğince arttırmasını ve fonların kullanma biçimini serbestçe belirlemesini engelleyen yasa hükmü sendika özgürlüğü ilkelerine uygun değildir.
- Sendika malları uygun bir biçimde korunmalıdır.
- Bir federasyona ödenecek üyelik aidatının yasa yoluyla belirlenmesi, sendikaların iç işleyişlerini ve çalışmalarını düzenleme hakkına aykırıdır.
- İşçilerin bir kamu kuruluşuna aidat ödeyip, bu kamu kuruluşu tarafından sendikaların finanse edilmesini öngören sistem sendikaların bağımsızlığına yönelik ciddi bir tehdittir.
- İşçilerin seçtikleri örgütleri kurma hakkı ve bu örgütlerin ana tüzüklerini, yönetmeliklerini serbestçe düzenleme, yönetimlerini ve çalışmalarını iş programlarını belirleme hakları mali bağımsızlığı içerir (s. 36).

Sendika Özgürlüğü'nü de içine alan dernek kurma özgürlüğü ise, içeriği fazlasıyla geniş olan bir hak olarak ortaya çıkmaktadır. Dernek kurma özgürlüğü, sendika özgürlüğü ile ilgili düzenlemelerin yokluğunda, sendikaların hak ve özgürlüklerini koruyan bir “özgürlük” olarak bilinmektedir. Ayrıca, sendika özgürlüğünün sahip olduğu gibi, dernek kurma özgürlüğü de, içerisinde olumlu ve olumsuz nitelikte değerlendirilebilecek olan, kişilerin derneklere üye olma, bu derneklere üye olurken çeşitli zorbalıklarla karşılaşmama, kurulan bu derneklere özgürce faaliyet gösterebilme ve istediği zaman ayrılabilme gibi haklarını da koruyan bir hak niteliği de taşımaktadır (Tanör & Yüzbaşıoğlu, 2001; akt. Sezer-Dündar, 2008, s. 6).

Sosyal haklar, dolayısı ile içinde barındırdığı sendikal hak ve özgürlüklerin de özgürce yol alabilmeleri, ülkelerin yürürlükteki politik rejimlerine, iktisadi ve hukuki düzenlerine göre şekillenmekte ve gelişmektedir. Ülkelerin politik rejimi ile sendikal özgürlüklerin arasında kopmayacak bir bağ mevcuttur. Salt demokratik sistemlerde, sendikal özgürlüklere inisiyatif gösterilip gelişebilmelerine olanak sağlamaktadır. Şöyle ki, demokrasinin kesintiye uğradığı dönemlerde, sendikal hak ve özgürlüklerin yanında birçok sosyal hak da askıya alınmaktadır (Talas, 1956, s. 287; Esener, 1978, s. 270).

Talas ve Esener'in de söylediği gibi, her ülkenin politik rejimine göre şekillenen ve gelişen sendikal hak ve özgürlükler, ülkede hukuki olarak teminat altına alınmadan önce derneklerin hak ve özgürlükleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu hakların uluslararası hukukta yerini alması da ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında bulmuştur. Savaş sonrası sosyal haklar önemli hale gelmiş, sosyal hakların en önemli sac ayağı niteliğindeki sendikal hak ve özgürlükler de böylece koruma altına alınmıştır. Bu da, devletin sosyal devlet niteliğini ön plana çıkaran bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Müftüoğlu, 2005, s. 83; Taşkiran, 2011, parag. 2).

3.2.2. Sendikal Özgürlük Türleri

3.2.2.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğünü olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayırmak mümkündür. Olumlu sendika özgürlüğü, çalışanların hür bir şekilde sendika kurabilme, kurdukları bu sendikalara üye olabilme ve sendikal faaliyete katılabilme haklarını kapsamaktadır. İsmi olumsuz olsa da bünyesinde pozitif bir anlam taşıyan olumsuz sendika özgürlüğü ise, çalışanların sendikalara üye olmama ve hür bir şekilde üyelikten ayrılma haklarını kapsamaktadır (Eren, 1974, s. 245; Günay, 1994, s. 391; Gülmez, 2010, s. 19-20).

Closed shop olarak adlandırılan kapalı işyeri şartı, yani işe girebilmek için o işyerinde örgütlü olan bir sendikaya üye olma zorunluluğu; union shop olarak adlandırılan işçilerin işe girdikten belli bir süre sonra belirlenen sendikaya üye olmaları şartı ile sendikal işyeri şartı uygulamaları, bireysel sendika özgürlüğünün olumsuz ayağına uygun olmayan düzenlemelerdir. Çünkü olumsuz sendika özgürlüğünde düzenlendiği gibi, bireylerin sendikalara üye olmama ve istedikleri sendikaya üye olmaya da kendilerinin karar vermesi gibi hakları yasalarca teminat altındadır. Bu uygulamalar ile sendikal özgürlükler ihlal edilmektedir (Kablay, 2017b, s. 30; Uçkan, 2001, s. 161-164).

Bireysel sendika özgürlüğünün, olumlu tarafında olan hür bir şekilde sendika kurabilme ve kurulan sendikalara üye olabilme hakları da, birden fazla sendikanın kurulabilmesi olan “*Sendika Çokluğu İlkesi*” ile birlikte uygulanabilmektedir (Başbuğ, 2014, s. 70). Sendika çokluğu ilkesine göre, bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir, aynı zamanda federasyon ve konfederasyon şeklindeki üst kuruluşların kurulabilmesi durumu da bu ilkenin içeriğinde mevcuttur.

Bireysel özgürlüklerin olumlu kısmının korunması, bu hakka karşı yapılacak ihlallere yönelik yaptırım düzenlenmesi ile olanaklıdır. Olumlu özgürlüklerin en temeli olan üye olma hakkının ihlali, aynı zamanda sendika kurabilme ve hür bir şekilde faaliyet gösterebilme hak ve özgürlüklerinin de çiğnenmesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda bir kişinin üye olmasının engellenip, olmaması için zorlanması sonucunda, sendikaların hür bir şekilde faaliyet göstermesi de güçleşmektedir. Çünkü toplu sözleşme mekanizmasının en

önemli dayanağı olan sendikalar, üyeleri ile güçlü hale gelmekte ve etkili olabilmektedir (Eren, 1974, s. 256; Öztürk, 2013, s. 219).

3.2.2.2. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğünün yanı sıra, bir diğer önemli özgürlük de kolektif özgürlüklerdir. Kolektif özgürlükler, bireysel özgürlükler içerisinde, hakları teminat altına alınan işçilerin kurmuş olduğu sendikaların ve üst örgütlerin, kurumsal kişilikleri ve yapmış olduğu ve yapacağı faaliyetleri ile ilgilidir. Kolektif özgürlüklerin güvence altına alınması ile sendikalar istedikleri üst kuruluşlara üye olabilmekte, çalışma hayatı içerisindeki politikaların belirlenmesindeki gerekli rolleri üstlenmekte ve baskı ve yasaklanmalara maruz kalmadan özgürce faaliyetlerini sürdürebilmektedir. Bireysel ve kolektif özgürlükler, birbirinden bağımsızca düşünülememekte, ancak beraber güvence altına alındıkları zaman bir bütünü ifade ederek anlam kazanmaktadırlar (Argun, 1995, s. 10).

Hukuki niteliklerinin, kendi içerisinde de korunduğu kolektif özgürlükler, sendikaların varoluşlarına yönelik olan hakları kapsamaktadır. Kolektif özgürlükler dahilinde, sendikalar özgürce kendi tüzüklerini ve yönetmeliklerini oluşturabilir, özgürce faaliyetler düzenleyebilmektedirler. Tüm hakları da uluslararası normlar ile saklıdır (Aca & Güler & Tokol, 2013, s. 296).

Böylece, bireysel özgürlüklerde üyelere tanınan olumlu ve olumsuz tüm özgürlükler, kolektif özgürlüklerde sendikalara sağlanmaktadır. Kolektif özgürlükler, sendika üyelerinin değil, onları temsil eden örgütlerin tüzel kişiliklerini ilgilendiren, grev ve lokavta dair sınırlılıkların belirlendiği ve bu sınırlılıklar dahilinde hak mücadelesinde bulunmalarının yasal çerçevesini oluşturan özgürlüklerdir (Aktay, Arıcı & Senyen-Kaplan, 2013, s. 310).

Genel olarak sendikaların hukuksal kişilikleri ile alakalı olan kolektif özgürlüklerin içeriğinde, tıpkı bireyler gibi onların sahip olduğu temel haklara sahip olan sendikalar, hükümetlere ve işverenlere karşı kendini muhafaza ederek özgürlük çerçevelerini çizmektedirler. Bu özgürlük, devletin tüm organlarına karşı her şekilde bağımsızlığın ve otonom bir karaktere sahip olmanın göstergesidir (Pekin, 1985, s. 27).

3.3. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN SOSYAL HAKLAR İÇİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

Sosyal haklar, ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı kişilerin korunması, onların haklarının iyileştirilmesi, toplumdaki adaletsizliğin çözülmesiyle fırsat eşitliğinin sağlanması ve de en önemli olarak emekçi sınıfın hak ve menfaatlerinin korunup, geliştirilip güvence altına alınmasını kapsayan haklar olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de de 1961 Anayasası ile sosyal haklar en ileri şekilde düzenlenmiştir (Talas, 1982, s. 43; Turan, 1996, s. 104; Karan, 2007, s. 34; Aliefendioğlu, 1991, s. 36; Uygun, 2003, s. 279).

İkinci kuşak haklar kategorisinde değerlendirilen sosyal haklar, sosyal adaleti sağlamak amacı ile ortaya çıkmış, gelişmiş ve zaman geçtikçe de çeşitli düzenlemelerle teminat altına alınmıştır. Bu düzenlemeler arasındaki en önemlileri ise ILO'nun sözleşme ve tavsiyeleridir. Sosyal hakların elde edilmesi birinci kuşak haklara göre daha mücadeleci yollarla olanaklı olmuştur (Sur, 1998, s. 66-67; Kaya, 2013, s. 132).

Şunu söylemek mümkündür; ILO’nun kuruluş felsefesi “sosyal adalet”i sağlamaktır. Küresel bir refah için sosyal adaletin gerekliliğine, kuruluş Anayasasında ve Filadelfiya Bildirgesinde de yer verilmiştir. Sendikal hak ve özgürlükler o kadar önemlidir ki, bu adaletin ve barışın sağlanabilmesinin en temel aracı olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple sendikal hak ve özgürlükler, sadece sosyal haklar içerisinde değil, en temel haklar içerisinde de en önemlisidir (Işıklı, 1989, s. 268).

ILO’nun da kuruluş felsefesi sayılan “Sosyal adaletin” sağlanması demek, sosyal hakları herkese sunmanın ve sosyal devlet olmanın ön şartıdır. Sosyal devletin esas görevi de bu hakların hukuksal olarak güvence altına alınması ve eşit ve etkili bir biçimde kişilere ulaştırılmasıdır (Serim, 1994, s. 88).

Mensubu olduğu sosyal haklar içerisindeki tüm hakların teminat altına alınması ve geliştirilmesinin en mühim aracı olarak sayılan sendikal haklar, sadece sosyal haklar açısından değil, ekonomik ve sosyal bütün haklar içerisindeki en temel haklardır. Çünkü sendika hakkı, temelinde birçok hakkı barındırmaktadır (Gülmez, 2008, s. 138-139). Şöyle ki çalışma hayatına dair uluslararası düzenlemelerin yapıldığı ve sınırların çizildiği ILO’da en fazla

düzenlemenin yapıldığı hak ve özgürlükler, sendikal hak ve özgürlükler ile ilgilidir.

Sendikal hak ve özgürlüklerin temel insan hakkı olduğu tüm dünyaca kabul edilmesine ve uluslararası alanda bu konu ile ilgili ortak fikir ve görüşlerin olmasına karşın, bu özgürlüklerin, ülkelerin ekonomik olarak gelişmesi üzerindeki etkileri ile ilgili tartışmalar her geçen gün artmaya devam etmektedir. Bilhassa Türkiye gibi gelişmekte olan bazı ülkeler, bu özgürlüğün tam olarak sağlanmasının ve dolayısı ile verilen toplu pazarlık haklarının iktisadi açıdan rekabet edilebilirlik durumlarını olumsuz olarak etkileyebileceğini düşünmektedir (ILO, 2011, s. 26).

ILO'nun (2011) iddia etmiş olduğu bu teze göre, ekonomilerin diğer ekonomiler ile rekabet edilebilirliklerindeki önemli aşama olan üretim aşamasının başrolü olan işçilerin örgütlenerek, elde ettikleri hakları gerektiği şekillerde kullanmasıyla çeşitli faaliyetler yapması ve bazı isteklerinin olması sonucunda (grev, iş yavaşlatma, zam, sosyal yardım, TİS vb.) ekonomi sekteye uğramakta ve ülkelerin diğer ülkelerin ekonomileri ile rekabet edilebilirlikleri azalmaktadır (2011a, s. 27).

Fakat, 2007 yılında ILO ve Dünya Ticaret Örgütü'nün (WTO) ortaklaşa yayınlamış olduğu raporda, bu görüş ve düşüncelere dayanak oluşturacak somut kanıtların olmadığı ortaya çıkmıştır. Aksine bu hakların kullanılması ile hükümetler, işçiler ve işverenler arasında gelişen ilişkilerin, sosyal diyalog uygulamalarının gelişimi için oldukça önemli olduğu ifade edilmiştir (ILO, 2011, s. 26).

3.4. ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER

3.4.1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) BELGELERİ

3.4.1.1. 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi

Sözleşme ILO tarafından 1948 yılında onaylanarak, 1950 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye, en temel sözleşmeler arasında yer alan bu sözleşmeyi, ancak 44 yıl sonra, 1992 yılında onaylamıştır. Sözleşme, onaylayan

lkeler için yine baēlayıcı maddeler taşıyarak, 8.maddesi ile ulusal düzeyde çıkarılacak yasaların, bu sözleşmeye uygun olması gerektiēini belirtmiştir (madde 8).

Sözleşmenin en önemli maddesi, 2. maddedir. Çünkü sözleşmenin ilk maddesi sayılabilecek bu maddede, çalışanlar ve işverenlerin, birliklere özgürce katılabileceēi ve bu yönde herhangi bir baskıya maruz kalamayacakları güvence altına alınmıştır. Nitekim yasanın 17.maddesinin 3.fıkrasında da bu haklar güvence altına alınmıştır (madde 2; madde 17/3).

3.maddede, sendikal faaliyetlerde bulunmanın “serbest” olduēu ve bu faaliyetlerin engellenmesi veya yasaklanması konusunda, hükümetlere bu yönde yapılacak düzenlemelerden uzaklaşmaları gerektiēi yönünde direktif verilmiştir (madde 3).

5.maddede ise örgütlerin, serbestçe federasyon ve konfederasyon kurabilecekleri ve ye olabilecekleri bildirilmiştir. Ancak yasanın 2.maddesinin ilk fıkrasının 11.bendinde, üst kuruluş olarak sadece konfederasyon bildirilmiş, dolayısıyla federasyonların kurulamayacaēı yorumu ortaya çıkmıştır. Bu da sözleşmeye uygun bir madde olarak deēerlendirmeyip, zgrlēu kısıtlamıştır (madde 5; madde 2/1-11).

Genel olarak sözleşmenin bütün maddelerinde, diēer maddelere atıf yapılarak, sözü geçen maddelerin ihlal edilemeyeceēi ve olumsuz işlemlerin yapılamayacaēı belirtilerek, sendikal özgürlükler güvence altına alınmıştır. Bu sözleşme, sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili en önemli ve en temel sözleşme olarak deēerlendirilmektedir.

3.4.1.2. 98 No’lu Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

Sözleşme maddelerinin deēerlendirilmesine geçmeden önce, şunu belirtmekte fayda vardır. 1949 yılında kabul edilen bu sözleşmeyi, Türkiye 1951 yılında kabul etmiş ve 1952 yılında yrrlēe koyarak, sözleşme maddelerini taahhüt etmiştir. Sözleşmenin yrrlēe girdiēi tarihte, Türkiye’de yürürlükte olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa, 98 No’lu sözleşmeye uygun düzenlemeler yapmamış, uygun düzenlemelerin yapılması ancak 1963 yılında kabul edilen 274 ve 275 sayılı yasaları bulmuştur.

Yani yasalarını, taahhüt ettiği sözleşmeye, ancak 11 yıl sonra uyarlayabilmiştir demek mümkündür. Bu da ironi yaratan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Işık, 1968, s. 172).

Sözleşmenin ilk maddesinin ilk fıkrasında, işçilerin istihdam edilme süreçlerinde, sendikal ayrımcılığın yapılamayacağı bildirilerek, closed shop ve union shop denilen özgürlüğü ihlal eden durumların önüne geçilmiştir. İkinci fıkrasında da ayrımcılığın yapılamayacağı haller belirtilmiştir. Bu haller, işe girişlerde bir sendikaya üye olmama ve üyelikten ayrılmaya zorlama halleridir. Değinildiği gibi ikinci madde ile özgürlüğü ihlal eden durumlar açıklanmıştır. 2.fıkranın son bendinde ise sendikal faaliyetlere katılımlardan ötürü ve sendika üyeliğinden ötürü işçinin işten çıkarılmayacağı belirtilmiştir. Yasada da bu madde ile ilgili uygun düzenleme, 25.maddede yapılmıştır (madde 1²⁶; madde 25).

Madde 3'te işveren ve işveren sendikaları güdümünde işçi sendikalarının kurulması ve kurulan bu sendikaların mali yollar ve diğer yollar ile yönlendirmenin, müdahaleci bir eylem olduğu ve aykırı bir durum söz konusu olduğu bildirilmiştir. Şöyle ki pratiğe bakıldığında, işveren veya işveren sendikası güdümünde kurulan ve yönlendirilen işçi sendikalarının olduğunu söylersek ki bu sendikalar “sarı sendikalar” olarak isimlendirilmektedir. Bu durumda, sözleşmeye aykırı hareket edildiğini de söylemek yanlış olmayacaktır (madde 3).

4.maddede de toplu görüşmelerin, istihdam koşullarını iyileştirmek amacıyla, her iki taraf arasında gönüllü anlaşmalar yapılacağı bildirilmiştir ve toplu sözleşmeler ile ilgili haklar saklı tutulmuştur. Yasada da toplu iş sözleşmeleri ile ilgili kolektif özgürlükler güvence altına alınmıştır. Ancak yasada yer alan yetki ile ilgili konulan zorlayıcı şartlar (işkolu barajı gibi), sözleşmeye aykırılık teşkil etmektedir.

3.4.1.3. 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi

1978 yılında ILO'nun kabul ettiği Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi, ancak 15

²⁶ **Yasa No: 98, ILO Kabul Tarihi: 18.06.1949, Yasa Tarihi: 08.08.1951, Yasa No: 5834, Resmi Gazete Tarihi: 14.08.1951, Resmi Gazete No: 7884, Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 23.01.1952.**

yıl sonra 1992 yılında kabul etmiştir. Sözleşme, kamu görevlilerinin örgütlenmesi ile ilgili özel esasları düzenleyip güvence altına almıştır.

Sözleşmenin ilk maddesinde, kabul edilen diğer uluslararası sözleşmelerde, elverişli hükümlerin bulunmaması halinde, kamu görevlilerinin tamamına bu sözleşmenin uygulanacağı belirtilerek, aslında sözleşmeye eninde sonunda başvurulabileceği belirtilerek giriş yapılmıştır. Yani bu sözleşmeye taraf olan ülkeler, kamu görevlileri için en uygun düzenlemeyi yapan sözleşmelere uymak durumunda olacaklardır (madde 1).²⁷

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasasının 15.maddesinde yer alan ve sendikalara üye olamayacak kamu görevlilerinin listelendiği 1.fikranın tüm bentleri, tıpkı diğer işçi sendikaları yasalarında olduğu gibi, fazlası ile geniş tutularak, sendika üyesi olabilecek kamu görevlilerinin kapsamı fazlasıyla daraltılmıştır. Bu da hem sendika özgürlüğünü ihlal eden bir madde, hem de 151 No'lu sözleşmenin ilk maddesine uygun olmayan bir düzenlemedir (madde 1; madde 15²⁸).

Ancak şöyle bir durum var ki, o da 151 No'lu sözleşmenin, temel bir sözleşme değil de yedek bir sözleşme olduğudur. 151 No'lu sözleşmede yer verilen sendikal hak ve özgürlüklerin, 87 ve 98 No'lu sözleşmelerde daha ileri düzeyde ve daha geniş kapsamda ele alındığını söylersek, yasanın (4688) bu sözleşmeyi değil de 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri temel alarak hazırlanması gerektiği kanısına varmak mümkündür. Dolayısıyla yasanın halihazırda 151 No'lu Sözleşmeye dahi tam anlamıyla uyumlu hazırlanmadığına değinilirse, 87 ve 98 No'lu sözleşmelere, uyumlu olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır (Gülmez, 2001, s. 5).

Sözleşmenin 4.maddesinde ise kamu görevlilerinin olumlu ve olumsuz sendikal özgürlükleri güvence altına alınarak, sendika karşıtı olan herhangi bir edime maruz kalamayacakları ve bu haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Hemen

²⁷ Yasa No: 151, ILO Kabul Tarihi: 07.06.1978, Yasa Tarihi: 25.11.1992, Yasa No: 3848, Resmi Gazete Tarihi: 11.12.1992, Resmi Gazete No: 21432, Bakanlar Kurulu Kararı ve No: 08.01.1993/93-3967, Resmi Gazete Tarihi ve No: 25.02.1993/21507, Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 12.07.1993

²⁸ Yasa No: 4688, Kabul Tarihi: 25.06.2001, Resmi Gazete Tarihi: 12.07.2001, Resmi Gazete No: 24460.

ardındaki 5.maddede de kamu görevlilerinin her türlü müdahaleye karşı korunacakları belirtilerek, bağımsızlıklarına atıf yapılmıştır (madde 4; madde 5).

Madde 8’de de kamu görevlilerinin toplu görüşme haklarına atıf yapılarak, herhangi bir uyuşmazlıkta tarafların görüşerek ulusal hükümler çerçevesinde çözebilecekleri, gerekirse arabuluculuk, uzlaştırma, hakem gibi tarafsız mekanizmaların müdahalesinin gerçekleşeceği belirtilerek, toplu görüşme haklarının tanınmasıyla kolektif özgürlükleri güvenceye alınmıştır. 4688 sayılı Yasanın 19.maddesi ile de tıpkı bu düzenleme gibi, kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapabilme hakları saklı tutulmuştur (madde 8; madde 19/1).

3.4.2. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BELGELERİ

Dünya’da temel hak ve özgürlüklerin, en temel belgesi olarak varlığını hala korumakta olan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB)²⁹, 217 sayılı karar ile 1948 yılında BM tarafından duyurulmuştur. Bildiri aslında bağlayıcılığı olan bir yasa niteliği taşımamakta, ancak ülkeler yasalarını hazırlarken ve araştırmacılar, hak ve özgürlüklere yönelik yapmış oldukları bilimsel çalışmalarda, mutlaka bu belgeye atıfta bulunmaktadır.

Bir diğer BM belgesi olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHUS)³⁰, 1966 yılında kabul edilmiş, ancak 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi, 2003 yılında onaylamıştır. Bu belge, sözleşmeyi onaylayan ülkelerce bağlayıcılığı olan bir belgedir. BM’nin son sözleşmesi Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHUS)³¹ ise, 1966 yılında ESKHUS ile aynı tarihte kabul edilmiştir. Türkiye ise yine çekince ile 2003 yılında sözleşmeyi onamıştır. Sözleşmenin tıpkı ESKHUS gibi onaylayan ülkelerce bağlayıcılığı söz konusudur.

²⁹ **BM Kabul Tarihi:** 10.12.1948, **Kabul No:** 217A(III), **Türkiye Resmi Gazete Tarihi:** 27.05.1949, **Resmi Gazete No:** 7217.

³⁰ **BM Kabul Tarihi:** 16.12.1966, **Kabul No:** 2200A(XXI), **BM Yürürlülük Tarihi:** 03.01.1976, **Resmi Gazete Tarihi:** 11.08.2003, **Resmi Gazete No:** 25196, **Türkiye Yürürlülük Tarihi:** 23.12.2003.

³¹ **BM Kabul Tarihi:** 16.12.1966, **Kabul No:** 2200A(XXI), **BM Yürürlülük Tarihi:** 23.03.1976, **Resmi Gazete Tarihi:** 23.07.2003, **Resmi Gazete No:** 25175, **Türkiye Yürürlülük Tarihi:** 23.12.2003.

3.4.3. AVRUPA KONSEYİ BELGELERİ

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)³², AK'ın en temel belgesi olarak, 1950 yılında Roma'da imzalanmıştır. Sözleşme, İHEB'i de temel alarak, bu bildirinin tüm Avrupa ülkelerinde de temel alınması düşüncesi ile ortaya çıkarılmış ve özellikle Avrupa Konseyi'ne üye olan devletlerce, özveri ile uygulanmasını hedef almıştır. Elbette ki salt konseye üye olan devletlerin değil, tüm devletlerin, sözleşmede yer alan haklara uygun ulusal düzenleme yapmaları beklenmektedir.

Avrupa Konseyinin ikinci belgesi olan Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da bilinen Avrupa Sosyal Şartı (ASS)³³, 1961 yılında imzalanarak, 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise, sosyal haklar ile ilgili önemli düzenlemeler yapan bu şartı, 1961 yılında imzalamış, ancak ASS'nin yürürlüğe girmesi 1989'u bulmuştur. Türkiye şartı onaylasa da bazı maddelere, tıpkı diğer uluslararası sözleşmelerde olduğu gibi çekinceler koyarak, tam anlamı ile bu şartın tarafı olan bir hükümet olarak değerlendirilmemektedir. Ayrıca şart, 1996 yılında da yeniden revize edilerek, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) kabul edilmiştir.

ASS, kişi hakları ve siyasi haklara atıfta bulunan ve AK'nin diğer önemli belgesi olan AİHS'nin güvence altına aldığı sosyal ve ekonomik olan temel hakları garanti eden bir anlaşma niteliği taşımaktadır. İnsan haklarını, geniş boyutu ile ele alan ASS, kişilerin sahip olması gereken istihdam, konut, sağlık, eğitim, sosyal koruma ve refah gibi çeşitli hakları düzenleyerek koruma altına almıştır. Bu sebeple de Avrupa'nın sosyal anayasası olarak görülmekte ve insan hakları mimarisinin en önemli temsilcisi olarak sayılmaktadır (ESC, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>).

³² **AK Kabul Tarihi:** 04.11.1950, **Yürürlük Tarihi:** 03.09.1953, **Resmi Gazete Tarihi:** 19.03.1954, **Resmi Gazete No:** 8662, **Türkiye Yürürlük Tarihi:** 18.05.1954.

³³ **ASS Kabul Tarihi:** 1961, **Kabul No:** 35, **Resmi Gazete Tarihi:** 14.10.1989, **Resmi Gazete No:** 20312, **Türkiye Yürürlük Tarihi:** 24.12.1989. **GGASS Kabul Tarihi:** 1996, **Kabul No:** 163, **Resmi Gazete Tarihi:** 09.04.2007, **Resmi Gazete No:** 26488, **Türkiye Yürürlük Tarihi:** 01.08.2007.

3.5. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN İHLALİ VE DENETİMİ

Sendikal hak ve özgürlükler, gerek ulusal, gerekse uluslararası düzenlemeler ile güvence altına alınmıştır. Yaşanan sendikal hak ve özgürlük ihlallerinin denetim ve yaptırımı, önce yaşanan ülkedeki yasalara göre yapılmakta, gerekli görüldüğü hallerde de uluslararası düzenlemelere göre uygulanmaktadır. Türkiye’de de sendikal hak ve özgürlüğe yönelik yapılan ihlallerin denetimi uluslararası düzenlemelere göre yapılmaktadır. Yapılan ihlallerin denetiminin ne derece ciddiye alındığının tartışılır nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

Sendikalaşma özgürlüğünün uluslararası alanda hukuken tanınıp, hak niteliğinde sayılması ve denetlenmesi, Birleşmiş Milletlerin uzmanlaşmış örgütü olan ILO’nun sorumluluğundadır. ILO, sendikal hak ve özgürlükleri en temel insan hakkı olarak değerlendirmekte, bu husustaki hassasiyetini de kurduğu komisyonlarca yayınlanan belgeler, yürürlüğe koyduğu sözleşmeler ile açıkça göstermektedir (Aker, 1981, s. 12).

Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesi ile ilgili ilk olarak, ILO ile BM arasında 1950 yılında, yönetim ve işleyiş şekilleri ILO Anayasası’na göre düzenlenen “*Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu*” kurulmuş, sonrasında 1951 yılında “*Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi*” kurulmuştur. Kurulan bu organlar, ILO Anayasasını, sözleşmeleri dikkate alarak gerekli denetimleri yapıp rapor tutmakla görevlendirilmişlerdir. Türkiye ile ilgili de pek çok olumsuz rapor oluşturulmuştur (Pekin, 1985, s. 157; Gülmez, 1989a, s. 12).

Bu iki komisyona atfedilen görevler, komisyonların hükümet yetkilileri ile günlük iletişime geçerek yapmış oldukları, düzenli denetimlerden oluşan raporları hazırlayıp, gerekli mercilere sunmaktır. Öyle ki hak ihlalleri ile ilgili bu denli bir ciddiyet, sendikal hak ve özgürlüklerin ILO için ne derece önemli olduğunu gözler önüne sermektedir (Gülmez, 1988, s. 378).

Yapılan ihlaller genel olarak sendika ve grev haklarına müdahaleler, yöneticilerin seçimleri veya görevden alınmaları, sendikal faaliyetlerin engellenmesi, sendikacılık faaliyeti yürütenlerin gözüne alınması, sendika karşıtı davranışlar şeklinde gerçekleşmiştir (Pekin, 1985: 158). Sayılan ihlaller,

sadece Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de meydana gelmektedir. Hak ihlallerinin yapılması, salt ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı değildir (Ewing, 2001, s. 23; Köse, 2010, s. 381).

Sendikal özgürlüklerin ihlali ile ilgili Dünya'dan verilen örnekler de, hak ihlallerinin yapılmasının, salt ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olmadığını kanıtlar niteliktedir. 1989 yılından önceki dönemlerde, demokrasilerin yeni geliştiği Macaristan, Polonya gibi ülkelerde sendika üyeliği işçilerin özgürce vermiş olduğu karara göre değil de, zorunlu bir seçim olarak işçilerin karşısına çıkarılmıştır. Bu zorunlu üyelik seçimi, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi bazı ülkelerdeki bazı mesleklerde yaygınlık kazanmış, ancak 1990'lı yıllardan itibaren ülkelerdeki bu zorunluluğun, olumsuz sendika özgürlüğünü ihlal ettiği nihayet açığa kavuşmuş ve zorunlu seçim uygulamaları etkinliğini kaybetmiştir (Visser, 2006, s. 39).

Güncel olarak; Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunun (ITUC) 2018 yılında küresel haklar ile ilgili yayınlamış olduğu Küresel Haklar Endeksinde, işçiler için en kötü olan ülkeler arasında onuncu sırada yer alan Türkiye'de de sendikal hak ve özgürlüklerin ihlalleri ile ilgili maalesef ki olumsuz gelişmelere ve sonuçlara yer verilmiştir.

Yayımlanan bu raporda ilk olarak; 2016 yılında yaşanan darbe girişimiyle, Türkiye'de yaşayan yurttaşlar için sivil özgürlüklerin önemli oranda askıya alınıp aşağılandığı, ülkede alınan olağanüstü hal durumu koşullarında sendikaların ve sendika üyelerinin de sistematik olarak hedeflendiği belirtilmiştir. Ayrıca yıl boyunca ulusal güvenliği tehdit ettiğinden dolayı, cam ve metal sektöründe düzenlenen sayısız grevin ertelenmesi ile ilgili bilgi de verilmiştir. İkinci olarak; Bazı sendika yetkililerine, işyerlerinde işin yürütülmesi özgürlüğünü engelledikleri gerekçesi ile 1,5 yıldan 6,5 yıla kadar ağır hapis cezasına çarptırıldığı yazılmıştır. Bazı sendika üyelerinin de tutuklandığı belirtilmiştir. Üçüncü olarak; Bazı sendika üyelerine yapılan mobbinglerden bahsedilmiştir. Son olarak ise; 2018 yılı ile ilgili de bazı verileri paylaşan ITUC, bazı sendika görevlilerinin yapmış oldukları açıklamalardan dolayı, herhangi bir işlem olmadan tutuklandığını paylaşmıştır (ITUC, 2018, s. 27).

Türkiye açısından sendikal haklar ile ilgili Gülmez'in (2001-2002,2003) “*Uyum düzenlemelerinin üvey evladı*” olarak değerlendirdiği sendikal haklar, sürekli olarak değişikliğe uğramış, çıkarılan yasalar, tasarılar ve yönetmeliklerle üzerinde düzenlemeler yapılmıştır. Ve yapılan bu sonsuz düzenlemelere, sonsuz değişikliklere rağmen, hala uluslararası alanda çıkarılmış olan düzenlemelere maalesef ki uyumlu hale getirilememiştir (Gülmez, 2001-2002, s. 2; Gülmez, 2003, s. 248).

Yapılan açıklamalara ilişkin şunu söylemek mümkündür: Türkiye'deki sendikal hak ve özgürlüklere yönelik ihlallere uluslararası alanda da dikkat çekilmektedir Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki Türkiye, ILO'nun, sözleşmelerini imzalayan her ülke için, sözleşmede yer alan hükümlere çok defa uymaması sebebi ile oluşturmuş olduğu kara listeye, birbirinden farklı konularda yaşanan ihlaller sebebi ile hemen hemen her yıl girmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKA ÜYELİĞİ, ÜYELİK SİSTEMLERİ VE ÜYELİK SİSTEMLERİ ÜZERİNDEN SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER

1. SENDİKA ÜYELİĞİ VE ÜYELİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışma hayatının en önemli aktörlerinden olan sendikalara, ülkelerin özellikle ekonomik alanda önemli role sahip olan emekçi sınıf, hak ve menfaatlerinin korunması amacı ile üye olmaktadır. Sendikanın varlığı ile emekçi sınıfın hak ve menfaatleri, sermayeye karşı kolektif bir şekilde korunmakta, hükümet üzerinde bir baskı unsuru yaratmaktadır.

Bir sendikaya üye olabilmek için, öncelikle sınıf bilincine sahip bir emekçi sınıfın mensubu olmak gereklidir. Burada sınıf bilincine sahip olmak derken, ortak hak ve menfaatlere sahip olduğunun gerçekten farkında olup, bu uğurda özveri ile mücadele edebilecek sendikaları, varlıkları ile destekleyerek, güçlenebilmelerini sağlamak kastedilmektedir. Dolayısıyla sendikaların güçlenmesine destek olarak, kendi özlerinin de güçlenmesine vesile olan bilinçli bir sınıfın varlığı, sendikaya üye olabilmek için yeterlidir.

Sendikalara salt üye olmak, onları güçlendirebilecek bir unsur değildir. Sendikaların güçlenebilmesi, üyelerinin güçlerine bağlı olmakla birlikte, faaliyetlerini hür bir şekilde sürdürebilecekleri yasal bir ortamın varlığına da bağlıdır. Yasal ortamın varlığı ile meşrulaşan sendikalar, ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel durumunda etkilenecek, faaliyetlerini sürdürebilmektedir. Dolayısıyla faaliyetlerini sürdüren bu sendikalara üye olan emekçi sınıfın da, üye olmasını etkileyen birçok faktör mevcuttur. Çalışmanın bu kısmında; sendika üyeliği kavramının kısaca kavramsal çerçevesi çizilerek, sendikalara üyeliği etkileyen bu önemli faktörler açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1. SENDİKA ÜYELİĞİ KAVRAMI

Sendika üyeliği, bireysel olarak işçi ile tüzel kişilik olan sendika arasında kurulmuş olan organik bir bağıdır. Bu bağ, sendika ile işçi arasında çeşitli görev ve sorumluluklar yaratan bir bağıdır. Sendika üyeliği aynı zamanda kişinin hukuksal bir hakkıdır. Bu hak, en temel düzenleme olan Anayasa, yasalar ve uluslararası

düzenlemelerle güvence altına alınmış bir haktır (Terzioğlu, 2017, s. 85). Hukuksal niteliği olan bu bağ, aynı zamanda geçici olarak kurulmuş bir ilişkiye değil, sürekliliği olan bir ilişkiye tabidir (Akyiğit, 2013, s. 42).

Güvence altına alınan bu hak, taraflar arasında, özgürlüklerin farklı alanlarına işaret etmektedir. Bir kişinin bir sendikaya üye olması ve üyelikten çekilmesi, üye olan işçi açısından sendika özgürlüğünün bireysel tarafına işaret ederken, işçinin üyeliğini kabul eden veya etmeyen tüzel kişilik tarafından da sendika özgürlüğünün kolektif tarafına işaret etmektedir (Okur, 2013, s. 71).

Kurulan her sendikanın, tıpkı yasalarımızda yer alan maddeler gibi, kendi öz yasaları ve kurallarını içeren tüzükleri vardır. Bu tüzüklerde, kişilerin ve tüzel kişiliğe sahip olan sendikaların üstlenmesi gereken görev ve sorumlulukları yer almaktadır. Sendika üyeliği kazanan bir işçi, o sendikanın tüzüklerine uyararak, sendikadan kendi hak ve çıkarlarını koruması için hak talep etme hakkına sahip olmaktadır.

Sendika ile üye arasında, diğer sözleşmeler gibi doğal bir sözleşme kurulmaktadır. Bu sözleşmenin başlangıcı, üyenin sendikaya başvurusunun ardından, sendikanın da bu başvuruyu kabul etmesi ile başlamaktadır. Başvurduğu sendikaya üyeliği kabul edilen bir kişi, bu üyelik durumunun başlamasının ardından o sendikanın tüzüğünde belirtilen tüm yükümlülükleri kabul etmiş sayılmaktadır (Başbuğ, 2012, s. 173).

Lordoğlu (2004) tarafından yapılan bir çalışmada, üyeler için bir “problem”den söz edilmektedir. Bu problem, sendikal bürokrasi sorunudur. Sendikal bürokrasi, sendikalar ile üyeler arasındaki ilişkilerin sekteye uğramasına sebep olabilecek bir durumdur. Sendikal bürokrasi, tüzüklerinde de yer alan ve dolayısıyla üyesi olan işçilere karşı sorumlulukları olan sendikaların, bu görev ve sorumluluklarını aksatabileceği ve geciktirebileceği durumlar ortaya çıkarmaktadır. Oysaki üyelerin ne kadar sorumluluğu var ise, sendikaların da bir o kadar, hatta tüm üyeleri hesaba katarsak çok daha büyük sorumlulukları vardır (Lordoğlu, 2004, s. 91).

Bir sendikanın var olabilmesi, üyelerinin varlığı ile ilgilidir. Sendikaya üye olabilecek kişilerin de bazı nitelikleri taşıması gerekmektedir. Türkiye’de ve Dünya’da, sendikalara üye olabilecek kişiler, her ülkenin ulusal mevzuatında yer

alan kriterlerde belirtilmektedir. Öncelikle, bir işçi sendikasına üye olmak isteyen bir kişinin işçi statüsünde çalışan gerçek bir kişi olması gerekmektedir. Ek olarak işveren sendikasına üye olmak isteyen bir kişinin de işveren statüsünde bulunan gerçek veya tüzel bir kişi olması yeterlidir.

Kişiler için ayrıca gerekli olan nitelikler (yaş, işkolu gibi) her ülkenin mevzuatında değişiklik gösterebilir. Ancak üyelik ile ilgili genel geçer bir şey vardır ki o da uluslararası düzenlemelerde de üstüne sıkça düşülen “her bireyin özgürce sendika kurabilmesi, kurulan sendikalara özgürce üye olabilmesi ve özgürce üyelikten ayrılabilmesi” gibi hakları içeren, sendikal hak ve özgürlüklerdir.

Türkiye’de, toplu iş ilişkileri ile ilgili belirli aralıklarla kabul edilen bütün yasalarda, sendikalara üye olabilmek için aranan kriterler belirtilmiştir. Bugüne kadar, altı çizilerek belirtilmelidir ki “esas” olarak, işçiler için 5018 sayılı, 274 sayılı, 2821 sayılı, 6356 sayılı olmak üzere dört ve kamu görevlileri için ise 624 sayılı ve 4688 sayılı olmak üzere iki yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasalara ek olarak, işçi ve memur statüsünde çalışanlar için, sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı ile ilgili dolaylı düzenlemeler yapan diğer yasaları unutmamak gerekir. Örneğin memurların sendikal haklarına ilişkin kısıtlama veya gelişmeler mutlaka 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda da kendine yer bulmaktadır.

Çıkarılan bu yasalarda, üyelik için aranan kriterler zaman zaman değişiklik de göstermiştir. Yasalarda yer alan bu değişiklikler, yeri geldiğinde üyelik ile ilgili belirtilen koşullarda daha özgür bir tavır sergilerken, bazen de özgürlüğü kısıtlayıcı bir tavır sergilemiştir.³⁴

1.2. SENDİKA ÜYELİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bir sendikaya üye olmak, elbette ki kendiliğinden meydana gelen bir durum değildir. Sendikaya üye olmak isteyen bir kişinin talebi sonucu gerçekleşen sendika üyeliği, ardında birçok unsuru barındıran, geniş ölçekte değerlendirilmesi gereken bir durumdur.

³⁴ Türkiye’deki yasalar ve uluslararası mevzuat, sendikal hak ve özgürlükler açısından bu bölümün son kısmında değerlendirilecektir. Dolayısıyla yasalarda üyelik ile ilgili aranan koşullar ve nitelikler de sendikal hak ve özgürlükler açısından ayrıntılı olarak değerlendirileceği için, tekrardan kaçınmak amacı ile burada değinilmemiştir. Ayrıntılı değerlendirme için lütfen İkinci Bölümün “Mevzuat İncelemesi” kısmına bakınız.

Fossum'a (1992) göre çalışanlar, sendikalara üye olurken, birbirinden farklı üç farklı sürece göre karar vermektedirler. Öncelikle üye olmayan işçiler temsil edilebilmek ve sendikaların toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmek için sendikaları kurup, kurmuş oldukları bu birliklere üye olabilmekte, ikinci olarak, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki bir birimde çalışan işçi, diğer haklardan da faydalanabilmek için üye olabilmekte, son olarak da yeni işe giren işçiler, istihdam edilebilirliklerinin sürekliliği için sendikalara üye olabilmektedir (Fossum, 1992, s. 4).

Elbette ki yukarıda sıralanmış olan nedenler, çalışanların sendikalara üye olmasındaki etkili faktörlerdir. Buna ek olarak, her ülkenin mevzuatına göre şekillenen, endüstri ilişkilerinin en önemli aktörleri olan sendikalar da, hem oluşum sürecinde, hem de var olabilmeleri adına üyelerini kendi bünyelerine dahil ederken, birçok konudan faydalanmaktadır. Şöyle ki; üye olmayı düşünen, üye olan veya olmayan, üyelikten istifa eden kişileri etkileyen, içsel ve dışsal olarak sayılabilecek birçok neden vardır. Çalışmanın bu kısmında, sendika üyeliğini etkileyen unsurlar, belli başlıklar altında kısaca açıklanacaktır.

1.2.1. Ekonomik Temelli Faktörler

Öncelikle belirtmek gerekir ki, sendikal anlamda bir canlanmanın, gelişmenin meydana gelebilmesi, her şeyden önce işçi sınıfının varlığına bağlıdır. İşçi sınıfının varlığı da dolayısıyla ülkedeki gelişen sanayiye bağlı olduğundan, ilk değinilecek durum, o ülkenin ekonomik yapısıdır. Şöyle ki, bir ülkenin ekonomik yapısı sendikalaşmaya elverişli ise, ancak öyle bir durumda sendikal örgütlenmeden söz etmek mümkün olur. Sendikalaşmanın gelişebilmesi için ise; yeterli oranda sanayileşme, yeterli sayıda bağımlı çalışan (Mahiroğulları, 2001a, s. 164), demokrasi kültürü ve sınıf bilincinin gelişmiş olması gerekir.

Sendikaların var olma sebebi olan üyelerin, hak ve çıkarları için uğraş vermekle sorumlu olduğu bu örgütlere dahil olma sebepleri, öncelikli olarak ekonomik temellidir. Bir işçi, ücretlerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için sendikaya üye olmaktadır. Bunun devamında da diğer sosyo-kültürel-ekonomik haklar için üyelik yoluna gider. Şayet işçiler, mücadele etmekten vazgeçerek sendikalar içinde örgütlenmekten ve sendikalar da işçileri örgütlemekten çekiniyorsa, ücret artışı elde etme düşüncesi farazi olarak kalmaya

devam edecek ve işçilerin ücret artışı elde etmesi gün geçtikçe daha da zorlaşacaktır (Bronfenbrenner, 2000, s. 10).

Ayrıca belirtmek gerekir ki sendikalar, üyesi buldukları işçiler için mücadele etse de, aynı zamanda üyesi olmayan sendikasız işçiler için de bir kazanım elde ederler. Kendi üyesi bulunan işçilerin ücretlerinin arttırılmasına yönelik göstermiş oldukları faaliyetler, sendika üyesi olmayan işçilerin ücretlerine de yarar sağlar. Bu duruma basit bir örnek verecek olursak, sendikanın olduğu bir fabrikada artan ücretler, sendikanın olmadığı bir fabrika'daki ücretler üzerinde, Özkaplan'ın (1994) da belirttiği gibi bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Böylece sendikanın olmadığı fabrikalar, sendikanın faaliyet gösterdiği fabrikalar ile rekabet edebilmek maksadı ile ücretlerinde iyileştirmeler sağlayabilmektedir (Özkaplan, 1994, s. 75-77).

Üyeliği etkileyen ekonomik temelli unsurların içerisinde esasen en önemlisi toplu iş sözleşmeleridir. TİS'ler ile işçilerin ekonomik çıkarlarının güvence altına alınması, sendika üyesi olmayan işçiler üzerinde de olumlu etki yaratmaktadır. Üyelik açısından bu olumlu etki kendisini iki şekilde gösterir;

- Üye olmayan işçilerin “dayanışma aidatı” ödeyerek, TİS'e dahil olup, verilen haklardan yararlanması ve üyeliğe karşı olumlu düşüncelerin doğuşu,
- TİS'ler sonucu elde edilen haklar ve sendikaların sağlamış oldukları diğer haklardan yararlanmak adına sendikalara üye olmak.

Bir ülkedeki enflasyon oranları, ödenen vergi oranları ve ekonomide yaşanan tüm gelişmeler, kişilerin ücretleri üzerinde etki yaratırken, aynı zamanda ücretlilerin yaşam kalitelerini de etkilemektedir. Şu şekilde bir yorum yapmak yanlış olmayacaktır; enflasyon ve vergi oranlarının yüksek olduğu bir ülkede, kişilerin alım gücü zayıflayabilecek ve almış oldukları ücretler onlara yetmez hale gelebilecektir. Yetmeyen ücretler ile ilgili hükümete baskı yapma düşüncesi içerisinde girmek zorunda kalan “işçiler” siyasi alanda baskı unsuru olabilmek adına, sendikalara yönelebileceklerdir. Bu da sendika üyeliğini tetikleyen bir başka ekonomik faktör olarak değerlendirilebilir.

Sendika üyeliğini etkileyen diğer ekonomik faktörler de, ülkenin ekonomik yapısına göre gelişim gösteren çalışma ilişkileridir. Ekonomide kurlsız

bir düzen oluşturan esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri, direkt olarak sendika üyeliğini etkilemektedir. Özellikle 6356 sayılı Yasaya göre bir yorum yapılacak olursa sigortalı olmayan güvencesiz çalışan işçiler, Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) girişleri yapılmadığından, değişen üyelik sisteminin getirdiği “e-devlet” aracılığı ile sendikalara üye olamamakta, dolayısıyla örgütlenme olumsuz bir biçimde etkilenmektedir.

1.2.2. Sosyal-Kültürel Temelli Faktörler

Sosyal-Kültürel temelli faktörlerden söz ederken, öncelikle en önemli sosyal güç niteliğine sahip olma sorumluluğunun atfedildiği “işçi sınıfı”ndan bahsetmek gerekecektir. Sendika üyeliğinin olumlu ve olumsuz yönde etkilenmesi, her şeyden önce işçi sınıfına bağlıdır. Burada söz edilmesi gereken en önemli olgu ise, örgütlenmedeki olumlu ve olumsuz gelişmelere etki edecek olan bir işçi sınıfının varlığı, dolayısıyla hak ve çıkarlarının farkında olup, bu uğurda beraber mücadele edeceği sendikaları destekleyecek olan bilinçli bir işçi sınıfının varlığıdır.

İşçi sınıfı, temel “toplumsal” rolünü unutmadan, varlığının ne denli güçlü olduğunu bilmeli ve buna göre hareket etmelidir. Varlığının ne denli güçlü olduğunu bilen bir işçi sınıfı, kendilerini ekonomik, siyasal, sosyal bütün alanlarda temsil edecek olan ve endüstri ilişkilerinin en önemli aktörleri olan sendikalara güven duymalı, örgütlenme eğilimlerini arttırmalıdır. Yani; sosyolojik yapılar da tıpkı ekonomik yapılar gibi sendika üyeliğini etkilemekte ve dolayısıyla sendikal hareketin gelişimine destek veya köstek olabilmektedir. Buradaki en önemli sosyolojik yapı ise, belirtildiği gibi, hak ve çıkarlarının farkında olan bilinçli bir işçi sınıfıdır.

Sendika üyeliği konusundaki kültürün kazanılmış olması gerekmektedir. Şöyle ki, sınıf kavramının olmadığı bir yerde işçi sınıftan söz edemeyeceksek, örgütlenme kültürünün yerleşmediği bir toplumda da üyeliğin artacağı yönündeki düşünceler, farazi olarak kalacaktır.

Tüm bunlara ek olarak, bir sendikaya üye olurken, öncelikle ekonomik çıkarlar gözetilir ancak, sendikaların sağlamış oldukları faydalar, salt ekonomik olarak değerlendirilmemelidir. Bir sendika, üyelerinin refahı için elinden ne geliyorsa yapmaya gayret göstererek, üye tabanını genişletmeye yönelik

politikalar uygulamakta ve dolayısıyla varlığını korumaya çalışmaktadır. Üyelerin kültürel anlamda gelişimi için düzenlenen sosyal aktiviteler, üyelere sağlanan sosyal yardımlar, beceri ve yeteneklerini geliştirebilecekleri çeşitli olanaklar da, sendikalar açısından üyeleri cezbetmekte ve sendika üyeliğini etkileyen kültürel faktörlerin arasında sayılmaktadır.

1.2.3. Siyasal-Hukuksal Temelli Faktörler

Sendika üyeliği, sosyal, kültürel ve ekonomik birçok faktörden etkilenmekte, bütün bunlara ek olarak içinde buldukları siyasi havadan ve mevzuattan da aynı oranda, hatta belki de daha fazla etkilenmektedir.

Ekonomik, sosyal ve kültürel amaçlar ile sendikaya üye olmak isteyen bir kişi, her şeyden önce yaşadığı ülkede, sendikaların yasal olup olmadığına bakarak bu isteğini gerçekleştirmektedir. Bir sendikanın var olabilmesi, salt üyelerinin varlığına bağlı olmakla beraber, bir diğer önemli etken olarak sayılabilecek olan, mevzuata da bağlıdır. Sendikaların fiilen yasaklanmış olduğu bir toplumda, sendikal örgütlenmeden ve sendikal hareketten söz etmek maalesef ki olanaklı değildir.

Yasal olarak tanınan sendikalar, meşruluğunu da kazandıktan sonra varlığını sürdürebilecek ve bünyesine dahil olmak isteyen kişilerin üyeliklerini kabul edecektir. Şöyle ki mevzuatın ne denli özgürlükçü olduğu ya da yasaklayıcı olduğu, siyasi ortam ile doğrudan bağlantılıdır. Bir ülkede geçerli olan rejim, o ülkede sendikaların yasallaşması ve meşrulaşması için fazlasıyla önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu konuda son olarak, tarihsel anlamda Türkiye’de geçerli olan yasal düzenlemelerin siyasi ikliminde de kısaca söz etmek yerinde olacaktır. Kabul edilen her yasa, içinde bulunduğu siyasi havadan etkilenmiş ve ona göre şekillenmiştir. Bu yasalar; 5018 sayılı Yasanın yarı yasakçı yarı özgürlükçü dönemi, 274 sayılı Yasanın özgürlükçü dönemi, 2821 sayılı Yasanın yasakçı dönemi ve 6356 sayılı Yasa ise yasaklara devam eden dönem olarak nitelendirilebilir. Yasal düzenlemelere göre faaliyetlerine devam eden, ya da faaliyetleri engellenen sendikalar, ayakta kalmaya çalışarak, ellerinden geldiğince, yetersiz de olsa mücadelelerini sürdürmeyi bırakmamışlardır. Üye potansiyeline

sahip olan kişiler ve mevcut üyeler de bu mücadelede diğer faktörlerden de etkilenererek, yerlerini almışlardır.

2. SENDİKALARA ÜYE OLMA NEDENLERİ KONUSUNDA ÖN PLANA ÇIKAN KURAMLAR

2.1. KURAMLARIN ÖNEMİ

İşçilerin sendikalara üye olması konusunda, ortaya çıkarılabilecek birçok neden sayılabileceği gibi, bilimsel açıdan da konuya açıklık getirmek mümkündür. Bu konuyla ilgili, teorik ve ampirik olarak yapılmış bilimsel araştırmalar mevcuttur (Charlwood, 2001, s. 5).

Özellikle batı ülkelerinde olmak üzere tüm Dünyada, sendikaya üye olma nedenlerinin tartışılması, günümüzde daha da derinlik kazanmış, bu nedenlere yönelik bilimsel çalışmalarda artış gözlemlenmiştir. Bu artışların nedenlerini, 1980’li yıllar itibari ile sendikal hareketteki gerileme ve sendikaların özellikle niceliksel olarak kayba uğraması olarak saymak yanlış olmayacaktır. Çünkü var olan bir olumsuzluğa nelerin sebep olduğu, neden böyle bir olumsuzluğun ortaya çıktığı, yaşanan olumsuzluğun ortaya çıkarılabileceği olası durumlar vb. araştırılmaktadır. 1980’li yıllar itibari ile niceliksel olarak kayıp yaşayan sendikaların içinde bulunduğu buhran araştırılarak çeşitli öneriler sunulmaktadır (Toubol & Jensen, 2013, parag. 1; Visser, 2006).

Üye olma nedenleri ile ilgili var olan kuramlara ek olarak, bir sendikaya üye olunmamasına ya da üyelik oranlarının artış göstermemesine ilişkin bazı iddialar vardır. Bu iddialar bazı yazarlarca üç şekilde açıklanmıştır. Bunlardan ilki, sendikaya üye olmayı gerektirmeyen istihdam biçimlerinin artış göstermesidir. İkincisi, daha öncesinden herhangi bir sendikaya üye olmuş işçilerin, bazı sebepler ile artık üye olmak istemeyip, bu sürece eskisinden daha az meyil göstermeleridir. Üçüncü ve son olarak ise, sendika üyeliğine benzer uygulamaların artış göstermesi ve dolayısıyla üyeliğe ihtiyaç olmadığı düşüncesinin doğmasıdır (Bryson and Gomez, 2005, parag. 3).

2.2. BİREYSEL TEMELLİ SENDİKALARA KATILIM KURAMLARI

2.2.1. Uyumsuzluk Modeli

İşçilerin sendikalara katılım konusundaki en önemli bireysel modellerden olan uyumsuzluk modeli, işçilerin motivasyonlarını ele alarak tatmin düzeylerini açığa çıkarmaktadır. Tatmin düzeylerinde ortaya çıkan uyumsuzlukları, sendikalara üye olma olgusu ile birleştiren bu modelde, çeşitli hipotezler sunularak, modelin içerdiği üye olma/olmama yönündeki nedenler yorumlanmaktadır. Bu modelde, özellikle işyerlerinde meydana gelen uyumsuzlukların, üye olma noktasındaki koşullanmayı tetiklediği fikri yatmaktadır (Wheeler ve McClendon, 1991; akt. Urhan, 2012, s. 38).

Charlwood'un (2001) da, çalışmasında aktardığı ve doğruluk payı oldukça yüksek olan bazı hipotezler mevcuttur. Kuramın hipotezleri;

- Bir işyerinde uyumsuzluk neticesinde tatmin düzeyi düşen bir işçi, yaşadığı bu tatminsizliği aşmanın yollarını arayarak çözüm üretmek isteyecektir. Bunun neticesinde de herhangi bir sendikaya üye olma noktasında daha olumlu düşünecek dolayısıyla daha fazla istekli olacaktır.
- Bir işyerinde, özellikle ücret konusunda adaletsizliğin olduğunu düşünen ve bazı çalışma arkadaşlarının kendisinden daha yüksek ücret aldığını düşünen bir işçi, bu adaletsizliğin yok edilmesi adına bir desteğe ihtiyaç duyacak ve şartlarının iyi olduğunu düşünen bir işçiye nazaran, herhangi bir sendikaya üye olma konusunda daha istekli olacaktır (Charlwood, 2001, s. 5).

Bu hipotezlerin geçerliliği daha öncesinde bazı çalışmalarla doğrulanmıştır. Van Den Berg ve Grott'un (1992) çalışmalarında, uyumsuzluklar neticesinde ortaya çıkan ve işyeri bazında yaşanan tatminsizlikler ile ücretler arasındaki bağın, herhangi bir sendikaya üye olma/olmama üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Şöyle ki, ücretleri düşük olan ve dolayısıyla tatminsizlik yaşayan işçiler, sendikaya üye olma noktasında daha olumlu fikirlere sahip olmaktadır (Seçer, 2009, s. 32; Van Den Berg & Grott, 1992, s. 558).

Kuramın da ortaya koyduğu gibi ekonomik faktörler sendika üyeliğini etkilemektedir. Yaşanan olumsuzluklara karşı, sendika üyeliği konusunda işçiler

arasında mücadele etme fikri doğmakta, olumlu düşünceler ortaya çıkmakta ve bu düşünce de örgütlenme üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Ancak yaşanan bu olumsuzluklar, farklı nedenlerle (işini kaybetme endişesi, iş arkadaşları arasında dışlanma korkusu vb.), örgütlenmeyi her zaman olumlu etkilememektedir.

2.2.2. Fayda Modeli

Bu modelde, sendika üyeliğinin getirmiş olduğu avantajlar ve dezavantajlar karşılaştırılarak, hangi tarafın ağır bastığı ortaya çıkarılmakta ve ortaya çıkan sonuca göre edim gerçekleştirilmektedir. Elbette ki bu analizi yaparken, bireysel ve kolektif bütün çıkarlar gözetilmekte, uyumsuzluk modeline nazaran daha az keskin kararlar verilmektedir. Yani uyumsuzluk yaşamayan işçiler bile sendikalaşabilmektedir. Bu da fayda analizinin bireysel değil de kolektif yapıldığının bir göstergesi olarak karşımıza çıkar (Charlwood, 2001, s. 6). Modelden genel olarak, grevler ile ilgili ortaya çıkarılan istatistikler çözümlenirken ve sendikal anlamdaki güçsüzlükler araştırılırken yararlanılmaktadır (Uçkan, 2007, s. 41; Klandermans, 1986, s. 190).

Fayda modelinde işçi, üye olduğu takdirde, bu üyeliğin kendisine ne gibi fayda sağlayacağını analizini yaparak, aslında bireysel olarak vermiş olduğu bir karar sonucu, kolektif olarak sağlanacak faydaları da gözetmektedir. Tam tersi bireysel olarak karar verip üye olmadığında da, ne gibi kolektif kazançları kaybedeceğini analizini yapmaktadır. Çünkü üye olduğu takdirde, bireysel kazanımlarının yanında, kolektif kazanımlar da elde edebileceğini bilmektedir. Sadece kendisi değil, aynı zamanda mensubu olduğu grup da bu kazanımlardan yararlanır. Elbette ki üye olma/olmama konusunda vereceği bu kararı, elde edeceği kar ve zararın analizini yaparak rasyonel bir şekilde vermektedir (Urhan, 2012, s. 38-39; Booth, 1985, s. 255; Waddington ve Whitston, 1997, s. 520).

Bu modeldeki asıl odak noktası işçidir. İşçi, sınıfının içerisinde değil de bireysel olarak yorumlanmaktadır. Edim sonucu elde edebileceği kar ve zararları ihtimal dahilinde değerlendirerek kararını vermektedir. Model bireysel olarak işçiye odaklanmakta, ancak vereceği kararlar, kolektif olarak gerçekten bir fayda sağlanacağına inandığı zaman kesinleşmektedir (Frege, 1999; akt. Seçer, 2009, s. 33).

Bu model ile ilgili olarak değerlendirilecek son durum ise, Charlwood'un (2001) fayda modeli ile ilgili aktarmış olduğu hipotezdir. Bu hipotez, işçinin

inancı ile ilgili olup, rasyonel bir şekilde vermiş olduğu karar ile ilgilidir. Bu hipoteze göre, işçi eğer sendikanın işyerine girdikten sonra, o ortamdaki koşulları iyileştirebileceğine inanırsa, sendikaya üye olmak için istekli ve pozitif olacaktır. Bunun tam tersi olarak, eğer bir fark yaratılacağını düşünmüyor ve aynı düzenin devam edeceğine inanıyorsa, sendikaya üye olmak için biraz daha az istekli olacak ve kolektif verilen karara göre hareket etme eğilimine girecektir (Charlwood, 2001, s. 6).

2.2.3. Politik/İdeolojik Model

Her bireyin, kendine özgü siyasi görüşü ve inanmış olduğu değerleri vardır. Bireylerin sahip olduğu bu siyasi görüş ve inanmış olduğu değerleri, özel hayatı da dahil, bütün yaşantısına tesir etmektedir. Nasıl ki bir olayı yorumlarken bile siyasi görüşü dahilinde yorum yapıyorsa, nasıl ki inandığı değerleri yaşattığını düşündüğü siyasi partileri destekliyorsa, sendikaya üye olurken de bu düşünce ve inançlar çerçevesinde karar vermektedir.

Bu modele göre işçi, bir sendikaya üye olma/olmama noktasında fazlasıyla hassas davranmaktadır. Uyumsuzluk ve fayda modellerinin aksine, ne ekonomik çıkarlar, ne kar-zarar analizi, ne de tatminsizliği düşünür. Odaklandığı tek bir nokta vardır, o da üye olacağı, ya da olmayacağı sendikanın politik görüşü ve benimsemiş olduğu değerleridir. Sahip olduğu görüş ve değerleri taşıyan sendikaya üye olmak için daha fazla meyilli olacak ve kararını bu yönde verecektir. Bu noktada işçi, üye olacağı sendikanın, görüş ve inançlarını benimseyen kurumların en önemli savunucusu ve destekçisi olduğunu düşünmektedir (Wheeler ve McClendon, 1991; akt. Urhan, 2012, s. 40).

Bu durumla ilgili verilecek örnek, modelin gerçekçiliğini açığa çıkarır niteliktedir. Seçer'in de (2009) aktardığı gibi, gerçekten de politik görüşler ile üyelik arasında ayrılmaz bir bağ vardır. Öyle ki genel olarak söylenen, sola yakın ve sol görüşe sahip olmak, sendika üyeliğini arttıracak bir nitelik olarak değerlendirilmektedir. Çeşitli çalışmalarda da, aradaki bağ kanıtlanmış, sağ görüşü benimseyen işçilere göre, sol görüşü benimseyen işçilerin, sendikaya üye olma noktasında daha pozitif ve daha istekli oldukları ortaya çıkarılmıştır (Seçer, 2009, s. 31; Deery & Cieri, 1991, s. 69).

Gerçekten de Türkiye açısından, işçiler ile yapılan birçok görüşmede ve yapılan bazı araştırmalarda, sendikaların siyasi partiler ile karıştırıldığı, düzeni bozduğu gerekçesi ile anarşist yapılar olarak değerlendirildiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Sendikalara dahil olup, “başını belaya sokmak” istemeyen işçiler, sendikalara sıcak bakmamakta ve üye olmaktan kaçınmaktadırlar. Buna benzer sonuçlar bu çalışmayla da desteklenmiştir.

Bu model ile ilgili değinilecek son nokta, örgütlenmenin niteliğini ve niceliğini olumsuz etkilediği yönündeki görüştür. Çünkü bir işçi, ekonomik, sosyal ve kültürel çıkarlarını hiçe sayarak, sadece politik görüşüne göre sendikaya üye olma/olmama kararını veriyorsa, ortaya handikaplı durumlar çıkmaktadır. Bu handikaplardan ilki, sol görüşe sahip bir işçinin, ekonomik, sosyal ve kültürel yönden kendisine fayda sağlamayacağı, üye olduğu zaman çıkarlarının korunmayacağı bir sendikaya, sırf politik görüşü sebebi ile üye olması, örgütlenmenin niteliğini zedeleyecektir. İkinci handikaplı durum ise, sağ görüşe sahip bir işçinin, ekonomik, sosyal ve kültürel yönden kendisine gerçekten fayda sağlayacağı, üye olduğu zaman çıkarlarının sonuna kadar korunacağı bir sendikaya üye olmaması sonucunda, örgütlenme nicelik olarak zedeleneyecektir. Böylece niteliksiz bir sendikal hareket ortaya çıkacak, sendikaların varlıklarını yavaş yavaş kaybedeceklerdir. Ya da niteliksiz bir sendika olarak varlığını sürdürmeye çalışacaktır.

2.3. KOLEKTİF TEMELLİ SENDİKALARA KATILIM KURAMLARI

2.3.1. Etkileşimci Kuram

Bu kuramda, sendikaya üye olmak isteyen bir işçi, üye olma düşüncesi içerisine girdiğinde, kesinlikle çevresinden etkilenmekte ve kararını kolektif yapılara göre belirlemektedir. İşçi üye olma/olmama kararını verirken, gerçekten de içinde bulunduğu yapının taşımış olduğu değerlere göre hareket etmekte ve bu değerlere fazlasıyla önem vermektedir. Dahil olunan grup ile karar verecek olan birey arasında, vazgeçilmez bir etkileşim söz konusudur (Schnabel, 2003; akt. Uçkan, 2007, s. 41).

Gerek çalışma hayatındaki ortamı, gerekse özel hayatındaki ortamı olsun, kolektif nitelik taşıyan herhangi bir ortamda, bir sendikaya üye olma/olmama

kararları önemli oranda etkilenmektedir. Çeşitli çalışmalarda da desteklenen bu sav, kolektif yapılar içerisinde kazanılan ve “sürü psikolojisi” olarak nitelendirilen mantık ile kişisel verilen kararlar arasındaki bağı açıklar niteliktedir (Schnabel, 2003; akt. Seçer, 2009, s. 34; Siedman & London & Bernard, 1951, s. 76; Seçer, 2009, s. 30; Urhan, 2012, s. 41;).

Gerçekten de bir işçi, içinde bulunduğu grubun fikir ve görüşlerinden etkilenerek edimini ona göre gerçekleştirir. Elbette ki kendi değerleri de önemlidir ancak grubun vermiş olduğu kararlar, kendi değerlerinin önüne geçmektedir. Çevresindeki bütün sosyal grupların baskısını, vereceği kararlar üzerinde fazlasıyla hissetmekte, onlardan adeta onay bekler duruma gelmektedir. Sendikaya üye olma noktasında bu baskı da aynı oranda devreye girmektedir (Urhan, 2012, s. 40; Blackwood, Lafferty, Duck & Terry, 2003, s. 488-489).

2.3.2. Sosyal Gelenek Kuramı

Bu kuram, işçilerin özellikle sosyal alışkanlıklarına odaklanmaktadır. İşçilerin sosyal alışkanlıkları, kolektif anlamda verecekleri kararlar üzerinde oldukça fazla etkiye sahiptir. Geçmişten itibaren gerek iş ortamı, gerekse de aile ortamında sahip olunan alışkanlıklar, işçilerin herhangi bir sendikaya üye olma/olmama konusunda karar verirken danıştığı, aslında bir bakıma yazısız kural gibi sayılan olgulardır. Danışılan bu alışkanlıklar, işçilerin edimini gerçekleştirmesine önemli oranda yardımcı olmaktadır (Booth, 1985, s. 255).

Sosyal gelenek kuramı, aslında sendikal anlamdaki normların, uygulanabilirliğini etkileyen faktörlere odaklanmaktadır. Bu faktörlerden ilki, ideolojik faktörlerdir. İdeolojik bir görüş olarak değerlendirilen sendikacılık, işçilerin üye olmasını ister. Çünkü sendika onların saygınlığını arttırmakta ve genel olarak pozitif tepkiler ile karşılaşmalarına, ayrıca üye olmayanlara verilecek cezaların da psişik maliyetlerinin azaltılmasına sebep olmaktadır. Faktörlerden ikincisi ise, işyerindeki çalışan kişilerin, aslında üye olan işçinin çalışma arkadaşlarının, sosyal ortamdaki birbirleri ile etkileşimi ve bu etkileşimin dayanıklılığıdır. Çünkü sosyal ortamdaki etkileşim, çalışanları birbirine bağlayan bilgiler açısından önemlidir. Sosyal ağlar daima güçlü kalmak zorundadır. Çünkü bilgi akışının gerçekleşmesi için kesinlikle gereklidir (Checchi & Corneo, 1998, parag. 6).

Bu kurama göre işçiler, herhangi bir sendikaya üye olurken, aile bireylerinin görüşlerinden, iş arkadaşları ile aralarındaki iletişimden, çalıştığı işyerinin yöneticisinin sendikalara bakış açısından ve dolayısıyla ülkedeki var olan yasal ortamdaki baskı ve kararlardan etkilenmektedir (De Witte, 1988; Hartley, 1992 & Snow, 1980; akt. Visser, 2002, s. 406).

Tıpkı etkileşim kuramında değinilen “Sürü Psikolojisi” mantığı gibi etrafındaki insanların üye olup/olmamasına bağlı olarak bu edimler değişim gösterebilmektedir. Visser’in (2002) aktarmış olduğu, yapılan çalışmaların birinde uygulanmış olan ankete katılan kişinin, sendikaya üye olma sebebinin, diğer arkadaşlarının birlik beraberlik içerisinde olmasına bağlaması ve bu sebeple üye olduğunun belirtildiği örnek ise, “Sürü Psikolojisi” mantığına birebir uyan bir örnek olarak değerlendirilmektedir (Cregan & Johnston, 1990, s. 99; Visser, 2002, s. 406). Ayrıca Türkiye’de de bu mantıkla hareket eden işçilerin görüşlerinin yer aldığı çalışmalar da mevcuttur (Urhan, 2012, s. 42).

Aslında etkileşimci kuramın birçok özelliğini taşıyan ve bu açıdan benzerlik gösteren sosyal gelenek kuramı, bazı yazarlarca fayda modeli ile etkileşimci kuramın birleşimi olarak değerlendirilmektedir. Gerçekten de tıpkı etkileşimci kuramdaki gibi verilen kararlar sosyal yapılardan etkilenmekte, fayda modelindeki gibi etkileşim içine girerken kar-zarar mantığı ile kararlar rasyonel bir şekilde verilmektedir (Schnabel, 2003; akt. Uçkan, 2007, s. 42).

Sosyal gelenek kuramı ile ilgili son olarak söylenebilir ki; bu kuram, koşulları birbirinden farklı olan ülkelerin, dolayısıyla farklı olan sendikal örgütlenme eğilimlerinin ve ülkeler arasındaki bu farklılaşmanın gerçek manada sebeplerini açıklayacak niteliğe sahiptir. Şöyle ki, sendikal üyelik oranlarının düşük oluşu, sendikaların temsil gücünün zayıflayıp etkinliğinin azalmasına sebep olmaktadır. Böylece etkinliği azalan sendikalar, gelecek nesil için üyelerinin az sayıda kalışı ile bir model oluşturamadığı için, birlik olmaya yönelik inançlar zedelenmiş olacaktır (Akerlof, 1980; akt. Visser, 2002, s. 407-408).

2.4. ALANA İLİŞKİN LİTERATÜR ÖZETİ

Sendikal örgütlenme konusunda literatürde bazı çalışmalar yer almaktadır. Bu bölümde, bu çalışmalardan söz edilecektir. Urhan (2004), “Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durumu” adlı, yayımlanmamış doktora

tezinde, örgütlenme potansiyelinin yüksek olduğu, özel kesimde yer alan imalat sanayisinde istihdam edilen sendikal ve sendikasız işçilerin, sendikal örgütlenmeye yönelik tutumlarının ortaya çıkarılması amacıyla, kotalı örneklem yolu ile belirlenen İstanbul ve Kocaeli illerinde, dokuma, gıda, kimya, lastik ve metal işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan 273 sendikal, 138 de sendikasız olmak üzere toplam 411 işçi ile anket uygulayarak yüzyüze görüşme yapmıştır. Sendikaya üye olmayan kişilerin, öncelikle işveren baskısı, sendikaya duydukları güvensizlik ve iş arkadaşlarının üye olmaması gibi sebeplerden dolayı üye olmadığı ortaya çıkmıştır. Sendika üyelerinin çoğu da, ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmek, işyerinde herhangi bir sorunla karşılaştığında destek görmek ve sendikacılığa inandığı için sendikaya üye olduklarını belirtmiştir. Ortaya çıkan en önemli sonuçlardan birisi de, sendika üyesi olan işçilerin, üyesi buldukları sendikanın, işçilerin haklarını ve çıkarlarını yeterince korumadığına inanması olmuştur.

Aydoğan (2007), “Kamu Hastaneleri Sağlık Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyet Temelinde İncelenmesi (Ankara’da iki kamu hastanesi) isimli yayımlanmamış yüksek lisans tezinde, sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenmeden neden uzak durduklarını, sendikaya üye olan ve olmayan sağlık çalışanlarının cinsiyet temelinde sendikal örgütlenmeye ilişkin görüşlerinde farklılık olup olmadığını incelemiştir. Araştırmaya, Ankara’da iki kamu hastanesinde çalışan toplam 288 sağlık çalışanı dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, sendika üyesi olmayan evli kişilerin eşlerinin de aynı ölçüde üye olmadığı belirlenmiş, sendikaya üye olan evli kişilerin ise evli olmaları, örgütlenmeyi pozitif yönde etkilememiştir. Araştırmaya dahil edilen üyelerin çoğunluğunun, 4688 sayılı Yasa’dan önce sendikaya üye olduğu belirlenmiş, böylece yasanın örgütlenmeyi olumlu anlamda etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Sendikalarda görev alma noktasında, en olumsuz tutumu sergileyenler ise kadınlar olmuştur. Üye olmayanların çoğunluğunun, gelecekte herhangi bir sendikaya üye olmak istemediği belirlenmiştir. Üye olmayan çalışanlar, sendikalara güvenmedikleri, sendikaların etkinliğine inanmadıkları ve sendikalar siyaset yaptığı için üye olmadıklarını belirtmişlerdir.

Urhan ve Selamoğlu (2008), “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği” başlıklı çalışmalarında, Kocaeli ilinde, imalat

sanayinde ağırlığı olan metal, gıda, tekstil ve Petro-kimya/lastik işkollarında çalışan 273 sendikalı, 138 sendikasız olmak üzere toplam 411 işçiye uygulanan anketi, yeniden yapılandırarak uygulamaya koymuşlardır. Yeniden yapılandırılan anket formu, sendikalı ve sendikasız olmak üzere toplam 277 işçiye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, işçilerin sendikalara karşı olumsuz ve kararsız bir tutum içinde oldukları ortaya çıkmıştır. Bu tutum özellikle sendika üyesi olmayan ve daha önce herhangi bir sendikaya üye olmuş ancak şimdi üye olmayan işçilerde daha olumsuzdur. Ayrıca işçilerin, sendikaların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebilecek kurumlar olduğuna ilişkin inançlarının oldukça düşük olduğu ortaya çıkmıştır. İnançları düşük olan işçilere göre, bunun sebepleri işveren baskısı, antidemokratik yasalar ve sendikacıların yetersizliği olarak belirtilmiştir. Üye olmayan işçilerin çoğunluğunun ise, sendikalara güvenmediği, işyerinde örgütlü sendika olmadığı ve sendikanın mevcut durumunu değiştireceğine inanmadığı için üye olmadığı ortaya çıkmıştır.

Uçkan ve Kağncıoğlu (2009), “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği” başlıklı çalışmalarında, Eskişehir ilinde bulunan metal, gıda, dokuma ve petrol-kimya/lastik işkollarını temel alarak, bu sektörlerde çalışan sendikalı ve sendikasız işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını incelemişlerdir. Çalışmada 283 işçiye 61 soruluk bir anket formu uygulanmıştır. Anket uygulanan işçilerin çoğunluğu metal işkolunda çalışmaktadır. Araştırma sonucunda, sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri arasında ciddi bir güven sorunu yaşadığı ortaya çıkmıştır. Sendika üyesi olan ve olmayan işçilerin büyük çoğunluğu, sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebildiğine inanmamaktadır. Koruyup geliştirememeye nedenleri ise, işveren baskısı, anti-demokratik yasalar ve sendikacıların yetersizliği olarak belirlenmiştir. Sendika üyesi olmayan işçilerin çoğunluğu ise, sendikalara güvenmediği, işveren baskısı ile karşılaştığı ve işçi arkadaşları üye olmadığı için sendikalara üye olmadıklarını belirtmiştir. Sendikalı işçilerin büyük çoğunluğu ise, sendikaların siyasetle uğraşmayıp, sadece işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmeleri gerektiğini düşünmektedir.

Taşkıran (2011), “Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında, özellikle sendikal hak ihlallerinin ortaya konulması amacıyla, sağlık sektöründe çalışan 30 taşeron işçisi ve bu

işçileri örgütlenme çabası içinde olan bir sendika ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirmiştir. Araştırmada, işçilerin çalışma koşulları ve bu koşullar sebebi ile örgütlenmeye duydukları ihtiyaç, sektördeki taşeron kullanımının sakıncaları ve işyerlerinde örgütlenmelerinin nasıl engellendiği, sendikanın örgütlenmede karşılaştıkları sorunlar, örgütlenme mücadeleleri ve yöntemleri açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda, taşeron işçilerinin sadece kendi işlerini değil, birçok işi yaparak, düşük ücretler karşılığında, esnek ve güvencesiz bir biçimde çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde, örgütlenme aşamasında da çeşitli baskı ve tehditler ile karşılaştıkları, dolayısıyla işten atılma korkusu olan diğer işçilerin, örgütlenmeye karşı olumsuz tutum sergiledikleri anlaşılmıştır. Ayrıca, yönetimin sendika üyesi olan işçilere karşı mobbing uyguladığı, değişik yıldırma politikaları ile işçileri sendikalardan uzaklaştırmaya çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Pala (2012), “Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Sendikal Örgütlenmesi: Çorlu Örneği” isimli yayınlanmamış yüksek lisans tezinde, Türkiye’de tekstil sektöründe çalışan kadın işgücünün istihdam şartları ile bu sektörde çalışan kadınların sendikal örgütlenmeleri ve sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumlarını incelemiştir. Alan olarak, tekstil işletmelerinin yoğun olarak bulunduğu Tekirdağ ilinin Çorlu ilçesi seçilmiştir. Sadece iki büyük konfederasyona bağlı olan iki sendikanın üyeleri ile görüşülmüştür. Araştırmanın örneklemini 323 kadın işçi oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda, kadın işçilerin sendika yöneticilerine güvenlerinin yüksek olduğu, kadınların örgütlenmeye katılım düzeylerini yeterli olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kadın çalışanların çoğunluğu, gelirlerinde artış olacağını ve işyerinde herhangi bir sorunla karşılaştığı zaman hak ve çıkarlarının korunacağını düşündüğü için sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir.

Taşpınar (2012), “e-Devlet Güven İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması” isimli, yayınlanmamış yüksek lisans tezinde, e-Devlet uygulamalarına yönelik güveni ölçmek, duyulan güvenin seviyesinin ortaya çıkarılması ve e-Devlet uygulamalarını kullanmaya devam etme niyeti üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda, Konya İlinde daha önce, en az bir defa e-Devlet üzerinden herhangi bir uygulamayı kullanmış olan 1387 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların e-Devlet’e karşı

duydıkları güven seviyeleri düşük çıkmıştır. Katılımcılara göre, kişisel bilgilerinin güvenliğine ilişkin alınan önlemler yetersizdir. Ancak e-Devlet'i kullanmaları sonucunda elde ettikleri faydaların, almış oldukları risklere katlanabilecek düzeyde oldukları anlaşılmıştır. Yani, sistemi kullanmaları sonucunda elde ettikleri faydalar, karşılaşılabilecekleri risklere katlanmalarına sebep olmaktadır. Bu çalışma sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili olmayıp, e-Devlet sistemini kullanan kişilerin sisteme yönelik kaygı ve endişelerini ortaya koyan bir çalışmadır. Taşpınar'ın (2012) yaptığı çalışmanın sonuçlarında, bu çalışmanın sonucunda da ortaya çıkan bulgulara rastlanmıştır.

Memur-Sen'e bağlı Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası- Sağlık-Sen (2012), "Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması" başlıklı raporunda, üyelerin sendikalardan memnuniyet düzeyleri, sendikal bağlılık durumları, sendikal faaliyetlere katılım durumları ve sendikalardan beklentilerinin ve sendikalara ilişkin algı ve tutumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya, sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda çalışan toplamda 1344 işçi dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda; üyelerin sendikadan beklentileri sırasıyla hizmet sendikacılığı olarak tanımlanabilecek piknik, gezi gibi sosyal faaliyetler, konferans veya paneller, son olarak haftalık-aylık düzenli seminerlerdir. Üyelerin sendikadan genel olarak memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Üyelerin sendikalardan beklentilerin yüksek olduğu ve sendikanın da bu beklentilerini karşılayacaklarına inandıkları belirtilmiştir. Ayrıca üyelerin sendikaları ile özdeşleştiği ve sendikalara karşı bağlılıklarının kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

Taşdan (2013), "Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri: Nitel Bir Araştırma" başlıklı çalışmada, sendika üyesi olan ve olmayan öğretmenlerin, Türkiye'de faaliyet gösteren sendikaların mevcut durumuna ve işleyişine yönelik tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Kars ilinde 20 ilköğretim okulunda görev yapan 20 sendika üyesi, 32 sendika üyesi olmayan toplam 52 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin eğitim sendikalarına yönelik bakış açılarının olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır. Genel olarak çok fazla sendika olmasından şikayet eden öğretmenler, sendikacıların pasif olmasından ve sendika-siyaset ilişkisinden rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir. Sendika üyesi olmayan öğretmenlerin çoğu

ise, tarafsız olmak ve siyasi bir gruplaşma olmaması, sendikalar hakkında bilgi sahibi olmadığı ve sendikaların görevlerini yapmadıklarını düşündükleri için üye olmadıklarını belirtmişlerdir.

Erdoğan ve Durmuşkaya (2014), “Çalışanların Sendikalı Olmama Nedenlerine Yönelik Bir Alan Araştırması” başlıklı çalışmalarında, Japonya menşeli bir işletmede 3 mavi yakalı işçi ve 1 mühendis kadrosunda yer alan vasıflı işçi ile görüşerek, sendikalaşmama nedenlerini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Araştırma bulgularına, mülakatlar ve gazete haberlerinin derlenmesi sonucunda ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda; sendikalaşmaya ilişkin olumlu ve olumsuz tutum sergileyen çalışanların olduğu belirtilmiştir. Sendikalı olmak isteyen işçiler, sendikanın iş güvencesini ve ücretleri arttıracığına, sosyal haklar konusunda iyileştirmeler yaşanacağına ve işyerinde yaşanan hiyerarşiye ancak sendikanın temsili ile karşı çıkılacağına inanmaktadır. Sendikalı olmak istemeyen işçiler ise, sendikaların güvenilir kurumlar olmadığına, siyasi olarak hareket ettiklerine ve sendikaların yetersiz politika izlediklerine inanmaktadır. Yani sendikalara güvenmediklerinden dolayı bu sürece girmeyi düşünmedikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışanlar, işverenlerin sendikalaşmaya sıcak bakmadığını, yöneticilerin rekabet eden sendikalardan işverene daha yakın olan sendikaların desteklediğini belirtmektedirler. Bu da işçilerin sendikaları tercih etmemesi noktasındaki en önemli olgulardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Yılmaz (2015), “İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği” başlıklı çalışmasında, İzmir’in Aliağa ilçesinde Petrokimya sektöründe faaliyet gösteren işçilerin, sendikal örgütlenmeye ve Türk sendikal hareketine yönelik algı ve tutumlarını incelemiştir. Araştırmaya Petrol-İş’in örgütlü olduğu Petkim’de çalışan toplamda 315 işçi dahil edilmiştir. Aynı zamanda 31 işçi ile de derinlemesine görüşme yapılmıştır. Araştırma sonucunda; sendikanın özelleştirmelere karşı yürütmüş olduğu politikaların, işçiler arasındaki sınıfsal dayanışmanın ve örgütlü mücadelenin önemini kavraması noktasında etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumların da, sendikaya olan güven ve bağlılığı arttırdığı anlaşılmaktadır. Sendikada verilen eğitimlerin de, işçilerin örgütlenmeye dair bilinçli ve inançlı olmasında etkili olduğu belirlenmiştir. İşçilerin, Türk sendikal hareketinin bürokratik örgütlenmesine ilişkin eleştirel değerlendirmeleri de dikkat çeken unsurdur.

Erdoğan ve Güneş Karaman'ın (2016), "Türkiye'deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar" başlıklı çalışmasında, Türkiye'de eğitim işkolunda faaliyet gösteren 4 büyük sendikanın İstanbul'da bulunan üyeleri ve yöneticileri ile görüşmeler yapılarak, üyelerin sendikalardan beklentileri ve sendikaların temel sorunlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. 12 sendika üyesi, 12 yönetici olmak üzere toplamda 24 kişi ile görüşülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre, üyelerin sendikalardan beklentileri, onların hak ve çıkarlarının savunulması ve eğitimin niteliğinin artırılmasına katkı sunacak politikalar geliştirilmesi olarak ortaya çıkmıştır. Bazı üyeler ise, sadece sendikaya üye olmanın yeterli olmadığını, aynı zamanda diğer sendikalar ile işbirliği ve iletişim haline geçerek, üyelerin sendikal anlamda bilinçlendirilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Araştırmaya dahil edilen yönetici ve üyelere göre, sendikaların en önemli sorunları ise; sendikaların siyasi parti veya görüşlerle ilişkili olarak değerlendirilmesi, sendikalara karşı geliştirilen olumsuz algı ve tutumlar, son olarak ise sendikaların grev hakkının bulunmamasıdır.

Güler ve Tokol (2016c), "İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikayesi: 2015 Metal Direnişi" başlıklı çalışmalarında, eylemlerin öznesi olan işçiler üzerinden, Metal Fırtınayı incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya, daha önce yaşanan bu eylemlere katılmış olan toplam 14 işçi dahil edilerek derinlemesine görüşme tekniği uygulanmıştır. Görüşmeler sonucunda, bu süreçte işçilerin sendika tercihlerinin değiştiği, işçilerin bir bölümünün başka sendikalara üye olduğu, bazı işçilerin ise sendikalarına geri döndükleri belirtilmiştir. Metal Fırtına sonrasında, işçileri bazı fabrika yönetimleri hoşgörü ile karşılarken, bazı fabrika yönetimleri bu işçileri işten çıkarmıştır. Görüşülen tüm işçiler, eylemler sonrasında kazanım elde etmelerine rağmen, işyerinde çalışma barışının bozulduğunu ifade etmişlerdir. Genel olarak, çalışmaya katılan tüm işçiler, Metal Fırtınanın tek bir sebebinin olmadığını ve bunun zaman içinde ortaya çıkan bir birikimin sonucu olduğunu dile getirmişlerdir.

Arslan, Köybaşı ve Uğurlu (2016), "Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri" başlıklı çalışmalarında, öğretmenlerin sendikalı olmaya ilişkin görüşlerini, sendikalı olma nedenlerini ve sendikalı olmaya ilişkin tutumlarını incelemişlerdir. Nitel ve nicel yöntemlerle yapılan bu araştırmada,

nitel yöntem için Sivas ilinin Kangal ilçesinde görev yapan 48 öğretmen, nicel yöntem için ise Sivas ilinde toplam 14 okulda görev yapan 148 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma sonucunda, sendika üyesi öğretmenlerin sendikal faaliyetleri yetersiz olarak gördüğü ortaya çıkmıştır. Üyelerin, haklarının korunması için sendikaya üye olduğu, üye olmayanların ise sendikaların siyasete karışmasından dolayı üye olmadığı belirtilmiştir.

Ciğerci Ulukan ve Özmen Yılmaz (2016),”Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği” başlıklı çalışmalarında, kamu sağlık sektöründe taşeron işçi olarak çalışan kadınların taşeron çalışma ilişkileri, taşeron olmanın evdeki cinsiyetçi işbölümüne etkileri incelenmiştir. Çalışmada aynı zamanda taşeron sisteminin olumsuz olarak etkilediği sendikal örgütlenmeye yönelik bulgulara da rastlanmıştır. Araştırmaya, Samsun ve Ordu illerinde kamu hastanelerinde çalışan toplam 41 taşeron kadın işçi dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; taşeron olarak çalışan kadınların çoğunluğu sendika üyesi değildir. Sendikaya karşı mesafeli durmalarının en büyük sebebinin ise, işten atılma korkusu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca geçmişte sendikalı olduğu için işten atılan kişiler olduğu belirtilmiştir. Sendika üyesi olmayan bazı kadınlar, sendikaların bir şeyler yapabileceğini düşünmedikleri, güvenebilecekleri bir örgütlenme ortamı bulunmadığı için üye olmadıklarını belirtmişlerdir. Sendikaya üye olan kadınlar ise, sendikaların önemli olduğunu düşünmekte ve örgütlenmeye ilişkin olumlu tutum sergilemektedir.

Aysan ve Kablay (2017), “Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak” başlıklı çalışmalarında, özelleştirmelerin maden işçilerine, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına nasıl yansıdığını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Aynı zamanda sendikal örgütlenmenin bölgede yaşadığı değişimler de incelenmiştir. Araştırmaya, 13’ü kamuda çalışan, 57’si özel ocakta çalışan, 5’i kaza sonrası işsiz kalan maden işçisi olmak üzere toplamda 75 işçi dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, özel ocakta çalışan işçilerin çoğunluğunun, kamuda çalışan işçilerin ise tamamının sendika üyesi olduğu belirtilmiştir. Sendika üyesi olan işçilerin çoğunluğu, şirket ya da kurum mecbur bıraktığı, sosyal haklardan faydalanabilmek ve haklarının savunulması için sendikaya üye olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, yapılan görüşmeler sonucunda işe alınacak bazı işçilerin e-Devlet şifrelerinin alınarak üye yapıldığı

ortaya çıkmıştır. İşçilere verilen kömür miktarlarının, sendikalı ve sendikasız işçi arasında farklılık göstermesi de, işçileri sendikalı olmaya mecbur bırakmıştır. Son olarak ise işçiler, hak ve çıkarlarını gerçek anlamda koruyan bir sendikaya ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

Etcı ve Kağnıcıoğlu (2017), “Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı” başlıklı çalışmalarında, kamuda çalışan taşeron işçilerinin sendikalara ilişkin algı ve tutumlarını incelemişlerdir. Araştırmaya, Eskişehir ilinde yer alan Anadolu Üniversitesi’nde temizlik, destek, güvenlik ve otomasyon gibi çeşitli birimlerde çalışan toplam 304 işçi dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda; işçilerin çoğu, sendikaların işçilerin haklarını koruyabildiğini belirtmiştir. Sendikaların, işçilerin hak ve çıkarlarını korumadığını düşünen kişiler ise, böyle düşünmelerinin sebeplerini şu şekilde sıralamıştır; sendikal yönetimin yetersizliği, işyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği/eksikliği ve işverenlerin baskıcı tutumu. Çalışmanın dikkat çekici sonuçlarından biri, eğitim seviyesi yüksek ve genç olan sendika üyesi taşeron işçilerinin, neredeyse tamamının sendikal görevlerinin olmayışdır. Bu durumun da örgütsel bağlılığı ve sendikal algıyı olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Araştırmaya katılan taşeron işçilerin neredeyse tamamı, sendikalardan herhangi bir eğitim almadıklarını, eğitim alan işçiler ise aldıkları eğitimin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

Kablay (2017b), “Sendika Üyelik Sistemi ve Sendikal Özgürlükler: e-Devlet Üzerine Bir Değerlendirme” başlıklı çalışmada, sendikal hak ve özgürlüklerin öneminden bahsederek, üyelik sistemi ile sendikal hak ve özgürlükler arasında ayrılmaz bir bağ olduğundan, e-Devlet aracılığı ile üyelik sisteminin sendikal hak ve özgürlükler üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmiştir. Çalışmada, genel olarak üyelik sistemlerinin, üyeliği zorlaştırıcı ve engelleyici etki yaratmasının, sendikal hak ve özgürlükleri ihlal edeceği, yeni üyelik sistemi ile de işçilerin işverenin istediği sendikaya üye olmaya zorlanması, e-Devlet şifrelerinin alınması gibi uygulamalarla, bireysel sendika özgürlüğünün ihlal edildiği belirtilmiştir.

Öngel (2017), “Metal İşçisinin Kimliği: Üye Kimlik Araştırması 2017” başlıklı çalışmada, Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırma Merkezi üzerinden yapılan üye kimlik araştırmasını tamamlayarak, Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan kadın ve erkek işçilerin genel yapısını ve kimliğini anlamaya

yönelik sendikal algılarını incelemiştir. Çalışmaya toplamda 1500 işçi dahil edilmiştir. Araştırmada dikkat çeken bulgulardan biri de, sektörde çalışan kadın çalışan sayılarının azlığı sebebi ile, çalışmaya dahil edilen üyelerin, sadece %7,7'sinin kadın olduğudur. Araştırma sonucunda, genel olarak sendikaların işçi haklarını koruyabildiğine ilişkin, işçilerin çoğunluğu bazen yanıtını vermiştir. Yani genel olarak sendikalara olan güvenin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Birleşik Metal-İş sendikasına olan inancın ise yaş arttıkça arttığı gözlemlenmiştir. Sendikaların etkin olmamasının sebepleri ise çoğunlukla anti-demokratik yasalar, işveren baskısı ve işçilerin sendikaya gerektiği gibi sahip çıkmaması olmuştur.

3. TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME PRATİKLERİ VE SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLER “MEVZUAT İNCELEMESİ”

Türkiye’de gerek Anayasalarla, gerekse de çıkarılan özel yasa ve yönetmeliklerle, olumlu olarak sendikal hak ve özgürlükler güvence altına alınmıştır. Ekonomik, sosyal ve siyasal ortamdaki etkilenecek çıkarılan bu yasaların bazılarında, sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili olumsuz düzenlemelerin yer aldığı ve dolayısıyla sendika hakkının ihlal edildiği dönemlerin de olduğu bilinmektedir.

Sendikalar ile ilgili çıkarılan bu yasalarda; sendikalara nasıl üye olunacağı, üyelik ve sendika kurabilmek için ne gibi şartların gerekli olduğu, üyelerin ve sendikaların hak ve yükümlülükleri, üyelikten çekilmenin nasıl olacağı gibi çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Çalışmanın bu kısmında, sendikalar özelinde çıkarılan yasalarda yer alan düzenlemeleri, üyelik sistemleri ve sendikal hak ve özgürlükler açısından incelenmeye çalışılacaktır.

Üyelik sistemi ve sendikal hak ve özgürlükler arasındaki ilişkiye değinilmesinin en temel nedeni, özellikle yapılmış olan çalışmada ortaya çıkarmak istenilen tez ve antitezler arasındaki bağlantıyı kurabilmektir. Şöyle ki üyelik sistemleri ile sendikal hak ve özgürlükler arasında ayrılmaz bir bağ mevcuttur. Sendikal hak ve özgürlüklerin tanınmış olması da “sendikal örgütlenme” üzerinde direkt etkilidir. Dolayısıyla üyelik sistemleri ile sendikal örgütlenme düzeyi arasında, dolaylı bir bağlantı vardır. Bu sebeple, yasalarda yer alan tüm düzenlemeler değil, sadece yasalardaki üyelik sistemi ve sendikal hak ve

özgürlükler ile ilgili olan maddeler, özgürlükçü ve yasaklayıcı tavırları ile yorumlanacaktır.

3.1. SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN ANA ÖZNESİ: İŞÇİ SINIFI

Endüstri ilişkilerinin ve endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri olan sendikaların, vazgeçilemez ve en önemli öznesi işçi sınıfı, sendikal hak ve özgürlükleri için oldukça çetin mücadeleler vermiştir. Türkiye’de işçi sınıfı için, bu zamana kadar hukuki olarak, tarihsel anlamda yorumlanırsa toplam dört yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasalar 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası, 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve son olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası’dır. Ek olarak 1963 yılındaki 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ve 1983 yılındaki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası da, kolektif özgürlükler ile ilgili düzenleme yapmak amacı ile, diğer yasalarla beraber yürürlüğe girmiştir.

3.1.1. 5018 SAYILI İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI VE SENDİKA BİRLİKLERİ HAKKINDA YASA

3.1.1.1. Genel Değerlendirme

5018 Sayılı Yasa, 1947 yılında Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yasanın en önemli eksikliği sendikalaşma hakkını vermesi grev hakkını tanımamasıdır.

Yasa ile sendikal hak ve özgürlüklerine kavuşan işçiler, gerçekten de çeşitli girişimlerde bulunarak, örgütlü hareketin gelişimi için gerekli adımları atmaya başlamışlardır. Yazar’ın belirttiği 1950 yılındaki istatistikler incelendiğinde, 80.000 üye ve 102 sendika kayıtlara geçmiştir ki bu da üç yıl içerisinde ulaşılan olumlu ve mühim bir istatistik olarak değerlendirilmektedir (Talas, 1954, s. 5).

Yaşanan olumlu gelişmelere karşılık, yasa ile verilen bu hak ve özgürlükler, uluslararası normlara uygun değildir. Ayrıca kimilerine göre, Yasa ile sağlanan bu ortam, özgür bir sendikal hareketin değil, devlet kontrolünde özgürlüksüz bir özgürlüğün, yani devlet müdahalesinin hissedilmesiyle

gerçekleşen bir sendikal hareketin temelini oluşturmaktadır (Kablay, 2017b, s. 30; Makal, 2004, s. 130).

Gülmez'in (1984) yasakçılık, özgürlük ve yasal dönem olarak gruplandığı toplu iş ilişkilerinin Batı'daki gelişimini, Türkiye'ye de uyarlayarak yorum yapabilmek mümkündür. Şöyle ki, 5018 sayılı Yasa, özellikle "grev" hakkını dışarıda tutarak, bu gruplandırmalar içerisindeki son dönem olan "yasal dönem" içerisinde tahlil edilebilmektedir. Çünkü grevin dahil edilmediği sendikal haklar, yasal zeminde ayrıntılı olarak ilk kez tanınmış ve bu haklar ile ilgili taraflara çeşitli olanaklar sunulmuştur (Gülmez, 1982, s. 76; Gülmez, 1984, s. 102).

3.1.1.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler

5018 sayılı Yasada, diğer yasalarda olduğu gibi özel bir üyelik şekli yoktur. Sendikaya üye olmak isteyen kişiler gerekli şartları taşıdıkları takdirde, yazılı ve sözlü olarak bu isteklerini beyan etmekte ve üye olabilmektedir. Yasada "aynı işkolu" ibaresinin yer alması ile şu anlaşılabilir; bir işçi kendi işkolunun dışındaki bir sendikaya üye olamamaktadır (madde 1/1). Üye olabilmek için işçi ve işveren sıfatlarının taşınması gerektiği belirtilerek, bu sıfatları taşımayanların sendikalara üye olamayacakları belirtilmiştir. Özel olarak esnaf ve esnafın yanında çalışanlar için de bu yasanın geçerli olmadığı ayrıca belirtilmiştir (madde 2).

Yasanın ikinci maddesine göre sadece İş Yasasına göre işçi sıfatını taşıyanların üye olabileceğini, bunun dışında yer alan esnaf ve esnaf yanında çalışanların bu haktan yararlanamayacağını açık bir göstergesidir. Ayrıca bedenen çalışmayanları da hak kapsamına almayan bu maddenin, sendikal özgürlüğün olumlu yönünü zedeleyen bir hareket olarak değerlendirildiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece "iş yasası" kapsamına göre işçi ve işveren sayılanlar denilerek, bu gruba girmeyenler sendika hakkından mahrum bırakılmıştır.

Yasa işçi ve işverenlere sendika hakkı vermiş ancak, işçilerin en önemli mücadele haklarından olan "grev" ve "toplu iş sözleşmesi" haklarını tanımamıştır. Grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının yasada yer almaması, anlamsız ve özünden yoksun olduğu gibi, sendika özgürlüğünün kolektif tarafını oluşturan

özgürlüklerin ihlal edildiğinin de göstergesidir. Şöyle ki, bir yasanın, gerçek manada sendika hakkını tanıdığını söyleyebilmek için, bireysel ve kolektif özgürlüklerin eksiksiz bir şekilde tanınmış olması ve herhangi bir özgürlüğün ihlal edilmemiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla 5018 sayılı yasa, gerçek manada sendika hakkını tanıyan bir yasa olarak değerlendirilemez (Gülmez, 1985; Gülmez, 2008).

Aslında Yasada, bir kimsenin herhangi bir sendikaya üye olması veya olmaması noktasında zorlamanın olmayacağı belirtilmiştir (madde 9/1). Yani olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü, koruma altına alınmıştır. Ancak, bu madde ile bir başka madde, birbirleri ile çelişmekte, dolayısıyla ikinci maddedeki olumlu sendika özgürlüğünün ihlali, dokuzuncu maddede yer alan olumlu ve olumsuz özgürlük hakları ile uygun olarak değerlendirilmemektedir.

Yasada, uluslararası kuruluşlara üye olunurken, Bakanlar Kurulu'nun kararlarına göre hareket edileceği ile ilgili düzenleme yapılmıştır (madde 5). Bu da sendika özgürlüğünü ihlal eden bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çünkü uluslararası kuruluşlara üye olmak, tamamı ile sendikanın iç işleyişi ile alakalı bir durumdur ve üye olma/olmama kararını sendika kendi başına verebilmelidir.

Son olarak da Cemiyetler Yasasının bazı maddelerinin korunması şartıyla, sendikaların Çalışma Bakanlığı'nın denetimine tabi oluşu düzenlenmiştir (madde 11/2). Bu da sendikal özgürlükleri zedeleyen bir nitelik taşımaktadır. Çünkü denetime tabi olan sendikalar, tamamıyla gözetim altında oldukları için endişe hissedecekler ve dolayısıyla tamamen özgür bir hareket sergileyemeyeceklerdir. Bu da sendika özgürlüğünün tüm yönlerinin ihlal edildiğine yönelik bir işaret olarak değerlendirilmektedir.

3.1.2. 274 SAYILI SENDİKALAR YASASI

3.1.2.1. Genel Değerlendirme

274 Sayılı Sendikalar Yasası, 1961 Anayasasının özgürlükçü havasında hazırlanarak, 1963 yılında yürürlüğe girmiştir. Gerçek anlamda kimilerine göre altın çağını yaşayan sendikalar, 274 sayılı Yasa yürürlüğe girene kadar, 5018 sayılı yasanın sunmuş olduğu “özgürlüksüz özgürlük” ortamında ayakta kalmaya çalışmışlardır.

Yasa sendikalara önemli hak ve özgürlükler sağlamıştır. Bu da hukuki ortamın, çıkarılan yasalar üzerindeki etkisini göstermektedir Şöyle ki 274 sayılı Yasa, 1961 Anayasasının temel hak ve özgürlükler alanında yapmış olduğu gelişimlere uyumlu olarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Gerçekten de sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili olması gereken düzenlemeler, bu yasa ile sağlanmıştır. Yasa gerekli özgürlükleri tanımıştır ancak uğramış olduğu düzenlemeler ile değiştirilerek farklı boyutlara getirilmiştir. Talas'ın (1970) da belirttiği gibi, yerinde düzenlemelerin yapılmış olduğu yasa, kısıtlayıcı ve yasaklayıcı hükümlerin getirildiği 1970 yılında değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklik de yazar tarafından, sendikal haklara getirilen bir darbe olarak değerlendirilmiştir. Zaten bunun akabinde, bu değişikliklere karşılık toplumu ve özellikle işçi sınıfını ayağa kaldıran 15-16 Haziran olaylarının cereyan etmesi, “sendikal haklara getirilen darbe” yorumunun yerinde olduğunu destekler niteliktedir (Talas, 1970, s. 161; Türkkolu, 2014, s. 18).

Yasa 17 yıl yürürlükte kalarak, 12 Eylül 1980 darbesi ile feshedilmiş ve yerini daha önce de söz edildiği gibi özgürlüksüz ve yasağcı zihniyetin hakim olduğu bir havada hazırlanan, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı yasaya bırakmıştır. Gerçekten de 274 sayılı Sendikalar Yasası ve bunun akabinde grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının tanındığı 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, yürürlükte oldukları yıllarda, kendilerine yönelik uygulanan yasağcı düzenlemelerin haricinde, sendikal hareketin gelişimi için olumlu etki yaratmışlardır.

3.1.2.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler

İlk olarak yasada, sendikalara üye olmak isteyenlerin, gerekli şartları sağladıkları takdirde, yazılı olarak sendikaya müracaat ederek üye olabilecekleri belirtilmiştir. Aynı maddenin ikinci bendinde ise, gerekli olan şartlar belirtilmiş, şartları sağlamayanlar ile ilgili yapılacak düzenlemelerden bahsedilmiştir (madde 5).

Üyelik sistemi dışında, aynı maddede sendikaların tanımı yapılarak, bu sendikaları kurmanın ve kurulan sendikalara üye olmanın özgürce ve isteğe bağlı olarak gerçekleşeceği bildirilmiştir (madde 1). Bu da bireysel sendika özgürlüğünün, olumlu kısmını oluşturan özgürlüklerin korunduğunu

göstermektedir. Çünkü olumlu özgürlüğe göre, bir sendikaya üye olmak ve bir sendika kurmak serbesttir ve hiçbir yasağa tabi olmamalıdır.

Yasada işçi tanımı, iş yasasında olduğu gibi dar anlamda değil, geniş anlamda yapılmıştır. Yasaya göre, 5018 sayılı Yasadaki gibi sadece bedenen çalışanlar değil, fikri olarak çalışanlar da kapsama alınmışlardır (madde 2). Ayrıca Anayasada memurların da sendika kurabilme ve sendikalara üye olabilme hakları saklı tutulmuştur. Bu madde ile ilgili yapılacak “kapsam genişliği” yorumu da, sendikal özgürlüklerin olumlu kısmını ilgilendirmekte ve herhangi yasakçı bir tavrın takınılmadığını da açıklamaktadır.

Yasaya göre, sendikaya üye olan birinin, istediği zaman üyelikten ayrılabilmesi belirtilerek, bireysel sendika özgürlüğünün olumsuz kısmına atıf yapılmıştır (madde 6/1). Çünkü olumsuz sendika özgürlüğü, üye olmama, üyelikten özgürce çekilme gibi hakları içinde barındırmaktadır.

Yasada yer alan, uluslararası örgütlere üye olmanın veya üyelikten çekilmenin serbest olduğu ve bu kararları, sendikaların kendilerinin vermesi durumu, sendika özgürlüğünün olumlu yönünü oluşturan haklar ile kesinlikle uyum içerisindedir (madde 10). Yasanın bu maddesi, 5018 sayılı Yasanın 5. maddesinden farklı olarak, uluslararası kuruluşlara üye olmayı, belli kurumların kararlarına göre belirlenmemekte ve dolayısıyla sendika özgürlüğünün tanındığını gösteren bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.

Sendikaların faaliyetleri ile ilgili olan maddede ise, sendikaların grev, toplu iş sözleşmesi gibi haklarını özgürce, istedikleri gibi kullanabilecekleri belirtilmiştir (madde 14). Böylece, kolektif sendika özgürlüğü bu madde ile güvence altına alınmıştır. Kolektif sendika özgürlüğüne göre, sendikaların en önemli mücadele araçları olan grev kararı almaları ve toplu iş sözleşmesi yapmaları, en temel hakları arasında yer almaktadır.

İşçilerin işe alınmalarının, sendikalara üye olmamalarının, belli bir sendikaya üye olmalarının veya da belli bir sendikaya üye olmamalarının, herhangi bir şarta bağlanmasının kesinlikle yasak olduğu belirtilerek, maddenin ikinci bendinde de bu yasak pekiştirilmiştir (madde 19/1). Böylece closed shop (kapalı sendika şartı) ve union shop (sendikalı işyeri şartı) gibi bireysel sendika özgürlüğünün olumsuz yönünü zedeleyici uygulamaların önüne geçilmek istenmiştir.

Yasanın aynı maddesinde, ayrıca bir hususa daha değinilmiştir. Bu fıkra da sendika üyelerinin, sendikal faaliyete katılma/katılmama durumları ile ilgili olup, katılma/katılmama durumlarından ötürü herhangi bir yaptırım yapılamayacağını belirterek, yukarıda da belirtildiği gibi bireysel sendika özgürlüğünü güvence altına almıştır (madde 19/2). Esasen bu madde, bireysel sendika özgürlüğünü tamamen güvence altına alan bir madde olarak değerlendirilebilir.

274 sayılı yasanın kolektif özgürlükler ile ilgili vermiş olduğu hak ve özgürlükler, aynı tarihte çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda düzenlenmiştir.

275 sayılı Yasadaki en önemli düzenlemelerden birisi de işkolu barajının olmayışıdır. 1963 tarihli yasada, toplu sözleşme yapılmak istenen işyerinde veyahut işyerlerinde, çalışan işçiler için sadece “çoğunluk” şartını aramıştır (madde 7).³⁵ Bu da sendikalara, yetki alabilmeleri için özgürlükçü bir olanak tanımıştır.

Bu yasa da tıpkı 274 sayılı Yasa gibi özgürlükçü düzenlemeler ile donatılmıştır. Ancak şöyle ki, güncel olarak da hala sıkıntılı alanı oluşturan grev hakkı ile ilgili, 275 sayılı yasa da, bazı düzenlemeleri ile tam olarak özgürlükçü bir düzenleme yapmış sayılmamaktadır. Bu düzenlemeler 21. maddede yer alan grevin geçici olarak durdurulması ile ilgilidir.

21. maddede grevin, milli güvenliği ve ülke sağlığını tehdit edici nitelikte ise erteleneceği, ancak bu ertelenmenin 30 gün olacağı belirtilmiştir. Bu 30 gün içinde bir uzlaştırma kurulu oluşturulacağı, bu kurulunda da tarafsızca seçilen, en çok üyeye sahip olan işçi ve işveren konfederasyonlarından seçilen kişilere de yer verileceği belirtilmiştir (madde 21). Bu düzenleme ile demokratik bir ortam yaratılmıştır.

Grev kararının ertelenmesi ile ilgili yine özgürlüğü zedeleyici bir karar verilmiştir ancak bu karar, biraz daha yumuşatılarak verilmiştir. Şöyle ki erteleme süresi kısa tutulmuş, oluşturulacak uzlaştırma kurulunda demokratik ortam sağlanmaya çalışılmış ve her şeyden önemlisi, özgürlüğün en önemli noktası olan devam edilebilirliğin önü açılmıştır. Yani bu erteleme neticesinde, uzlaştırmanın

³⁵ **Yasa No: 275, Kabul Tarihi: 15.07.1963, Resmi Gazete Tarihi: 24.07.1963, Resmi Gazete No: 11462.**

sağlanamaması halinde başka bir yere devredilmeyen grev süreci, olduğu yerden devam edebilecektir ki bu da çok önemli bir düzenlemedir.

3.1.3. 2821 SAYILI SENDİKALAR YASASI

3.1.3.1. Genel Değerlendirme

2821 sayılı Sendikalar Yasası, 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleşen askeri darbe neticesinde, feshedilen 274 sayılı yasanın yerine, darbe ortamının yasakçı havasında hazırlanarak 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Yasanın yürürlüğe girmesiyle, önceki yasa ile özgürlükçü bir ortama kavuşan sendikalar, bu özgürlüklerini kaybetmiş, var olan grevler ve toplu iş sözleşmeleri süreçleri durdurulmuş, birçok sendikacı gözaltına alınmış, pek çok sendikanın faaliyetleri durdurulmuştur.

Şöyle ki, bir ülkede çıkarılan yasaların, o ülkenin rejimine göre şekillendiğini ve koyulan maddelerin o zamanın şartlarını taşıdığına daha önce değinilmişti. 2821 sayılı Yasa da, 1982 Anayasasına uygun olarak hazırlanan bir yasadır. Literatürde “Darbe Anayasası” olarak bilinen Anayasa da, içinde bulunduğu ortamın koşullarına göre hazırlanmış, birçok temel hak ve özgürlük kısıtlamalarla, yasaklayıcı bir anlayışla, Anayasa’da yerini bulmuştur.

Temel hak ve özgürlüklerin kesintiye uğradığı bu dönemde, en temel sosyal haklardan olan sendikal haklar büyük oranda yasaklanmış, tüm süreçler sekteye uğratılmıştır. 1983 yılına göre, özel düzenlemelere tabi olmayan ve Anayasa’da düzenlenmeyen sendikal haklar, 2821 ve 2822 sayılı yasaların yürürlüğe girmesiyle düzenlenmeye başlamıştır.

Ancak 1983 yılı itibari ile düzenlemelere kavuşan sendikal haklar, 1980 Anayasasının yasaklayıcı tavrından nasibini alarak hazırlanmış ve ortaya sendikaların var oluş nedenlerini zedeleyecek nitelikte yürürlüğe girmiş bir Sendikalar Yasası ortaya çıkmıştır. 29 yıl yürürlükte kalan 2821 ve 2822 sayılı yasalar, 2012 yılında yerini, 6356 sayılı Yasaya bırakmıştır.

3.1.3.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler

2821 sayılı Yasanın 20. maddesindeki şartları sağlayan ve sendikaya üye olmak isteyenlerin, üye kayıt fişinin sendikaya verilmesi ile notere onaylanması sonucu üye olabilecekleri belirtilmiştir (madde 22/3). Yani Yasaya göre sendikaya

üyelik noter aracılığı ile gerçekleşmekte, noter onayı olmadan üyeliğin gerçekleşemeyeceği belirtilmiştir.

Noter onayı, esasen 274 ve 275 sayılı Yasalar döneminde büyük eleştiri alan üye sayılarının belirlenememesi ve sahte üyeliklerin önüne geçilmesi amacıyla, 2821 sayılı Yasada düzenlenmiştir. Aynı zamanda salt noter onayı yetersiz görülmüş ve sendikaların üye listelerini ilan etmeleri ve bu listeleri Çalışma Müdürlüğü'ne teslim etmeleri öngörülmüştür. Bu sistem daha sonra ILO tarafından, örgütlenmeyi zedelediği düşüncesi ile eleştirilmiş, sistemin eksik yönleri ortaya konulmuştur (Özveri, 2012, s. 53-57).

Şüphesiz noter onayı sisteminin en çok eleştirilen yönü, üyelikte ve istifadaki maddi külfeti olmuştur. Sendikaya üye olurken ve ayrılırken, noter onayının zorunlu tutulduğu bu sistem, maliyetli olduğu için işçilerin sendikalara yönelik tutumlarını değiştirmelerine neden olabilmektedir. Sendikalar, üyelik işlemleri gerçekleşirken, diğer sendikalarla rekabet edebilmek adına masrafları üstlense de, bu tavrı istifalarda göstermemektedir demek mümkündür. Dolayısıyla herhangi bir sendikadan ayrılmak isteyen işçiler, ekonomik baskı altında kalarak edimlerini gerçekleştirememektedir. Bu durumu, ILO'nun görüşleri doğrultusunda sendika özgürlüğünü zedeleyici bir düzenleme olarak değerlendirmek mümkündür (Kablak, 2017b, s. 31).

2821 sayılı Yasada 1988 yılında bir değişik yapılmıştır. Gülmez'in (1989b) aktardığına göre sendikal literatürde "makyaj", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göre "estetik ameliyatı" niteliği taşıyan bu düzenlemeler, ILO'nun 87 ve 98 sayılarına uygunluk amacı ile gerçekleştirilmiştir (Gülmez, 1989b, s. 77). Esasen bu uygunluğun gerçekleşebildiğini söylemek yanlış olacaktır. Çünkü genel olarak uluslararası düzenlemelere uygun olmadığı gerekçesi ile var olan yasalar birçok eleştiriye maruz kalmıştır.

Üyelik ve sendikal hak ve özgürlükler arasındaki ilişkiye yönelik olan değişiklik, 2821 sayılı yasanın 22. maddesinin 4. fıkrasıdır. Buna göre, üye kayıt fişinin 15 gün içinde işverene gönderilmesi yükümlülüğü, 1988'de yapılan değişiklik ile kaldırılmıştır. Bu değişiklik, ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesine uygunluk amacı ile yapılmıştır. Çünkü 98 sayılı yasa, işverenden kaynaklanacak olan sendikal özgürlüğü zedeleyecek tüm durumlara karşı, işçiyi koruma altına

almıştır. Yasada yer alan bu madde, işverenin anti-sendikal tavrını fazlasıyla destekleyen bir maddedir. Bu değişiklik ile bu tavrın önüne geçilmek istenmiştir (Gülmez, 1989b, s. 82).

Yukarıda değinilen bu değişiklik, sendikalara üyelik ile ilgili olan özgürlüğü zedeleyici bir durumun değiştirilerek düzeltilmesi ile ilgilidir. Elbette ki Yasada yer alan birçok madde, yürürlükte kaldığı yıllar boyunca, çeşitli değişikliklere maruz kalmıştır. Ancak şimdi, yasanın, üyelik güvencesinin zedelenmesi dışındaki, sendikal özgürlükler ile ilgili olan diğer düzenlemeleri, geçerli olduğu süre boyunca uğramış olduğu değişiklikler, yasanın en son güncel olduğu hali ile birlikte değerlendirilecektir. 2821 sayılı Yasanın, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin yapılan değişiklikleri ile 6356 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden önceki en güncel haline göre;

Yasada sendikaların işkolu esasına göre kurulacağı, dikkatle üzerine basılarak belirtilmiştir. Ve aynı maddenin üçüncü fıkrasında, meslek ve işyeri esasına sendikaların kurulamayacağı da eklenerek, sendikaların işkolu esası dışında kurulup örgütlenemeyeceği pekiştirilmiştir (madde 3). Sendikaların kuruluşu için öngörülen bu esasın, yasada belirtilmesi ve diğer esasları yasaklaması, özgürlüğü zedeleyici bir durum olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, sendikaların kuruluş aşamasında karşılaştıkları bu engel, sendika özgürlüğüne uygun değildir.

Ek olarak söylenebilir ki; yasanın aynı maddesinin ikinci fıkrasında, işçi sendikaları için aranan bu şartın, kamu işveren sendikaları için geçerli olmadığı belirtilerek, kamu işveren sendikalarının, kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyet göstermesi şartlarının aranmadığı belirtilmiştir. Bu madde bariz bir ayrımcılığın göstergesidir. Bu durumun, kurulum şartları daraltılan işçi sendikalarının, örgütlenme oranlarını düşürücü bir sonuç yaratacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü şartları sağlayamayan birçok sendika kurulamamış, dolayısıyla örgütlenme süreçlerinde bulunamamıştır.

Sendikaların ve federasyonların kurulmasının, bildirim ile gerçekleşeceği, bildirim yapılmasıyla beraber tüzel kişiliğin kazanılacağı belirtilerek, önceden izin almaksızın kurulabilecekleri belirtilmiştir (madde 6). Bu da sendika özgürlüğünün olumlu yönünü destekleyen bir maddedir. Ancak bildirim ile ilgili yapılacakların,

fazlasıyla teferruatlı olması, bu süreci uzatabilmekte, doğal olarak özgürlüğü sağlarken, bir yandan da zedeleyici bir düzenleme getirmektedir.

Yasada kimsenin sendikaya üye olmaya/olmamaya, sendikaya üye olmuş kişilerin, üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı belirtilerek, sendika özgürlüğünün bireysel kısmına atıf yapılmıştır (madde 22/1; madde 25/1). Böylece bu maddeler ile birlikte, bireysel sendika özgürlüğünün, olumlu ve olumsuz tarafları güvence altına alınmıştır.

Ayrıca, yasada üyelerin serbestçe üyelikten ayrılabilmesi belirtilerek olumsuz sendika özgürlüğü korunmuştur (madde 25/2). Ancak, üyelikten ayrılışın bir dizi işlem sonucu gerçekleşmesi ve her şeyden önemlisi notere bildirim yapılmasının ardından, 1 ay sonra bu ayrılışın gerçekleşmesi, dolayısıyla başka bir sendikaya üye olan kişinin üyeliğinin de, bu 1 ay sonunda gerçekleşebilmesi durumu, yeni bir sendikaya üye olmak isteyen kişinin, yeni üyelik sürecini uzattığı için sendika özgürlüğünün olumlu kısmını zedelemektedir.

Uluslararası kuruluşlara üye olmak isteyen sendika ve konfederasyonların serbestçe üye olabilecekleri düzenlenmiştir (madde 28). Sendika özgürlüğü korunmuştur ancak, üye olacakları uluslararası kuruluşlar için ülkenin rejimine uygun olma sınırı getirilerek, sendika özgürlüğünü olumsuz şekilde etkilemektedir. Çünkü maddede, bir dizi sınırlama getirilerek, serbestçe üyelik süreci uzatılmıştır.

Tıpkı 274 sayılı Yasanın değiştirilen maddesindeki gibi, 2821 sayılı Yasada da işçilerin işe alınmalarının, sendikaya üye olmamalarının, belli bir sendikaya üye olmalarının ya da belli bir sendikaya üye olmamalarının, herhangi bir şarta bağlanmasının yasak olduğu belirtilmiştir (madde 31). Dolayısıyla union shop (sendikalı işyeri) ve closed shop (kapalı sendika) gibi özgürlüğü zedeleyici uygulamaların önüne geçilerek, olumsuz sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır.

Ayrıca aynı Yasada, işçilerin sendikal faaliyete katılmalarından dolayı herhangi bir ayrıma maruz kalamayacakları ve bu sebeple işten çıkarılmayacakları belirtilerek, sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ancak faaliyetlere katılmalarını, işverenin iznine tabi tutarak bu özgürlüğü tanımıştır. Şöyle ki, özellikle iş saatleri içerisinde sendikal faaliyete izin verebilen

bir işveren ruhunun var olmadığını belirtirsek, güvence altına alınan bu özgürlüğün eksik tanınmış bir özgürlük olarak değerlendirilebilir.

Yasanın kolektif özgürlükler ile ilgili vermiş olduğu haklar ve kısıtlamış olduğu özgürlükler, aynı tarihte çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında düzenlenmiştir. 2822 sayılı TİSGLK, tıpkı 2821 sayılı Yasadaki gibi yasakçı bir tutumun izlenmesi ile aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

Yasada, toplu iş sözleşme yapılması yetkisi için gerekli olan koşullar sunulmuştur (madde 12).³⁶ Buradaki en önemli özgürlüğü zedeleyici durum “işkolu barajı”dır. Yasa, 275 sayılı yasadaki farklı olarak, özgürlüğü ihlal eden bu düzenleme ile sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için, işyerlerinde üyelerinin %10’unun bulunması şartını arayarak, tüm dikkatleri üzerine çekmiştir.

Yasaya eklenen bu baraj, uluslararası alanda fazlasıyla tartışılmış, taraf olunan ve olunmayan sözleşmelere aykırı olarak değerlendirilerek, eleştirilmiştir. Yasa yürürlükte olduğu “uzun” sürede, yaşamış olduğu değişikliklere rağmen, bu konuda bir düzenleme yapmayarak, özgürlüğü ihlal eden bu düzenlemenin devamlılığını sağlamıştır.

Grev erteleme ile ilgili düzenlemeye göre, alınan grev kararı, yine milli güvenliği ve sağlığı tehdit edici boyutta ise 60 gün süre ile erteleme kararı verilmektedir (madde 33). Şöyle ki, erteleme ile ilgili verilen bu süre, eski yasadaki 30 günden, 60 güne çıkarılarak, bu sürecin uzatılmasına, dolayısıyla bu hakkın kullanımını uzun süreli olarak geciktirmekte ve özgürlüğü ihlal etmektedir.

2822 sayılı Yasada, yine eski yasadaki farklı olarak, yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu da “arabuluculuk” düzenlemesidir. Buna göre, erteleme kararının alınması ile zorunlu bir arabulucunun devreye girip, bu süreç için varını yoğunu harcayarak, olabildiğince uyuşmazlığı çözmesi öngörülmektedir (madde 34). Arabulucunun devreye girmesi ile bu erteleme süreci çok daha farklı bir boyuta geçmekte ve yine bu hakkın kullanılmasının “zorunlu arabulucu” aracılığı ile engellenmesini desteklemektedir.

Grevin bildiri ile ilgili, eski yasadaki yer alan, karşı tarafa 6 iş günü önceden haber verme şartına ek olarak, bir de noter şartı eklenerek, yine süreç

³⁶ **Yasa No:** 2822, **Kabul Tarihi:** 05.05.1983, **Resmi Gazete Tarihi:** 07.05.1983, **Resmi Gazete No:** 18040.

zorlaştırılmaya çalışılmıştır (madde 37). Çünkü hem karşı tarafa bildirme hem de notere bildirme şartı aranarak, noter onayının eksikliğinde, kararın alınamayacağı belirtilmiş, şart üzerine şart konularak özgürlüğün kullanımının engellenmesini meşrulaştıracak, bir engel daha ortaya konulmuştur.

3.1.4. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YASASI

3.1.4.1. Genel Değerlendirme

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Yasaların değiştirilmesinin nedeni olarak da, ILO'nun 87 sayılı Sendikalaşma Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmelerine uyumlu bir yasa oluşturmak için yürürlüğe girdiği belirtilmiştir (Gülmez, 2013a, s. 265; Özveri, 2012, s. 25).

6356 sayılı SenTisk ILO sözleşmelerine uyum amacı ile çıkarılmıştır. Ancak, 2821 ve 2822 sayılı yasaların, sendika özgürlüğünü zedeleyen birçok maddesi, bu yeni yasa ile de korunmaya devam etmiş, ILO'nun çok defa eleştirdiği durumlar ile ilgili düzenleme yapılmamış ve aksine bazı yeni düzenlemeler getirerek yeni tartışmaların fitili ateşlenmiştir.

Yeni Yasanın en çok eleştirilen noktası ise, sendikalara üye olurken ve sendika üyeliğinden ayrılırken “e-Devlet” sisteminin getirilmiş olmasıdır. Noter onayının olumsuz yönlerine yönelik eleştiriler giderilmeye çalışılırken başka bir sorunlu alan yaratılmıştır. Yeni handikaplar yaratan bu sistem, eleştirilmiş ve muhtemel handikaplar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.³⁷

3.1.4.2. Üyelik Sistemi ve Sendikal Hak ve Özgürlükler

Yasada üye olacak ve gerekli şartları sağlayan kişilerin, bakanlıkça sağlanan elektronik başvuru sistemine girip, e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunu gerçekleştirebilecekleri ve onaylanmasının ardından üyeliğin gerçekleşeceği belirtilmiştir (madde 17/5). Yani bu maddeye göre, sendikalara üye olmak isteyen kişiler, PTT üzerinden kimlik numaraları ile almış oldukları e-Devlet şifresi ile sisteme giriş yaparak, bağlı buldukları işkoluna göre üye

³⁷ Sistem ile ilgili ortaya çıkması muhtemel handikaplar, çalışmanın son bölümünde alan araştırması verileri ile beraber desteklenmiştir.

olmak istedikleri sendikayı seçip, üyeliklerini gerçekleştirebilmektedirler (Gülmez, 2013a, s. 266).

Yeni yasa, eski yasadaki noter onayını kaldırarak, noter onayının getirmiş olduğu, üye olurken ve üyelikten ayrılırken ödenmesi zorunlu olan noter ücretini de kaldırmıştır. Yerine e-Devlet sistemini getirerek, ücret ödmeden, daha kolay ve daha kısa sürede üyeliğin ve istifaların gerçekleştirilebileceği ortamı yaratmıştır.

Üye olurken ve istifa ederken öngörülen e-Devlet sistemi, daha önce de değinildiği gibi olumlu gelişmelere ek olarak çeşitli kaygı ve endişeleri de beraberinde getirmiştir. Aslında sistem, noter sistemindeki olası sahteciliği önleyeceği gerekçesiyle kabul görmüştür ancak, sistemin eksiklikleri ve sisteme yönelik kaygılar literatürde tartışılmaktadır (Özveri, 2012, s. 60).

Bu yeni sistem, uzaktan olumlu ve yerinde bir düzenleme gibi gözükse de, aslında birbirinden yeni sorunları ortaya çıkarmakta ve ortaya çıkarması da muhtemel olmaktadır. Şöyle ki, “e-Devlet” sisteminin, öncelikle kişisel tüm verilerin e-Devlet sisteminde kayıtlı olması ile şifreyi bilen, öğrenen birisinin/birilerinin kolaylıkla bu bilgilere erişimini kolaylaştırdığını söylemek mümkündür. Bu, kişisel bilgilere hemen ulaşma kolaylığını sağlayan sistemin olumlu yönüne ek olarak, eleştirilen bir yönünü de açıklar niteliktedir (Kablay, 2017b, s. 31).

Kaygı duyulan bir diğer nokta ise, sistemin sendikalar arası rekabete yol açacağı, dolayısıyla bu rekabet ortamında bazı sendikalar ile ortaklaşa hareket eden işverenlerin, bu kolaylığı kötüye kullanarak, işçi üzerinde çeşitli baskılar yaratabileceğidir. Şöyle ki, sisteme kolayca erişilebilir olması, işçi açısından işverene karşı daha savunmasız kalabileceği endişesini de beraberinde getirmektedir. Yani işçiyi yönlendirebilmesi kolaylaşmaktadır (Aydın & Keskin, 2015, s. 29).

Üyeliğin gerçekleştiği “e-Devlet sistemi” ne ilişkin bütün sorumluluk, Başbakanlığı temsilen Ulaştırma Bakanlığı’na verilmiştir. Şöyle ki, sistem üzerinden yapılan bütün işlemler anında Bakanlığa ulaşmaktadır. Sadece sendikaya üyelik açısından değil, yapılan bütün işlemlerde devlet gözetimi ve müdahalesi söz konusu olmaktadır. Devlet hakimiyeti altındaki bir sistemin,

uluslararası sözleşmelere aykırı düzenlemelere sebep olup olmayacağı da yine devletin elindedir. Bu da sistemin, uluslararası normlara aykırılık teşkil edebileceği endişesini beraberinde getirmektedir (Özveri, 2012, s. 60).

Üyelik sistemi ile ilgili son olarak, Kablay'ın (2017b) da belirttiği gibi, yeni üyelik sistemi, endişe duyulan bazı durumların yaşanmasına sebep olmuştur. Kablay ve Aysan'ın (2017) yapmış olduğu bir çalışmada elde ettiği bulgular, işverenlerin, işçilerin e-Devlet şifrelerini alarak, kendi görüşüne yakın bir sendikaya üye yaptığını göstermektedir. Gerçekten de, yapılan bu çalışmada elde edilen bulgularda da, yazarın belirttiği türden olumsuz durumlarla karşılaşmış ve duyulan endişelerin geçerliliği ispat edilmiştir (Kablay, 2017b, s. 31; Aysan & Kablay, 2017, s. 73).

Yasa, işçi sayılan herkesi kapsamına alarak, nakliye, eser ve vekalet sözleşmesi gibi iş sözleşmesi dışındaki türlere tabi olanların da sendikaya üye olabileceklerini öngörmüştür. Böylece ücret karşılığında iş görenler, nakliye, yayın, eser, komisyon, vekalet ve adi şirket sözleşmelerine göre bağımsız olarak mesleki faaliyetlerde bulunan kişiler işçi sayılmakta, dolayısıyla sendikalara üye olabilmektedir. Yani üye olabilecek kişilerin kapsamı genişletilmiştir. Ancak, sistem sadece sigortalı olan işçilere açık olduğundan, yukarıda sayılan sözleşmelere tabi olarak çalışan kişiler, haklarını dahi kullanamamakta ve sendika üyeliğinden mahrum bırakılmaktadır. Oysaki bu hak onlara tanınmış, öngörülen üyelik sistemi ile de geri alınmıştır. Bu da kendi içinde bir çelişki yaratmaktadır (Narmanlıoğlu, 2016, s. 167).

Sendikalara üye olabilmek ve sendikalardan istifa etmek, gerçekten de “tek tık” ile gerçekleştirilebilecek kadar kolaylaşmıştır. Ancak bu kolaylık salt bize değil, şifrelerimizi öğrenen ve bizim adımıza rahatlıkla işlem yapabilecek kötü niyetli kişilere de sağlanmıştır. Kötü niyetli kişiler olarak kast edilen, özellikle sendikaya üye olunmasını istemeyen veya da kendi istediği sendikaya üye olunmasını isteyen işverendir. Yasanın bu sistem ile kolaylığın yanında muhtemel tehlikeleri de yarattığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Yasanın üyelik sistemi ile getirmiş olduğu bir diğer olumsuz durum da, işkollarının tespiti ile ilgilidir. Sisteme giriş yapıp, bir sendikaya üye olmak isteyen kişi, otomatik olarak işkolunun belirlenmesiyle, belirlenen işkolunda

örgütlenmiş olan sendikalar ile karşılaşacak ve seçimini o şekilde yapacaktır. Sendikaya üye olabilmek, ancak çalışılan işyerinin girmiş olduğu işkolunda örgütlü bir sendikaya üye olmakla mümkündür. İşkolları da asıl işe göre belirlenmektedir. Ancak yardımcı işlerde çalışan işçiler, kendi işkoluna giren bir sendikaya değil de, asıl işin yapıldığı işyerinin girmiş olduğu işkoluna üye olmak zorundadır. Bu da hem sendikal özgürlüğü zedelemekte hem de bu kişilerin TİS'ten yararlanıp yararlanmayacağı durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, yasanın öngördüğü özgürlük düşüncesi ile çakışmakta, çelişkili bir durum yaratmaktadır (Özveri, 2012, s. 58).

6356 sayılı SenTisk, üyelik sistemi ve sendikal hak ve özgürlükler arasındaki çıkmazlara yönelik düzenlemelerine ek olarak, genel olarak sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili, olumlu ve olumsuz düzenlemelere de ayrıca yer vermiştir. Bu düzenlemeler, sırasıyla ele alınmaya çalışılarak yorumlanacaktır.

Yasada kuruluşların önceden izin almaksızın kurulabileceği belirtilerek, sendika özgürlüğünün olumlu tarafı korunarak güvence altına alınmıştır (madde 3/1). Ayrıca kuruldukları işkolunda faaliyet gösterebileceklerinin de belirtilmesiyle, işkolu esaslı yasal bir zorunluluk olarak değerlendirilmekte, bu esasın yasal bir zorunluluk olması ise, sendika özgürlüğünü zedelemektedir.

3. maddede kuruluşların özgürce kurulabileceği belirtilmiştir ancak, bir önceki maddede üst kuruluş olarak nitelendirilen, salt konfederasyonlar olmuştur (madde 2/1-11). Tıpkı işkolu esasının yasal zorunluluk olduğu gibi, konfederasyonlar da üst kuruluş olarak belirlenmiştir. Bu da kolektif sendika özgürlüğünü zedelemektedir.

Yasada açıkça meslek ve işyeri sendikalarının kurulmasının yasak olduğu belirtilmemiş ancak yalnızca işkolu esasına göre kurulacağı kabul edilerek meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasının önüne geçilmiştir.

Ayrıca yasada eski yasada olduğu gibi kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki işverenler tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartının aranmadığı belirtilmiştir (madde 3/2). Bu da işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında, ayrımcı bir tutum takınıldığının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Sendikalara üye olmanın serbest olduğu, üye olmaya/olmamaya zorlanamayacağı, 19. maddenin ilk fıkrasında da sendikaya üye olanların üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı belirtilmiştir (madde 17/3; madde 19/1). Böylece, bireysel sendika özgürlüğünün olumlu ve olumsuz yönleri güvence altına alınmıştır.

Sendika üyeliğinden çekilen bir işçinin bu talebinin, 1 ay sonra geçerlilik kazanacağı ve bu süre içinde başka bir sendikaya üye olma isteğinin de ancak bu çekilmenin geçerlilik kazandığı zaman yerine getirileceği belirtilmiştir (madde 19/3). Bu düzenleme ile sendika özgürlüğünün olumlu tarafının ihlal edildiğini söylemek yerinde olacaktır. Çünkü daha önceki yasada da belirtildiği gibi, bu durum işçinin başka bir sendikaya üye olma sürecini uzattığı için, özgürlüğü ihlal edici bir durumu ortaya çıkarmaktadır.

Yasada sendikaların uluslararası kuruluşlara serbestçe üye olabileceği, üyelikten ayrılabilmesi belirtilerek sendika özgürlüğü korunmuştur (madde 21/1). Daha önceki yasada (2821) yer alan ayrıntılı açıklamalardan kaçınılmış ve sade bir yorum tercih edilerek bu hak güvence altına alınmıştır.

Yasada herhangi bir zorlamaya, herhangi bir şarta bağlı olmaksızın, sendikal hak ve özgürlüklerinin saklı olduğu belirtilmiştir (madde 25). Böylece, bireysel sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ardında yer alan maddede ise kuruluşların faaliyetleri ile ilgili düzenleme yapılarak, tüzüklere uygun olan faaliyetlerin serbest bir şekilde gerçekleştirileceği açıklanmıştır (madde 26/1). Böylece, faaliyetler ile ilgili sendikal özgürlükler de güvence altına alınmıştır.

Yasanın 33. maddesinden itibaren, kolektif özgürlüklere yönelik düzenlemeler yapılmaya başlamıştır. Toplu iş sözleşmesinin yetkisi ile ilgili düzenlenen madde, sendikaların kendi işkollarında çalışan işçilerin en az %1'inin üyesi bulunduğu zaman ve TİS kapsamına alınacak işyerindeki işçilerin yarısından çoğunun, işletmede de %40'ının üyesi bulunması durumunda, TİS yapmaya yetkili olacağı belirtilmiştir (madde 41/1). Şöyle ki belirtilen bu baraj, yasa yürürlüğe girdikten 2 yıl sonra %3'ten %1'e düşürülmüştür. Yasanın yürürlüğe girdiği tarihte, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye olanların %1, olmayanların da %3 üzerinden değerlendirileceği de belirtilerek, ESK'ya üye olan ve olmayan sendikalar arasında da bir ayırım gözetilmiştir. Bu da sendika

özgürlüğünü ihlal eden bir durum olarak değerlendirilmektedir. Zaten yetki sistemi ile ilgili var olan baraj sistemi ile ilgili, geçmişten beri ILO'nun baskı ve eleştirilerine maruz kalan eski yasa, yaratılan bu durum ile uyum amacı ile oluşturulan bu yeni yasa için de eleştirilerden kurtulamamıştır (Gülmez, 2013c, s. 17).

Dolayısıyla, toplu pazarlık noktasında bu madde bir kısıtlama olarak yorumlanmaktadır. Çünkü hem ESK'ya üye olan-olmayan arasında ayırım yaratarak, toplu iş sözleşmesinin yetkisini alabilecek sendikalar arasında baraj koşul oranı açısından eşitsizlik yaratmıştır. Ayrıca işkolunda çalışan üyeler ile ilgili belirtilen işkolu, işyerindeki yarından fazla ve işletmelerdeki %40 koşulu kesinlikle yetki sürecini uzatmakta ve sendikaların TİS yapmaları dolaylı yönden engellenmektedir. Bu da kolektif özgürlükleri zedeleyen önemli bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Gerçekten de yetki için gerekli olan işkolu barajı, özgürlükleri zedeleyici bir durum olarak değerlendirilmiş ve 10/09/2014 tarihinde, 6552 sayılı Yasanın 20. maddesi ile 41. maddenin ilk fıkrasında yer alan “yüzde üç” ibaresi kaldırılarak, “yüzde biri” şeklinde değiştirilmiştir.³⁸

Uyuşmazlık sonucu ortaya çıkması muhtemel olan, anayasal bir “hak” olan ve aynı zamanda sendika özgürlüğünün, en önemli “ayağı” sayılan grev ile ilgili ise, yasanın 58. maddesinden itibaren düzenlemelere yer verilmiştir. Yasada grev yasaklarının olduğu işler belirtilmiştir (madde 62). Belirtilen bu işler fazlasıyla geniş açıda ele alınarak sendika özgürlüğünü zedelemektedir. Nitekim bu genişlik, maddeye konu olan bazı işlerin 2014 yılında çıkarılmasıyla, bu zedelenme az da olsa tamir edilmiştir.

Son olarak yorumlanacak olan, grev erteleme ile ilgili oldukça ilginç sayılabilecek bir maddedir. Bu madde grev erteleme ile ilgili düzenlemenin yer aldığı maddedir. Maddeye göre, bir grev sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte ise ertelenecek, erteleme kararının alınması ile devreye “zorunlu” arabulucu girerek bu erteleme süresince uyuşmazlığı halletmeye çalışacak, erteleme süresinin bitimi ile uyuşmazlık halledilemezse süreç “zorunlu tahkim” ile Yüksek Hakem Kurulu'nca sonlandırılarak çözülecektir (madde 63).

³⁸ **Ek Madde 1-** (Ek: 10/09/2014-6552/21.md.; İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 14/05/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı kararı ile.)

Maddenin ilk fıkrası, 2016 yılında değiştirilerek, en güncel hali ile 2018 yılında grevi bozucu niteliklerin fazlasıyla arttırılmasıyla, yeni hali ile yasada yerini almıştır. Bu düzenleme ile sağlığı ve milli güvenliği “tehdit edici” niteliklere ek olarak, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikler eklenerek, bu anlamdaki kapsam genişletilmiştir (madde 63/1). Bu düzenlemenin, 2014 yılında bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerindeki grev yasaklarının kaldırılmasına istinaden özel olarak yapıldığını söylemek mümkündür.

Grev yasakları ile ilgili değinilen maddenin ilk fıkrası, kapsamı genişleterek ve pratikte bütün ertelemelerin sağlığı bozucu ve milli güvenliği tehdit ettiği gerekçesi ile gerekleştiiğinin göz önüne alınmasıyla, grev hakkını, gerçekleşmeden ihlal etmektedir. İkinci fıkrada, erteleme sürecinin başlamasıyla devreye zorunlu arabulucunun girmesi ile ihlal edilmeye devam etmekte, üçüncü fıkrada ise erteleme sürecinin sonunda uyuşmazlığın çözülememesiyle bu uyuşmazlığın YHK tarafından çözüleceği belirtilerek, aksi haldeki işlemler için sendikanın yetkisinin düşeceği belirtilerek dikte edilmiştir. Buna göre, erteleme kararı verilen grev hiçbir şekilde gerçekleşmeyecektir.

Bu madde gerçekten de tamamı ile kolektif özgürlükleri ihlal etmekte, grevin gerçekleşmesine hiçbir şekilde olanak tanımayarak, aynı yasada tanınmış bu hak ve özgürlük ile kendi içerisinde çelişmektedir. Çünkü bir hakkı tanıyıp, bu hakkın kullanılmasının önüne, farklı sebepler sunarak geçmek, dolayısıyla bu hakkın kullanılamaması, yasa maddelerinin birbirleriyle çelişmesine sebep olmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALARA e-DEVLET ÜZERİNDEN YAPILAN ÜYELİĞİN SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA ÖRNEĞİ

1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ, KONUSU VE AMACI

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusu; 1983 yılından beri yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun yürürlükten kaldırılarak yürürlüğe konulan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun, sendikalara üyelik şeklini değiştirmesi ve bu değişimin sendikal örgütlenme üzerindeki olası etkilerini ve işçilerin sendikalara yönelik tutum ve algılarını incelemektir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma 6356 sayılı Yasanın getirdiği sendikalara e-Devlet üzerinden üyelik sisteminin sendikal hak ve özgürlüklere, üyelik davranışına etkisini incelemek amacı ile yapılmıştır. Bu amaçla örgütlenme ve sendikal hareketliliğin fazla olduğu metal sektörü araştırma için belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca metal sektöründeki işçilerin sendikalara karşı tutumları, sendikalara bakış açıları ve sendikal pratiklerini incelemek de amaçlanmıştır.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Sendikalar, emek sermaye ilişkilerinde, önemli role sahip olan kuruluşlardır. Çalışanların hak ve çıkarlarını korumak ve iyileştirmek amacı ile kurulan sendikaların güçleri çeşitli ekonomik, sosyal ve politik gelişmelerden etkilenmekte kimi zaman endüstri ilişkileri sisteminin güçlü birer aktörü olarak ortaya çıkarken kimi zaman da güçlerinin zayıfladığı görülmektedir. Özellikle 1970 sonrası neoliberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri sonucu, sendikal örgütlenme önemli oranda sekteye uğramış ve sendikalar etkinliklerini yitirmeye başlamışlardır.

Türkiye’de, sendikal haklar ile ilgili 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe konularak 2821 ve 2822 sayılı Yasalar yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni yasa ile uluslararası kuruluşlar ve sendikal çevreler tarafından eleştirilen kimi konularda değişikliklere gidilmiştir. Bu değişikliklerden birisi de eski sistemde noter onayı ile gerçekleşen üyelik sistemi yerine e-Devlet üzerinden üyelik sisteminin getirilmesidir.

Noter onaylı üyelik sistemi pahalı bir sistem olması ve örgütlenmeyi zorlaştırması nedeniyle eski Yasanın en çok eleştirilen yönlerinden birisini oluşturmaktaydı. Getirilen yeni üyelik şekli sendikalara üyeliği önemli oranda kolaylaştırmıştır. Ancak uygulamada sisteme girişte kullanılan e-Devlet şifrelerinin işveren veya diğer kişiler tarafından alınması bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu durum hem sendikal hak ve özgürlükler açısından bir sakınca yaratmakta hem de gerçek örgütlenme nedenlerini etkileme potansiyeli taşımaktadır. Literatürde e-Devlet üzerinden sendikalara üyeliği inceleyen direk bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle bir araştırma ile e-Devlet üzerinden sendikalara üye olmanın sendikal örgütlenme ve özgürlükler üzerindeki etkisini incelemenin literatüre de katkısı olacaktır. e-Devlet ile ilgili daha önce yapılan bir çalışma 2012 yılında yapıldığından, uygulamanın sonuçlarına dair daha kısıtlı sonuç verme olasılığı yüksektir. Üstelik bu çalışma sendikal örgütlenme ile de direk ilgili değildir.

Çalışmada, e-Devlet aracılığı ile üyeliğin sendikal örgütlenme üzerindeki olası etkilerinin ortaya çıkarılmasının yanı sıra, anket formlarının uygulandığı ve derinlemesine görüşme yapılan metal işçilerinin, sendikalar ile ilgili tutum ve algıları da incelenmiştir. Bu sebeple, çalışma ilişkileri açısından önemli olarak değerlendirilebilecek sorunların ve bu sorunlara yönelik önerilerin ortaya çıkarılabileceği düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada öncelikle literatür taraması yapılarak, gerekli kaynaklar okunmuş ve kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Çalışmada daha sonra alan araştırması yöntemi kullanılmış ve niceliksel teknik olarak survey-anket tekniği tercih edilmiştir. Bu tekniğin yanı sıra, niteliksel teknik olarak derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Alan çalışmasına başlamadan önce oluşturulan kavramsal çerçeveye uygun olarak anket formu hazırlanmıştır. Anket formunda yer alan sorular, belli hipotezlerin ortaya konulması neticesinde hazırlanarak, kullanılan istatistik programı ile anlamlı olup olmadıkları ortaya konulmuştur.

Anket formu 6 bölümden ve toplamda 91 sorudan oluşmaktadır.

- İlk bölümde, soruları yanıtlayacak olan işçilerin, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi sosyo-demografik özelliklerine yönelik 6 soru yer almaktadır.
- İkinci bölümde fabrikada kaç yıldır ve hangi birimde çalıştığı, çalışılan ortamın güvenli olup olmadığı ve daha önce iş kazasına uğrayıp uğramama durumları gibi işe ilişkin 13 soru,
- Üçüncü bölümde herhangi bir sendikaya üye olup olmadığı, üye olduğu sendika, sendikaya üyelik şekillerinin avantaj ve dezavantajları ve sendikalara yönelik tutum ve algıların ortaya çıkarılmasına yönelik olan örgütlenme pratiği ile ilgili 54 soru,
- Dördüncü bölümde işçilerin daha önce greve katılıp katılmama durumları, metal sektöründeki grev ertelemelerine bakış açıları gibi sendikal eylemlere yönelik 7 soru,
- Beşinci bölümde metal sektöründeki örgütlenme düzeyi ve örgütlenen sendika sayısının yeterliliği ve "Metal Fırtına" ile ilgili sektöre yönelik 3 soru,
- Son olarak da çalışma saatlerinin sosyal hayatı etkileme durumu, kitap ve gazete okuma alışkanlıkları, çocuklarının sendikalı olup olmamasını isteme durumu gibi sosyal hayata ilişkin 8 soru yer almaktadır.
- Ayrıca anket formunda, işçilerin sendikalara yönelik tutum ve algılarının ölçüldüğü ve e-Devlet'e ilişkin değer yargılarının yer aldığı 33 sorudan oluşan ve katılımcıların düşüncelerine en yakın gelen seçenekleri derecelendirilerek yanıtladığı Likert ölçeği yer almaktadır.

Sendikalara yönelik tutum ve algılarının ölçüldüğü ve e-Devlet aracılığı ile üyeliğe yönelik fikirlerinin ortaya çıkarıldığı 4 sendikaya üye olan 398 ve herhangi bir sendikaya üye olmayan 52, toplamda 450 kişiye ilişkin bütün veriler,

SPSS İstatistik 20 paket programına yüklenerek analiz edilmiştir. İstatistik analizde frekans tabloları, ki kare testinin yanı sıra, ortalamalar arası farklılıkları tespit etmek için Bağımsız T Testi, gruplu değişkenlerin analizi için ise Tek Yönlü ANOVA (Varyans Testi) uygulanmıştır.

2.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

2.1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma değiştirilen üyelik sisteminin sendikal örgütlenme üzerindeki etkilerini ortaya çıkarabilmek için yapıldığından, işçilerin sendikalara yönelik tutum ve algılarının ölçülmesi planlanmıştır. İl olarak Bursa İli seçilmiş, sektör olarak ise metal sektörü tercih edilmiştir. Metal sektörünün tercih edilmesinin sebebi, tüm sektörler arasında örgütlenme düzeyinin en yüksek olduğu sektörlerden biri olmasıdır. Bursa ilinin tercih edilmesinin sebebi ise, metal sektörünün örgütlü olduğu en önemli merkez olmasıdır.

Bursa İlinin Merkez ilçesinde metal işkolunda çalışan işçi sayısı 162.262 olup, bunlardan 45.798'i sendikalıdır. Ve araştırmanın evrenini bu 45.798 işçi oluşturmaktadır. Bu nedenle metal sektöründe örgütlü olan Türk-Metal, Birleşik Metal-İş ve Özçelik-İş Sendikaları ile 2015 yılında gerçekleşen "Metal Fırtına'nın ardından kurulan TOMİS'e üye olan işçiler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örnekleme, Türk-Metal Sendikasına üye olan 198, Birleşik Metal-İş Sendikasına üye olan 100, Özçelik-İş Sendikasına üye olan 92 ve TOMİS üyesi olan 8, toplamda 398 işçi oluşturmaktadır. Örgütlü işçilerin yanı sıra, örgütlenme pratiklerini karşılaştırabilmek için sendika üyesi olmayan 52 metal işçisine de anket uygulanmıştır. Buna göre, toplam örneklem sayısı Bursa ilinde metal sektöründe çalışan sendikalı ve sendikasız işçiler dahil 450 olarak belirlenmiştir.

Çalışmada, işkolu ve sendikalı/sendikasız işçi ayrımına göre kotalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, ulaşılması zor olan durumlarda, ulaşılan işçilerden ve işçi olmayan kişilerden, diğer işçilere anket formunun ulaştırılması istenmiş ve kartopu örneklem yönteminden de yararlanılmıştır.

Tablo 5. Araştırmanın Evreni ve Tahmini Örneklem Büyüklüğü

N	SAPMA MİKTARI				
	.01	.02	.03	.04	.05
500					218
1000				375	278
3000		1.334	787	500	341
5000		1.622	880	536	357
10.000	4.899	1.936	964	566	370
50.000	8.057	2.291	1.045	593	381
100.000	8.763	2.345	1.056	597	383
500.000	9.423	2.390	1.065	600	384

Kaynak: Çıngı, 1994; akt. Büyüköztürk, 2012, s. 20.

Tablo 5'te, bir araştırmanın evreni ve tahmini örneklemin hesaplanabilmesi için gerekli olan bilgiler verilmiştir. Yapılan araştırmanın evreni 45.798, toplam örnekleme ise 450'dir. Buna göre yapılan araştırma, 0,05 sapma miktarı ile 50.000 olarak belirlenen evren sayısı aralığında yer almakta, seçilecek örneklem sayısının da %95 güvenle en az 381 olması gerekmektedir. Yapılan bu araştırmanın örneklem sayısı 450 olduğundan, seçilen örneklem sayısı 0,95 güven aralığında yeterli düzeydedir.

Çalışmanın örnekleme için seçilen metal sektörü, tüm sektörler içinde hem ekonomik anlamda büyüklüğü, hem de niceliksel olarak çalışan sayısının fazla olması sebebi ile en stratejik sektörlerden birisidir. Aynı zamanda, örgütlülük düzeyi en yüksek olan ve esnekleşmenin derin etkilerinin görüldüğü sektördür (Tanyılmaz & Erten, 2001, s. 36; Urhan, 2004, s. 218; TAEM, 2018, s. 32).

2019 Ocak verilerine göre, toplam işçi sayısının en yüksek olduğu, ağır, tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfına giren metal sektörü, sendikalı işçi sayısı açısından genel işler sektöründen sonra ikinci sırada yer almaktadır (AÇSHB, 2019). Sektördeki işçilerin ve sendikaya üye olanların çoğunluğu erkek işçilerden oluşsa da, çeşitli çalışmalarda sektördeki kadın işçilerin ve aynı zamanda sendikalara üye olan kadın işçi oranlarında da artış olduğu belirtilmiştir (Öngel, 2017, s. 19).

Metal sektörü, çoğunlukla işçi statüsünde çalışan mavi yakalı, eğitim seviyesi orta düzeyde olan işçilerden oluşmaktadır. Sektör ağır, tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfına girdiği için, çalışanların kas ve iskelet sisteminin daha dirençli olması gerekmektedir. TAEM'in (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi) yapmış olduğu bir çalışmada, kadınların erkeklere göre risk faktörlerine daha duyarlı oldukları belirtilmiştir. Buna göre, kadın ve erkek işçilerin biyolojik bazı farklılıklarından ve ağır işkolu olmasından dolayı, erkek işçiler sektörde çoğunluktadır. Kadın işçiler genel olarak montaj, kalite kontrol, paketleme ve bazı işyerlerinde presleme bölümlerinde çalışmaktadır (Kızıl Bayrak, 25.01.2017; Öngel, 2017, s. 19; TAEM, 2018, s. 33).

2.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni çok geniş olmasına rağmen, örneklemin dar alınmasının sebebi ise, karşılaşılan sorunlardır. Karşılaşılan sorunlar ise; çalışmanın gerçekleşmesi için gerekli izinlerin tam olarak alınamaması, sendikalar ve şubeleri ile iletişime geçilememesi (iletişim yollarının kapalı olması), 15 Temmuz sonrası araştırmacılara olan negatif genel bakış nedeniyle sendikalar ve bağlı buldukları şubelerin anket uygulamasına sıcak bakmaması, işçilerin daha öncesinde sürekli anket yanıtladıklarını gerekçe göstererek anketi yanıtlamaktan kaçınmaları ve işçilere ulaşılabilmesidir. Çeşitli engeller ile karşılaşılmamasına karşın örneklem daraltılarak çalışmanın tamamlanması amaçlanmıştır.

2.2. VERİLERİN TOPLANMASI

2.2.1. Anket Formunun Hazırlanması

Araştırmada tek soru formu kullanılmıştır. "e-Devlet Aracılığı ile Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Etkileri" isimli "Araştırma Anket Formu", kaynakçada belirtilen kaynaklardan da yararlanarak araştırmacı ve danışmanı tarafından geliştirilmiştir. Araştırma anket formunun içerisinde, ek olarak 33 değer yargısından oluşan, derecelendirilmiş likert ölçeği de bulunmaktadır.

Araştırma anket formunda toplamda 91 soru yer almaktadır. İlk 20 soru sendikal ve sendikasız tüm işçilere, 20. sorudan 25. soruya kadar yer alan 5 soru sadece sendikasız işçilere, 26. sorudan 35. soruya kadar yer alan 9 soru sendikal bütün işçilere, 35. sorudan 48. soruya kadar yer alan 13 soru sadece e-Devlet

aracılığı ile üye olan işçilere, 48. sorudan 81. soruya kadar yer alan 33 soru sendikacı tüm işçilere, 81. sorudan 91. soruya kadar yer alan 11 soru ise sendikacı ve sendikasız olan tüm işçilere yönelik hazırlanmıştır.

Çalışmada yer alan derecelendirilmiş likert ölçeğindeki değer yargıları; "sendikalaşmaya verilen önem", "sendikacı işlevler", "sendikaların ideolojik tutumu", "sendikacı farkındalık ve "e-Devlet'e ilişkin tutum" olmak üzere 5 kategori altında toplanarak, sadece sendikacı işçilere yönelik olarak hazırlanmıştır.

2.2.2. Anket Formunun Uygulanması

Hazırlanan anket formlarının bir kısmı, araştırmacının sendikacı ile yaptığı görüşmelerin ardından, sendikacı temsilcileri aracılığı ile işçilere ulaştırılmıştır. Bir kısmı ise araştırmacının kendisi tarafından işçilere verilmiş, görüşülen işçiler aracılığı ile de diğer işçilere ulaştırılarak tamamlanmıştır. Birebir yapılan bazı görüşmelerde de, doldurulan formlar ile ilgili anlaşılmayan yerlerde araştırmacı tarafından yardımcı olunmuştur. Bazı formlar, gece vardiyasından çıkıldığı için yorgun olan ve soruları yanıtlamayan işçiler için, araştırmacı tarafından işçilerin vermiş olduğu bilgiler doğrultusunda, istenilen sorulara cevap alınarak doldurulmuştur.

2.3. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmanın kapsamına alınan 450 metal işçisine ilişkin tüm bilgiler, istatistiksel araçlar kullanılarak değerlendirmeye alınmıştır. Öncelikle anket formunda yer alan tüm soruların frekans analizleri yapılarak frekans tabloları oluşturulmuş, bu soruların çalışmanın kapsamına alınan örneklem içerisindeki yüzdeleri dağılımları elde edilerek, tablolar halinde çalışmaya eklenmiştir.

Verilerin analizi için SPSS (Statistic Program For Social Sciences) İstatistik 20 paket programının kullanıldığı çalışmada, ortalamalar arası farklılıkları test etmek için Bağımsız T Testi, gruplu değişkenlerin analizi için ise Tek Yönlü ANOVA (Varyans Analizi) uygulanmıştır. Böylece analizler için %95 olarak belirlenen güven aralığına karşılık, 0,05 anlamlılık düzeyinde ölçüm yapılmıştır.

33 tane değer yargısından oluşan tutumların her birine, likert ölçeğine göre derecelendirilerek puan verilmiştir;

Kesinlikle katılıyorum	= 5 puan,
Katılıyorum	= 4 puan,
Kararsızım	= 3 puan,
Katılmıyorum	= 2 puan,
Kesinlikle katılmıyorum	= 1 puan.

Ölçekte yer alan, sadece 4, 7 ve 8, 24. tutumların, soru köklerinin olumsuz olması nedeniyle ters puanlama yapılarak; "kesinlikle katılıyorum 1 puan", "katılıyorum 2 puan", "kararsızım 3 puan", "katılmıyorum 4 puan", "kesinlikle katılmıyorum ise 5 puan" olarak değerlendirilmiştir.

Ardından kategorilere ayrılan sendikalaşmaya verilen önem, sendikal işlevler, sendikaların ideolojik tutumu, sendikal farkındalık, e-Devlet'e ilişkin değer yargılarının ortalamaları alınarak, anket formundaki tüm sorular ile anlamlılık düzeyleri ölçülmüştür.

Verileri değerlendirirken, kategorilere ayrılan değer yargıları şu şekilde belirlenmiştir. Likert ölçeğindeki 1, 2 ve 13. tutumlar "Sendikalaşmaya Verilen Önem"; 3, 6, 9, 11, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 27 ve 28. tutumlar "Sendikal İşlevler"; 4. ve 10. tutumlar "Sendikaların İdeolojik Tutumu"; 5, 12, 15, 19, 20, 21, 25, 29 ve 31. tutumlar "Sendikal Farkındalık"; 7, 8, 17, 26, 30, 32 ve 33. tutumlar ise "e-Devlet'e İlişkin Tutum" başlığı altında gruplandırılmıştır. Ölçekte yer alan tutumların gruplandırılması şu şekildedir;

Sendikalaşmaya Verilen Önem;

- Sendikalarda örgütlenmek önemlidir.
- Çalışma hayatındaki hakların geliştirilmesinde sendikaların rolü çok büyüktür.
- Sendikalar, çalışanların hakkını koruyan, demokratik baskı da yapabilen örgütlerdir.

Sendikal İşlevler;

- Sendikamız çalışma hayatı ile ilgili tüm sorunları dile getiriyor.
- Sendika yöneticilerine güveniyorum.

- Sendikamız bize baskı yapmaz.
- Sendikamız haksızlıklara karşı sadece üyeleri için değil, tüm çalışanlar için mücadele ediyor.
- İşyeri sendika temsilcileri bize sorularak seçilir.
- Sendikamız işveren karşısında bağımsızdır.
- Sendikada istersem delege olabilirim.
- Sendikamız genel olarak ya da iç işleyişi bakımından son derece demokratik bir örgüttür.
- Sendikamızda yönetimde veya tüzükte meydana gelen değişim ve gelişimlerden haberim oluyor.
- Sendikamız işveren ile ortaklaşa hareket ediyor. Bizi yeterince savunmuyor.
- Sendikada istersem yönetime gelme olanağım vardır.
- İşverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyup uymadığını denetlemek üyenin değil sendikanın sorumluluğudur.

Sendikaların İdeolojik Tutumu;

- Sendikamız sadece kendi ideolojisine hizmet ediyor, üyeleri ile pek bir bağı yok.
- Sendikamız kendi ideolojisine değil, sadece bizlere hizmet ediyor.

Sendikal Farkındalık;

- İşverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyup uymadığını denetlemek tüm üyelerin sorumluluğudur.
- Sendikaya üye olurken özgür irademle karar verdim.
- Sendikal haklarımı bilirim.
- Sendika yöneticilerini tanırım.
- Sendika veya şubenin yerini bilirim.
- Sendikanın organize ettiği faaliyetlere katılıyorum.

- Sendikada genel kurullara katılıyorum.
- Sendikaya üye olmamın tek nedeni ücret artışı, izin vb. olanakları garanti altına almaktır.
- Sendikadan nasıl istifa edeceğimi biliyorum.

e-Devlet'e İlişkin Tutum;

- e-Devlet şifremi işverenim isterse veririm.
- e-Devlet şifremi sendika isterse veririm.
- e-Devlet üzerinden üyeliği kendim gerçekleştirdim.
- e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha kolaydır.
- e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha az maliyetlidir.
- e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha kolay olduğu için sendikalaşma artmıştır.
- e-Devlet şifrem ile bilgim dışında işlem yapılmadığına eminim.

2.4. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Bilimsel araştırmalarda, nicel araştırma tekniğine uygun olarak hazırlanmış olan ve çalışmalarda kullanılan ölçekler, geçerlik ve güvenilirlik testine tabi tutulmaktadır. Bir ölçeğin geçerli olabilmesi için, güvenilir olması gerekmektedir. Dolayısıyla oluşturulan ölçeğin, öncelikle güvenilirliği analiz edilir. Likert tipi soruların yer aldığı bir ölçekte, güvenilirlik analizi yapmak için, Cronbach tarafından geliştirilmiş olan alfa(α) katsayısı kullanılmaktadır. Analizi yapılan ölçeğin katsayısı ne kadar yüksekse, ölçekte bulunan maddeler de birbirleri ile o kadar tutarlı ve ilişkilidir (Tavşancıl, 2006, s. 153; Pala, 2012, s. 127).

Alfa katsayısının kullanılması ile elde edilen sonucun değerlendirilmesi için yorumlama ölçütleri şu şekildedir;

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise oluşturulan ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçeğin güvenilirliği yüksektir.

- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçeğin güvenilirliği ileri derece yüksektir (Tavşancıl, 2006, s. 153; Pala, 2012, s. 127).

Alan çalışmasında, likert ölçeğine göre hazırlanmış olan soruların güvenilirliğinin ölçülmesi için cronbach alfa testi yapılmış, çıkan sonuç tablo 5'te gösterilmiştir;

Tablo 6. Cronbach Alfa Testi Sonucu Araştırmanın Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach Alfa Katsayısı	Ölçekteki Madde Sayısı
,991	33

Cronbach Alfa testinin sonuçlarına göre, 33 tane tutumdan oluşan ölçeğin katsayısı ($\alpha=0,991$) olarak bulunmuştur. Buna göre, çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin ileri derecede yüksektir.

2.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

- **H1:** Çalışanların demografik özellikleri sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir.
 - **H1.1.** Yaş yükseldikçe sendikal örgütlenmeye verilen önem artmaktadır.
 - **H1.2.** Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler, sendikal örgütlenmeye daha fazla önem vermektedir.
- **H2:** Kişiler, çalıştıkları ortamda kendini güvende hissettikçe, sendikal işlevleri bilme durumları ve sendikal farkındalıkları artmaktadır.
- **H3:** Üye olunan sendika, sendikalaşmaya verilen önemi etkilemektedir.
- **H4:** Sendikaya üyelik süresi arttıkça sendikal farkındalık da artmaktadır.
- **H5:** Kendi tercihi ile sendikaya üye olan kişilerin sendikal farkındalıkları daha yüksektir.

- **H6:** Sendikaların işlevlerini bilen kişiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir.
- **H7:** Sendikaya üyelik şekli e-Devlet'e ilişkin tutumu etkilemektedir.
- **H8:** e-Devlet üyeliğini gerçekleştirirken zorlukla karşılaşan kişilerin, e-Devlet'e ilişkin tutumları olumsuzdur.
- **H9:** Metal Fırtına sendikalaşmaya verilen önemi etkilemiştir.
- **H10:** Sendikasına güvenen ve inanan kişiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir.
- **H11:** Sendikal faaliyetlere katılan kişilerin, sendikal farkındalıkları daha yüksektir.
- **H12:** e-Devlet üzerinden üyelik sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz etkilemektedir.
- **H13:** e-Devlet aracılığı ile sendikalara üyelik, sendikal örgütlenmeyi niceliksel olarak arttırmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, araştırmaya katılan metal işçilerinden, anket formu aracılığı ile alınan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Çalışmaya eklenen veriler, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre değerlendirilerek, sadece anlamlı çıkan verilerin tabloları oluşturulmuştur. Anlamlı çıkacağı düşünülen, birebir görüşmelerde anlamlı çıkan ve yorumlanan ancak istatistik programında anlamsız çıkan veriler de dikkate alınmıştır.

3.1. SOSYO-DEMOGRAFİK BULGULAR

Metal işçilerinin sosyo-demografik özellikleri oldukça farklılık göstermektedir. Tablo 7'den de görüldüğü gibi, çalışmaya katılanlardan %15,6'sı kadın, %84,4'ü erkektir. Metal sektöründe kadınların çalıştığı birim genelde montaj hattı olduğu için sektörde erkeklerin çalışma oranı daha fazladır. Çalışmaya katılanların %8'i 20-27 yaş, %33,8'i 28-35 yaş, %38,4'ü 36-43 yaş, %14,2'si 44-51 yaş, %5,6'sı ise 52 yaş ve üzeridir. Çalışmaya katılanların yarısından

fazlası %69,3 lise mezunu, %7,8'i yüksekokul/üniversite mezunu, %0,9'u okuryazardır. Çalışmaya katılanların çoğunluğunun lise mezunu olmasının sebebi, sektörde çalışan işçilerin eğitim profilinin lise mezunu olmasıdır. Çalışmaya katılanlar içinde evli olanların oranı %83,8, bekâr olanların oranı %14, boşanmış olanların oranı ise %2,2'dir. Evli olanların %33,1'inin eşi çalışmaktadır. Eşi sendikalı olanların oranı ise %10'dur. Evli olanların %76,9'unun çocuğu vardır. Çocuk sahibi olmayanların oranı ise %23,1'dir. Çalışmaya katılan evli olup çocuğu olmayanların oranı %8,2, 1 veya 2 çocuğu olanların oranı %56,9, 3 veya 4 çocuğu olanların oranı % 19,3, 5 ve daha fazla çocuğu olanların oranı ise %0.7'dir.

Tablo 7. Çalışmaya Katılanların Sosyo-demografik Özellikleri

Tanıtcı Özellikler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	70	15.6
	Erkek	380	84.4
	Toplam	450	100.0
Yaş	20-27 Yaş	36	8.0
	28-35 Yaş	152	33.8
	36-43 Yaş	173	38.4
	44-51 Yaş	64	14.2
	52 Yaş ve üzeri	25	5.6
	Toplam	450	100.0
Eğitim	Okur-Yazar	4	0.9
	İlköğretim	99	22.0
	Lise	312	69.3
	Yüksekokul/Fakülte	35	7.8
Medeni Durum	Evli	377	83.8
	Bekar	63	14.0
	Boşanmış	10	2.2
	Toplam	450	100.0
Eşin Çalışma	Evet	149	33.1
	Hayır	228	50.7
	Bekar	73	16.2

Durumu	Toplam	450	100.0
	Evet	45	10.0
	Hayır	104	23.1
	Bekar	73	16.2
Eşin Sendikalılığı	Eşi Çalışmıyor	228	50.7
	Toplam	450	100.0
	Evet	346	76.9
	Hayır	37	8.2
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Bekar	67	14.9
	Toplam	450	100.0
	Yok	37	8.2
	1-2	256	56.9
	3-4	87	19.3
Çocuk Sayısı	5 ve daha fazla	3	0.7
	Bekar	67	14.9
	Toplam	450	100.0

3.2. ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde, çalışmaya katılan işçilerin kaç yıldır bu fabrikada çalıştığı, fabrika içerisinde çalıştığı birim ve çalışılan birimdeki kaza riski gibi işe ilişkin özellikler yer almaktadır. Çalışmaya katılan işçilerin çalıştığı birimler, çalıştıkları birimdeki kaza riskleri, vardiya türleri, hatta kendilerine işyerlerinde verilen, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önem arz eden koruyucu donanımlar bile farklılaşmaktadır. Katılımcıların, aynı birimde çalışsa bile, çalıştıkları birimdeki kaza risklerini farklı değerlendirdikleri, özellikle iş kazasına uğrayanların kaza risk oranını daha yüksek değerlendirdiği de derinlemesine görüşmelerde tespit edilmiştir.

Tablo 8’de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan işçilerin %6,2’si şu an çalıştıkları fabrikada 2 yıldan az, %30,2’si 2-5 yıl arasında, %18,4’ü 6-9 yıl arasında, %18,9’u 10-13 yıl arasında, %26,2’si ise 14 ve daha fazla zamandır çalışmaktadır. Çalışanların %15,1’inin çalıştığı fabrikada vardiya sisteminin olmadığı, %29,8’inin iki vardiya, %55,1’i ise üç vardiya sistemine göre çalıştığı tablodan da anlaşılmaktadır.

Fabrikada geçerli olan vardiya sistemi, özellikle fizyolojik ve psikolojik olarak işçileri etkilemektedir. Özellikle gece vardiyalarında çalışan işçiler, mesaiye başlamadan önce dinlenmiş olsalar dahi, gece çalıştıkları için psikolojik olarak yorgunluk ve uykusuzluk problemleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Ancak bu durumla ilgili, vardiya sistemleri ile iş kazasına uğrama durumu arasında yapılan ki kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Ayrıca belirtmelidir ki, çalışmanın gerçekleşmesi aşamasında yapılan derinlemesine görüşmelerde, gece vardiyasından çıkan işçiler, neredeyse vardiya bitiminden bir sonraki mesai saati başlayana kadar uyduklarını belirtmiş, ama yine de yeterli gelmediğini, fabrikada ses olsa da yine dalgın olduklarını, gece vardiyalarının onları hem fizyolojik hem de psikolojik olarak etkilediğini belirtmişlerdir. Gece vardiyalarında dalgın olduklarını belirten işçiler, bu sebeple iş kazası ile karşılaşma durumlarının gündüz vardiyasında çalıştıkları zamana göre daha yüksek olduğunu kabul etmektedirler.

Bu konuyla ilgili, işçilerin belirtmiş olduğu görüşlerin aksine sonuçların çıktığı bazı bulgular, 2017 yılında yapılmış bir çalışmada belirtilmiştir. İş kazalarının en çok hangi saat aralığında gerçekleştiğine ilişkin incelenen SGK istatistiklerine göre, 2009 yılından 2017 yılına kadar meydana gelen iş kazalarının en fazla gerçekleştiği saatler, 11:00-11:59 arası, yani öğle arasına yakın saatlerdir. İşçiler bir an önce mesaiyi bitirip dinlenmek istemekte, dolayısıyla aceleci ve dalgın olmaktadır. Bu da iş kazalarını beraberinde getirmiştir (Sayis, 2017, s. 139). Derinlemesine görüşmelerin yapıldığı tüm işçiler, istatistiklere göre iş kazalarının daha çok gündüz vardiyalarında gerçekleştiğinin aksine gece vardiyalarında, sayılan sebeplerden dolayı iş kazası riski ile daha fazla karşı karşıya kalabileceklerini belirtmişlerdir.

Çalışanların, fabrikada çalıştıkları birimler, önemli oranda farklılıklar göstermektedir. %24,9'u montaj ve genel üretim birimlerinde çalışırken, %13,3'ü dökümcülük, %12,7'si tornalama, %8,4'ü zımparalama ve parlatma, %8,2'si bakım ve onarım, %8'i kaynakçılık ve sıcak kesme, %7,6'sı yüzey kaplama, %6'sı sevkiyat, %5,8'i plastik enjeksiyon, %5,1'i kalite kontrol biriminde çalışmaktadır. Çalışma süreleri ise birbirine yakındır. Çalışmaya katılanların %89,8'i 7,5 ile 8 saat aralığında çalışırken, %10,2'si 9 ile 10 saat aralığında çalışmaktadır. Bu %10,2'lük grup, günlük asgari çalışma süresinden ve bir yılda

yapılabilecek fazla çalışmanın çok üstünde çalışmaktadır. Oysa 4857 sayılı İş Kanununda, asgari çalışma süresi ve fazla çalışma süreleri ile ilgili düzenlenen maddelere göre, haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat, bir yılda yapılabilecek fazla çalışma süresi ise en fazla 270 saattir (madde 63/1; madde 41/8).³⁹

İşçilerin %59,8'i kendilerine verilen öğle arası süresinin yetersiz olduğunu söylerken, %40,2'si yeterli olduğunu belirtmiştir. Çalışanların %78'i çalıştıkları ortamı güvenli olarak değerlendirmektedir. İşyerini güvenli olarak değerlendirenlerin çoğunluğu (%30,9) ise, bunu işyerlerinde uygulanan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına bağlamıştır. Çalıştıkları ortamın güvenli olmadığını belirten %22'lik grubun %9,6'sı güvenli olmamasının nedenini, yaptıkları işin riskli olmasına bağlamıştır. Derinlemesine görüşmeler yapıldığı bazı işçiler, aslında genel olarak sektörün tehlikeli olduğunu belirtmiştir. Çalıştıkları ortamın güvenli olmadığını belirten işçiler, tüm işlerde kullandıkları makinelerin düzenli olarak bakımlarının yapılmadığını, hatta bazı makinelerin çok eski olduğunu, bu nedenle de her an kazaya uğrayabilecekleri endişesi içinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Verilen yanıtlara göre, işyerinde işçilere verilen kişisel koruyucu donanımlar 3 kategoride sınıflandırılmıştır. Bu kategoriler; "Hepsi(Üst bölgeyi ve gövde ile bacakları koruyan tüm koruyucular)", "Üst Bölgeyi Koruyan (Maske, Baret, Kulaklık ve Gözlük)" ve "Gövde ile Bacakları Koruyan (Eldiven, İş Elbisesi ve Ayakkabı)" donanımlardır. Çalışmaya katılanların sadece %39,6'sına koruyucu donanımların hepsi verilmektedir. Oysaki hangi birimde çalışıyor olursa olsun, iş kazasının nasıl ve ne şekilde ortaya çıkacağına bilinmemesi, koruyucu donanımların tamamının verilmediği %60,5'lik işçi grubunu iş kazası riski ile baş başa bırakmaktadır. Elbette koruyucu donanımların tamamının verilmesi, iş kazası tehlikesine karşı korunmada tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda çalışanların da işçi sağlığı ve iş güvenliği bilincine sahip olması gerekmektedir. Bunun için eğitim ve bilgi verilerek her türlü tedbirin alınması da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasına göre işverenin sorumluluğundadır (madde 4/1-a; 17/1).⁴⁰

³⁹ **Kanun No:** 4857, **Kabul Tarihi:** 22.05.2003, **Resmi Gazete Tarihi:** 10.06.2003, **Resmi Gazete No:** 25134.

⁴⁰ **Kanun No:** 6331, **Kabul Tarihi:** 20.06.2012, **Resmi Gazete Tarihi:** 30.06.2012, **Resmi Gazete No:** 28339.

Çalışmaya katılan işçilerin %19,3'ü koruyucu donanımları kullanmadığını ifade etmiştir. Koruyucu donanımları kullanmama nedenlerine ilişkin veriler şu şekildedir; %11,1'i risksiz bir ortam olduğu için, %4,2'si alışkanlık kazanmadığı için, %4'ü ise rahatsız ettiği için donanımları kullanmamaktadır. Oysaki 6331 sayılı yasaya göre, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları kullanmak ve korumak, çalışanların yükümlülüğüdür (madde 17/2-b).

Tablo 8. İşçilerin Çalışma Hayatına İlişkin Durumları

İşe İlişkin Özellikler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)	
Fabrikada Çalışma Süresi	2 yıldan az	28	6.2	
	2-5 yıl arası	136	30.2	
	6-9 yıl arası	83	18.4	
	10-13 yıl arası	85	18.9	
	14 yıl ve daha fazla	118	26.2	
	Toplam	450	100.0	
Çalışılan İşyerindeki Vardiya Türü	Tek vardiya	68	15.1	
	İki vardiya	134	29.8	
	Üç vardiya	248	55.1	
	Toplam	450	100.0	
Çalışılan Birim	Dökümcülük	60	13.3	
	Kaynakçılık ve Sıcak Kesme İşlemi	36	8.0	
	Montaj ve Genel Üretim	112	24.9	
	Tornalama	57	12.7	
	Plastik Enjeksiyon	26	5.8	
	Bakım Ve Onarım	37	8.2	
	Kalite Kontrol	23	5.1	
	Zımparalama Ve Parlatma	38	8.4	
	Yüzey Kaplama	34	7.6	
	Sevkiyat	27	6.0	
	Toplam	450	100.0	
	Günlük Çalışma Saati	7,5-8 saat	404	89.8
		9-10 saat	46	10.2
Toplam		450	100.0	
	30 dakika	415	92.2	

Öğle Tatilinin Süresi	45 dakika	21	4.7
	1 saat	14	3.1
	Toplam	450	100.0
Öğle Arasının Yeterliliği	Evet	181	40.2
	Hayır	269	59.8
	Toplam	450	100.0
Çalışılan Ortamın Güvenliği	Evet	351	78.0
	Hayır	99	22.0
	Toplam	450	100.0
Çalışılan Ortamın Güvenli Olmasının Nedeni	Çalışılan Ortam Güvenli Değil	99	22.0
	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurallarına Uyuluyor	139	30.9
	Gerekli Donanımlar Mevcut	99	22.0
	İşimiz Risksiz (İş Kazası Riski Yok)	113	25.1
	Toplam	450	100.0
Çalışılan Ortamın Güvenli Olmamasının Nedeni	Çalışılan Ortam Güvenli	351	78.0
	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurallarına Uyulmuyor	39	8.7
	İşimiz Çok Riskli	43	9.6
	Gerekli Donanımlar Eksik	17	3.8
	Toplam	450	100.0
İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar	Hepsi(Üst bölgeyi ve gövde ile bacakları koruyan tüm koruyucular) Veriliyor	178	39.6
	Üst Bölgeyi Koruyan Donanımlar Veriliyor (Maske, Baret, Kulaklık Ve Gözlük)	57	12.7
	Gövde Ve Bacakları Koruyan Donanımlar Veriliyor (İş Elbisesi, Eldiven Ve Ayakkabı)	215	47.8
	Toplam	450	100.0
Koruyucu Donanımları Kullanmama Nedenleri	Koruyucu Donanımları Kullanıyor	363	80.7
	Alışkanlık Kazanılmadığı İçin	19	4.2
	Rahatsız Ettiği İçin	18	4.0
	Risksiz Bir Ortam Olduğu İçin	50	11.1
	Toplam	450	100.0
	Çok Düşük	118	26.2
	Düşük	176	39.1

Çalışılan Birimdeki Kaza Riski	Yüksek	117	26.0
	Çok Yüksek	39	8.7
	Toplam	450	100.0
Daha Önce İş Kazasına Uğrama Durumu	Evet	105	23.3
	Hayır	345	76.7
	Toplam	450	100.0
Uğranılan İş Kazasının Türü	İş Kazasına Uğramadı	345	76.7
	Uzuv Kırılması	11	2.4
	Deri Zedelenmesi (Kesik, Yanık Vb.)	86	19.1
	Uzuv Kaybı	8	1.8
	Toplam	450	100.0
	İş Kazası Yaşandığında Uygulanan Süreç	İş Kazasına Uğramadı	345
Sadece İşyerinde İlk Müdahale Yapıldı	30	6.7	
Hastaneye Götürüldü	75	16.7	
Toplam	450	100.0	

Metal sektörü, ağır, tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfına girmektedir. Sektörün en riskli bölümü ise kaynakçılık ve sıcak kesme bölümüdür. Bu bölümde çalışan katılımcıların oranı %8'dir. Dökümcülük, meydana gelen kazaların ölümle sonuçlanma oranının yüksek olduğu işleri kapsamaktadır. Katılımcıların %13,3'ü, montaj ve genel üretimden sonra en fazla çalıştıkları bölümü dökümcülük olarak belirtmiştir. Montaj ve genel üretim işleri ise, sektörün en risksiz bölümlerinden biridir. Çalışmaya katılanların çoğunluğu (%24,9) montaj ve genel üretim işlerinde çalışmaktadır.

Çalışılan birimdeki kaza riskini çok düşük olarak değerlendirenlerin oranı %26,2 iken, çok yüksek olarak değerlendirenlerin oranı ise sadece %8,7'dir. Buna karşılık daha önce iş kazasına uğrayanların oranı %23,3 olarak tespit edilmiştir. Bu oran son derece yüksek bir orandır. İş kazaları, sadece tehlikeli işlerde ya da tehlikeli işyerlerinde meydana gelmemekte aynı zamanda tehlikesiz gözükten işlerde ve tehlikesiz olarak değerlendirilen işyerlerinde de ortaya çıkmaktadır. Çalışma alanının her yeri çalışanlar açısından pek çok tehlike ile doludur ve bunların çalışanları etkilememesi ancak bu alandaki kurallara uymak ile mümkündür.

İş kazasına uğrayan %23.3'lik kesimin çoğunluğu (%19,1) deri zedelenmesi, kesik, yanık vb. gibi kazalar ile karşı karşıya kalırken, %2,4'ü uzuv kırılması, %1,8'i ise uzuv kaybı ile karşılaşmıştır. Bu da, iş kazalarının sadece telafi edilebilir olmadığını, telafi edilemez iş kazaları ile de karşılaşılacağını göstermektedir. Telafi edilemez iş kazaları, ölümle sonuçlanmanın yanında kişilerin malul kalmasına ve hayat kalitelerinin önemli oranda düşmesine, geçimini sağlayacak işi kaybetmelerine de sebep olmaktadır. Yapılan çalışmada, uzuv kaybı yaşadıklarını belirten işçiler, gerçekten de hayat kalitelerinin düştüğünü, şu an çalıştıkları işyerinde engelli kadrosunda çalıştıklarını belirtmişlerdir.

İş kazalarının büyüklüğüne bakılmaksızın, herhangi bir kaza meydana geldiğinde, tutanak tutulup kazazedenin gerekirse ilk müdahalesinin yapılıp hastaneye götürülmesi gerekmektedir. Ancak iş kazasına uğrayan işçilerin %6,7'si için, tutanak tutulmayarak sadece işyerinde ilk müdahale yapılmış ve hastaneye götürülmemiştir. Bu da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na aykırılık teşkil etmektedir. Çünkü işverenlerin bu konudaki yükümlülüğü, yasada ayrıca belirtilmiştir. Buna göre işveren, meydana gelen kazayı, belirlenen süreler içinde gerekli yerlere üç işgünü içinde bildirmekle yükümlüdür (madde 14).

3.3. SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN İŞÇİLERİN, SENDİKALARA YÖNELİK TUTUM VE ALGILARI

Çalışmanın büyük çoğunluğunu sendika üyesi işçiler oluşturmaktadır. Ancak, sendika üyesi olmayan işçilerin de sendikalara yönelik tutum ve algılarının ölçülmesi amacı ile, toplamda 52 sendikasız işçi ile görüşülmüştür. Bu bölümde de sendika üyesi olmayan işçilerin vermiş oldukları yanıtlar değerlendirilecektir.

Tablo 9'dan da anlaşılacağı üzere, sendika üyesi olmayan katılımcıların %3,3'ü, sendikaya üye olmama nedenini işçiler arasındaki birlik ve beraberlik eksikliği, %2,7'si işveren baskısı, %1,6'sı sendikanın gücüne inanılmaması, %1,6'sı sendikaların kesmiş olduğu aidatlar, %1,3'ü zaten sosyal haklara sahibiz seçeneklerini işaretleyerek, sendikaya üye olmama nedenlerini belirtmiştir. Üye olmayanların %1,1'i ise, sendikaya üye olmamasını bir nedene bağlamayarak, üye olmamayı özellikle istemediğini belirtmiştir.

Üye olmayanların sadece %4,4'ü sendikaya üye olmanın herhangi bir faydasının olmadığını, %3,1'i sendikaya üye olmayı sorumluluk gerektiren ve baş ağrıtırıcı zahmetli bir süreç olarak değerlendirdiği için kafasının rahat olduğunu, dolayısıyla bu sebepten dolayı üye olmadığını, %4'ü ise üye olmamanın faydalarını, işten atılma veya yeni bir iş bulamama riskinin olmaması olarak belirtmiştir. Şöyle ki, çalışmaya katılan işçiler genel olarak üye olmamanın bir getirisi olmadığını düşünmekte, ancak aynı zamanda sorumluluk üstlenmeyerek işlerini tehlikeye sokmak istemediklerinden dolayı da herhangi bir sendikaya üye olmadığını belirtmektedir.

Tablo 9'da son olarak; üye olmayanların %6'sı, sendikalara üye olmamanın zorluklarını, sosyal haklardan faydalanamamak olarak değerlendirirken, %2,9'u herhangi bir zorluğu olmadığını belirtmiştir. Üye olmayanların sadece %5,3'ü sendika üyesi olmayı düşündüğünü, %4'ü üye olmayı düşünmediğini, %2,2'si ise bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir. Üye olmayı düşünenler ise, seçecekleri sendikaların işçiye karşı tavrına, kendilerine verdikleri güvene ve sarı sendika olmamasına dikkat edeceklerini söyleyerek, seçimlerini ona göre yapacaklarını belirtmişlerdir. Bu durumda sendikaların, işçiler ile doğru iletişim kurarak, potansiyel üyelerini örgütlenmeye ikna edebileceği ileri sürülebilir.

Tablo 9. Sendikaya Üye Olmayanların Sendikalara İlişkin Görüşleri

Sendika Üyesi Olmayanların Tutum ve Algıları	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Sendikaya Üye Olmama Nedenleri	Sendika Üyesi	398	88.4
	İşveren Baskısı	12	2.7
	İşçiler Arasındaki Birlik Ve Beraberlik Eksikliği	15	3.3
	Sendikanın Gücüne İnanılmaması	7	1.6
	Sendikaların Kesmiş Olduğu Aidatlar	7	1.6
	Zaten Sosyal Haklarımız Var	6	1.3
	Bir Nedeni Yok, İstemediğim İçin	5	1.1
	Toplam	450	100.0
Sendikaya Üye Olmamanın Faydaları	Sendika Üyesi	398	88.4
	Kafam Rahat	14	3.1
	Herhangi Bir Faydası Yok	20	4.4
	İşten Atılma Ve Yeni Bir İş Bulamama Riski Yok	18	4.0
	Toplam	450	100.0
Sendikaya Üye Olmamanın Zorlukları	Sendika Üyesi	398	88.4
	Sosyal Haklardan Faydalanamamak	27	6.0
	Herhangi Bir Güçlüğü Yok	13	2.9
	Bir Fikrim Yok	12	2.7
	Toplam	450	100.0
Üye Olmayanların Üyeliğe Bakış Açısı	Sendika Üyesi	398	88.4
	Evet	24	5.3
	Hayır	18	4.0
	Bilmiyorum	10	2.2
	Toplam	450	100.0
Seçilecek Sendikann Kriterleri	Sendika Üyesi	398	88.4
	Üye Olmak İstemiyor Ve Üye Olma Konusunda Kararsız	28	6.2
	İşçiyeye Olumlu Yaklaşımına Göre	10	2.2
	Güven Vermesine Göre	8	1.8
	Sarı Sendika Olmamasına Göre	6	1.3
Toplam	450	100.0	

3.4. ÖRGÜTLENME PRATİKLERİNE İLİŞKİN VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sendika üyesi olan katılımcıların çoğunluğu (%48,4) 2-7 yıldır sendikaya üyedir. Katılımcıların %44'ü Türk-Metal, %22,2'si Birleşik Metal, %20,4'ü Özçelik-İş, %1,8'i ise TOMİS'e üyedir. TOMİS üyesi işçilerin sayısının az olmasının sebebi, Metal Fırtına sonrası kurulan bir sendika olması ve üyelerin ülkenin çeşitli yerlerinde dağınıklık göstermesidir. Yeni kurulmuş bir sendika olarak, örgütlenme çalışmaları yürüten TOMİS, özellikle Bursa'da aktif olmakla birlikte, üye sayısını arttırmak için faaliyetlerini sürdürmektedir.

Çalışmaya bu sendikanın dahil edilmesinin sebebi ise, 2015 yılında gerçekleşen Metal Fırtına ile birlikte oluşum içine girmesidir. TOMİS, destek amacıyla eylemlere katılan bazı işçilerin, özellikle "sendika ağalığı"na karşı kurmuş oldukları bir sendikadır. Sektördeki bütün işçileri destekleyeceklerini, mücadeleci bir sendika olarak faaliyet göstereceklerini belirtmektedirler (TOMİS yetkilisi, kişisel görüşme, 10 Mart 2018).

Üyelere, sendikaya üye olmalarındaki en önemli nedenin ne olduğu sorulduğunda, karşılaşılan yanıtlar birbiri arasında ve üye olunan sendikaya göre farklılık göstermiştir. Tablo 10'da da görüldüğü gibi, yanıtlayanların %21,1'i işyerinde örgütlü olan sendikaya üye olduğunu, %20,7'si güvendiği ve inandığı için bu sendikayı tercih ettiğini, %12,4'ü çoğunluğa uymak için üye olduğunu, %12,2'si en güçlü sendika olduğu için, %4,9'u mecburen, %8,9'u işverenin önerisi ile %8,2'si ise ideolojisine uygun olduğu için üye olduğunu belirtmiştir.

Şöyle ki ideolojisine uygun olduğu ve güvendiğim ve inandığım için cevaplarını verenlerin çoğunluğu Birleşik-Metal İş sendikasına, işyerinde bu sendika örgütlü olduğu ve güçlü sendika olduğu için cevaplarını verenlerin çoğunluğu Türk-Metal Sendikasına, çoğunluğa uymak ve işyerinde bu sendika örgütlü olduğu için cevaplarını verenlerin çoğunluğu ise Özçelik-İş sendikasına üyedir. Üye olunan sendika ile üye olunan sendikayı seçme nedenleri sorularına verilen yanıtlar arasındaki ki kare testine göre de arada istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki kurulmuştur.

Üye olunan sendika ile üye olunan sendikayı seçme nedenleri arasında yapılan ki kare testinin sonuçlarına göre anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$) olarak

bulunmuştur. Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan işçilerin %44'ü güvendiği ve inandığı için, %18'i ideolojisine uygun olduğu için, Türk-Metal sendikasına üye olan işçilerin %26,3'ü işyerinde bu sendika örgütlü olduğu için, %27,8'i en güçlü sendika olduğu için, Özçelik-İş sendikasına üye olan işçilerin %30,4'ü çoğunluğa uymak için, %25'i ise işyerinde bu sendika örgütlü olduğu için üye olmuştur.

Sendikaya üye olanların %37,6'sı kendi tercihi ile, %29,1'i arkadaşlarının önerisi, %21,3'ü işverenin önerisi ile %0,4'ü ise eşinin etkisiyle sendikaya üye olmuştur. Üye olurken baskıya maruz kalanların oranı çok fazla değildir. Çalışmaya katılanların sadece %6,1'i sendikaya üye olurken baskıya maruz kalmıştır. Bu baskılar işten atılma tehdidi, sendikadan ayrılmaya zorlanma ve sendikaya üye olmaya zorlanmadır.

Çalışmaya katılan sendika üyelerinin %26,4'ü noter onayı ile %62'si ise e-Devlet aracılığı ile üye olmuştur. Yani katılımcıların büyük çoğunluğu, yeni yasaya göre sendikaya üye olmuştur. Dolayısıyla çalışmaya katılanların büyük kısmı e-Devlet ile üye olmuştur. Üyelerin %44,7'si noter onayının hiçbir avantajının olmadığını, %36,7'si bu konuda bir fikri ve bilgisinin olmadığını, %7,1'i ise kesin ve resmi evrak olduğu için noter aracılığı ile üye olmanın avantajlı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca üyelerin %25,6'sı üyelikte ve istifada ödenen ücretten dolayı, %20'si zahmetli ve çok uğraştırıcı olduğu için ve %10,2'si ise işverene noterden haber gitmesi sebebi ile noter aracılığı ile üye olmanın dezavantajlı olduğunu belirtmiştir.

Üyelerin %2,9'u e-Devlet aracılığı ile üye olmanın avantajının olmadığını, %50,2'si basit ve zahmetsiz olduğu için, %24,9'u ise ücretsiz olduğu için avantajlı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %35,3'ü e-Devlet'in dezavantajının olmadığını, toplamda ise %14,9'u ise sendika değiştirmenin kolaylaştığını, işverenin e-Devlet şifresini alabildiğini ve yeni sistemin örgütlenmeye karşı ciddiyetsiz yaklaştığını söyleyerek e-Devlet aracılığı ile üye olmayı dezavantajlı bulmuştur. Son olarak üyelerin %51,3'ü e-Devlet üzerinden üyeliği demokratik bulurken, %6,8'i işveren müdahalesinin olduğunu ve gizliliğin zedelendiğini söyleyerek antidemokratik bulmuştur.

Üye olunan sendika ile e-Devlet üzerinden üyeliğin demokratikliği arasındaki ki kare testi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

kurulmuştur. Ki kare testinin sonuçlarına göre anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Üyeliği demokratik bulan %51,3'lük yüzdeliğin çoğunluğunun (%24) ve yine üyeliği işveren müdahalesinin olduğu ve gizliliğin zedelendiğini söyleyerek antidemokratik bulan %6,8'lik yüzdeliğin çoğunluğunun (%3,7) Türk Metal sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Yani üyeliği demokratik ve antidemokratik olarak değerlendirenlerin çoğunluğu, Türk Metal sendikasına üyedir. Ayrıca bu konu ile ilgili herhangi bir fikri veya bilgisi olmayan (%30,2) kişilerin çoğunluğu da (%16,2) Türk Metal sendikasına üye olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 10. Sendika Üyelerinin Örgütlenme Pratiklerine İlişkin Görüşleri

Örgütlenme Pratikleri	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Sendikaya Üyelik Süresi	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	2 Yıldan Az	19	4.2
	2-7 Yıl	218	48.4
	8-13 Yıl	81	18.0
	14-19 Yıl	44	9.8
	20 Yıl Ve Daha Fazla	36	8.0
	Toplam	450	100.0
Üye olunan Sendika	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Türk Metal	198	44.0
	Birleşik Metal-İş	100	22.2
	Özçelik-İş	92	20.4
	Tomis	8	1.8
	Toplam	450	100.0
Üye Olunan Sendikayı Seçme Nedeni	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	İdeolojime Uygun	37	8.2
	İşveren Önerisi İle	40	8.9
	İşyerinde Bu Sendika Örgütlü	95	21.1
	Güvendiğim Ve İnanışım İçin	93	20.7
	Mecburen	22	4.9
	Çoğunluğa Uymak İçin	56	12.4
	En Güçlü Sendika Olduğu İçin	55	12.2
	Toplam	450	100.0

Sendika Seçiminde Etkili Kişiler	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Kendi Tercihi	169	37.6
	Arkadaşları	131	29.1
	İşvereni	96	21.3
	Eşi	2	0.4
	Toplam	450	100.0
Sendikaya Üye Olurken Maruz Kalınan Baskı	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Herhangi Bir Baskıya Maruz Kalmadı	370	82.2
	İşten Atılma Tehdidi	11	2.4
	Sendikadan Ayrılmaya Zorlanma	11	2.4
	Sendikaya Üye Olmaya Zorlanma	6	1.3
	Toplam	450	100.0
Sendikaya Üyelik Şekli	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Noter Onayı	119	26.4
	e-Devlet Aracılığı İle	279	62.0
	Toplam	450	100.0
Noter Onayının Avantajları	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Herhangi Bir Bilgim Ve Fikrim Yok	165	36.7
	Hiçbir Avantajı Yok	201	44.7
	Kesin Ve Resmi Evrak Olduğu İçin Avantajlı	32	7.1
	Toplam	450	100.0
Noter Onayının Dezavantajları	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Üyelikte Ve İstifada Notere Ödenen Ücret	115	25.6
	Herhangi Bir Bilgim Ve Fikrim Yok	147	32.7
	Zahmetli Ve Çok Uğraştırıcı	90	20.0
	İşverene Noterden Haber Gitmesi	46	10.2
	Toplam	450	100.0
e-Devletin Avantajları	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Avantajı Yok	13	2.9
	Fikrim Ve Bilgim Yok	47	10.4
	Ücretsiz	112	24.9
	Basit Ve Zahmetsiz	226	50.2
	Toplam	450	100.0

e-Devletin Dezavantajları	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Dezavantajı Yok	159	35.3
	Sendika Değiştirmek Kolaylaşıyor	34	7.6
	İşveren e-Devlet Şifresini Alabiliyor	14	3.1
	Fikrim Ve Bilgim Yok	172	38.2
	Yeni Sistem Örgütlenmeye Ciddiyetsiz Yaklaşıyor	19	4.2
	Toplam	450	100.0
e-Devletin Demokratiklik Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Demokratik Değil	10	2.2
	Demokratik	231	51.3
	Bilgim Ve Fikrim Yok	136	30.2
	İşveren Müdahalesi Oluyor, Demokratik Değil	15	3.3
	Gizlilik Zedeleniyor, Demokratik Değil	6	1.3
	Toplam	450	100.0

Hipotez 12: e-Devlet üzerinden üyelik sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz etkilemektedir. e-Devlet üzerinden üyeliğin, sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz etkilediği yönünde oluşturulan hipotez 12, araştırma sonucunda ortaya çıkan verilerle tam olarak desteklenememiştir. Şöyle ki, çalışmaya katılan sendikalı işçilere e-Devletin avantajları, dezavantajları ve demokratiklik durumu ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yöneltilen bu sorularla, işçilerin e-Devlet'e ilişkin tutumları ölçülmüştür. Çıkan sonuçlara göre, işçilerin büyük çoğunluğu (%75,1) e-Devlet'in basit, zahmetsiz ve ücretsiz olduğu için avantajlı olduğunu belirtmiştir. e-Devlet'in sendika değiştirmeyi kolaylaştırdığını söylerken; işverenin e-Devlet şifresini alabildiğini ve yeni üyelik sisteminin örgütlenmeye ciddiyecek yaklaşımını söyleyerek e-Devlet'in dezavantajlı olduğunu söyleyenler ise azınlıktadır (%14,9). e-Devlet aracılığı ile üyelik sisteminin, demokratik bir sistem olmadığını düşünenlerin oranı ise sadece %6,8'dir. Bu kişiler, işveren müdahalesinin gerçekleştiğini ve gizliliğin zedelenildiğini söyleyerek sistemi antidemokratik bulmaktadır. Sistemi demokratik bulanların oranı ise yarıdan fazladır. (%51,3). Anketlerin bir bölümünün

sendikalar aracılığıyla yapılmış olmasının bu sonuçlarda etkili olduğu düşünülmüştür.

Çıkan bu sonuçlara göre, çalışmaya katılan sendikalı işçilerin, e-Devlet'e ilişkin tutumları olumsuz değildir. Yani işçiler, sendikal hak ve özgürlükleri zedelediği düşünülen üyelik sistemine ilişkin olumlu düşünmektedirler. Çalışmaya katılanların önemli çoğunluğu ise e-Devlet'in avantajları, dezavantajları ve demokratikliği ile ilgili herhangi bir bilgi ve fikir sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu da e-Devlet aracılığı ile olsun noter aracılığı ile olsun sendikaya üye olan işçilerin, alanda tartışma yaratan bu sistem ile ilgili farkındalıklarının düşük olduğunu göstermektedir. Alandaki genel yorumlar ise şu şekildedir;

Sisteme ilişkin olarak, Tuncay (2011), Özveri (2012) ve Yiğit (2013) çalışmalarında, e-Devlet aracılığı ile üyelik sisteminin, özellikle karşılaşılabilecek sahtecilik uygulamalarına karşı güvenli ve düzenli bir şekilde işleyebilmesi için, sağlam bir denetim mekanizmasının olması gerektiğini savunmuşlardır. Ayrıca Özveri, sistemin devlet ve işveren müdahalesine açık olacağı, işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesinde sorun yaşanacağı endişelerini de çalışmasında belirtmiştir. Başbuğ (2012), kanunun getirmiş olduğu üyelik sisteminin 1982 Anayasasının 51.maddesi ile güvence altına alınan sendikaya üye olma hakkının ihlal edildiğine yönelik görüşlerin öğretilerde tartışıldığını, elektronik sistemin uygulanmasına yönelik sorunların ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Başbuğ' a göre özellikle sistemin sigortasız olanları kapsama almayışı, daha en başından üyelikle ilgili ciddi sorunların yaşanabileceğini göstermektedir.

Çelik (2012c), yeni sendikalar yasası ile ilgili değerlendirmeleri yaptığı gazete yazısında, üyelikte ciddi bir engel olan noter onayının kaldırılmasının olumlu olduğunu ancak yeni sistemin de sendika özgürlüğünü zedeler nitelikte olduğunu belirtmiştir. Çelik'e göre üyelikte devletin aracılığı devam edecek, bir tür elektronik bir gözetim söz konusu olacaktır. Bu durumların da kişisel bilgilerin gizliliğini ihlal edebileceği, işverenler tarafından da kötüye kullanılabileceği gibi olumsuzluklara neden olabileceği belirtilmiştir.

Akyiğit (2013), çalışmasında e-Devlet aracılığı ile üyelik sisteminin, üyeliği kolaylaştıracağı, üye olmayı zorlaştırıcı şartların da ortadan kaldıracağını

belirtmiştir. Ancak bu yeni sistemin aynı zamanda, yabancı kişilerin işçiler adına internet üzerinden üyelik işlemini yapabileceği, bu işlemler sonucunda da yeni bir sahtecilik akımının başlayabileceği gibi sorunları da beraberinde getireceği açıklanmıştır.

Bu konuyla ilgili Çelik (2013) aynı zamanda sistem ile ilgili, devletin işçi ile sendika arasındaki üyelik ilişkisine karışması, hangi işçinin hangi sendikaya üye olduğunu izlemesi, özellikle küçük ve orta ölçekli olan işletmelerde de işverenlerin işçilerin e-Devlet şifrelerini alarak, işçilerin sendikal haklar konusundaki faaliyetlerini denetime tabi tutmaları tehlikelerine açık bulunduğu yorumunu yapmıştır. Ayrıca sistem kayıtdışı çalışanlara tamamen kapalı olduğu için, sendikal hak ve özgürlükleri zedeleyici bir uygulama olarak değerlendirilmektedir.

Aydın ve Keskin (2015), sistem ile ilgili gerekli güvenlik önlemlerinin alınmamasının, rakip sendikaların ve işverenlerin kötü niyetli uygulamalarını kolaylaştıracağı belirtilmiştir. Ayrıca bazı işyerlerinde, işverenlerin işe alım süreçlerinde işçilerin e-Devlet şifrelerini istedikleri yönündeki yaygın yakınmalara da değinmişlerdir. Koç (2012), sendikalara üyelikte getirilen bu sistemin, işveren müdahalesine açık olacağını, işverenlerin gelecek dönemde ise sendikadan kurtulmak için kullanacağı en etkili araçların e-Devlet aracılığı ile üyelik ve istifa olacağını belirtmiştir.

Bu konuyla ilgili Aysan ve Kablay (2017) Soma'da yaptıkları alan çalışmasının sonucunda, sendika üyesi olan işçilerin çoğunluğunun, şirket ya da kurum mecbur bıraktığı, sosyal haklardan faydalanabilmek ve haklarının savunulması için sendikaya üye olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, yapılan görüşmeler sonucunda işe alınacak bazı işçilerin e-Devlet şifrelerinin alınarak üye yapıldığı ortaya çıkmıştır. Yani işçilerin sendikalara katılmama özgürlüğü ihlal edilmiştir. Bunu, sistemin, sendikal hak ve özgürlükleri zedelediğini gösteren bir örnek olarak değerlendirmek mümkündür.

Kablay (2017), yeni üyelik sisteminin uygulamada basit ve ücretsiz olmasının, sendikal hak ve özgürlükler açısından olumlu olarak görülebileceğini, ancak e-Devlet aracılığı ile üyeliğin yeni sorunları beraberinde getirdiğini belirtmiştir. Bu sorunlardan ilki, şifrelerin üçüncü kişilerle paylaşılması

sonucunda, özellikle de bu kişilerle gelecekte sorun yaşandığında, pek çok olumsuz sonuca yol açabileceği yönündedir. İkinci olarak da, şifrenin işverene ya da işverene yakın olan sendikalara verilmesi, işçinin kendi istediği sendikaya değil, işverenin seçtiği sendikaya üye olmasına neden olabilecek, yani işçinin bireysel sendika özgürlüğünün ihlal edilmesi söz konusu olacaktır.

Alanda çeşitli yazarlarca değerlendirilen üyelik sistemine ilişkin kaygı ve endişelere, derinlemesine görüşmelerde elde edilen bulgularda da rastlanmıştır. Görüşme yapılan noter aracılığı veya e-Devlet aracılığı ile sendikalara üye olan işçiler, e-Devlet'in üyelik işlemlerini kolaylaştırdığını, zahmetli ve uğraştırıcı olan noter aracılığı ile üyelikte noter işlemleri sırasında işverene haber gitmesi ya da istifada ve üyelikte ödenen ücret gibi olumsuz durumların ortadan kalktığını belirtmişlerdir. Ancak yapılan bu iyileştirmelerin yanında, olumsuz durumların yaşanabileceğini belirtmişlerdir. Şahit oldukları bazı olumsuzlukları da göz önünde bulundurarak, işverenlerin sürece müdahale edip e-Devlet şifrelerini alabildiğini, işçilerin kendi istedikleri sendikalara değil de işverenin tercih ettiği sendikalara üye olmak zorunda kalabileceklerini, işe girişlerde sendikaya üyelik ya da istifa konusunda zorluklarla karşılaşabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca yeni üyelik sistemi ile, evrakları sendikaya teslim etme gibi durumların olmaması ya da söz edilen olumsuz durumların yaşanması sebebi ile, işçilerin sendikalar ile bağlantılarının kalmayacağını, üye sendika ilişkisinin zayıflayacağını, dolayısıyla da sendikal örgütlenmenin olumsuz şekilde etkileneceği belirtilmiştir. Yaşanan bazı olumsuzlukların da işçilerin özgürce hareket etme alanlarını kısıtladığını, üyelikte ya da istifada zorunlu tutulmalar sonucunda da sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanacağı yönünde açıklamalar yapılmıştır.

Anket verilerinin analizi sonucunda ise, genel olarak e-Devlet'e ilişkin olumsuz yargıların çok fazla olmadığı, e-Devlet'in demokratik olarak görüldüğü, sistemin herhangi bir dezavantajının olmadığı yönünde sonuçlar ortaya çıkmıştır. İşçilerin azınlığı ise e-Devlet'e ilişkin olumsuz tutum içinde olduklarını belirterek e-Devlet'in avantajlı olmadığını, aynı zamanda sistemi demokratik bulmadıklarını belirtmişlerdir. Buna göre, e-Devlet üzerinden üyeliğin sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz yönde etkilediğine ilişkin kurulan hipotez 12 araştırma sonuçları ile tam olarak desteklenememiştir. Ancak derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgulara ve çeşitli yazarların sistemle ilgili değerlendirmelerine göre

hipotez 12 kısmen de olsa desteklenmiştir. Elbette ki alanda yapılan değerlendirmeler tam olarak hipotezi kuvvetlendirmese de, derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular hipotez 12’yi destekler niteliktedir.

Hipotez 13: e-Devlet aracılığı ile sendikalara üyelik, sendikal örgütlenmeyi niceliksel olarak arttırmıştır. Sendika üyelerinin örgütlenme pratiklerine ilişkin görüşleri ve kurulmuş olan hipotez 12 ile bağlantılı olan, üyelerin sistem aracılığı ile getirilen yeniliğin örgütlenmeyi arttırdığı yönünde oluşturulan hipotez 13, kısmen desteklenmiştir. Çalışmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğu, sendikaya e-Devlet aracılığı ile üye olmuştur. Noter ve e-Devlet aracılığı ile üye olan tüm katılımcılara, likert ölçeğinde bununla ilgili değer yargısı yöneltilmiştir. Bu değer yargısına göre; e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha kolay olduğu için sendikalaşma artmıştır. Katılımcıların cevapları ise şu şekildedir;

Tablo 11. İşçilerin “e-Devlet Aracılığı ile Sendikalara Üye Olmak Daha Kolay Olduğu İçin Sendikalaşma Artmıştır” İfadesine İlişkin Görüşleri

Değer Yargısının Ölçütleri	Frekans	Yüzde (%)
Sendika Üyesi Değil	52	11.6
Kesinlikle Katılmıyorum	36	8.0
Katılmıyorum	82	18.2
Kararsızım	90	20.0
Katılıyorum	125	27.8
Kesinlikle Katılıyorum	65	14.4
Toplam	450	100.0

Tablo 11’de görüldüğü gibi, işçilerin %42,2’si e-Devlet aracılığı ile üyeliğin daha kolay olması sebebi ile sendikalaşmayı arttırdığını, %26,2’si bu yeniliğin sendikalaşmayı arttırmadığını, %20’si ise bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir. Yani işçilerin çoğunluğu, e-Devlet’in kolay olması sebebi ile sendikal örgütlenmenin arttığına inanmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuçlar, oluşturulan hipotezin bir parçasıdır. Çünkü hipotez 13, e-Devlet aracılığı ile üyeliğin sendikal örgütlenmeyi niceliksel olarak arttırdığını savunmaktadır.

Tablo 12. İşçilerin Örgütlenme Düzeyi

Yıllar	Toplam Sendikali İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranları (%)
2013	1.032.166	8.88
2019	1.859.038	13.86

Kaynak: AÇSHB, 2019; DİSK-AR, 2019.

Tablo 12’de, yasanın yürürlüğe girdiği 2012 tarihinde, geçici madde 4 ile düzenlenen üyelik işlemlerinin 1 yıl sonra 2013 yılında e-Devlet üzerinden gerçekleşmeye başlaması, üyelik işlemlerindeki artışın 2019 yılına değin, önemli oranda arttığı görülmektedir. 2013 yılında %8,88 olan sendikalaşma oranı, 2019 yılına geldiğinde %13,86’ya yükselmiştir. Ayrıca bu durumu, salt üyelik sisteminin değişmesi olarak değerlendirmek de yanlış olacaktır. Sendikalaşma oranlarının artmasındaki diğer önemli etkenler de, taşeron işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını değiştiren 2014 tarihinde çıkarılan 6552 sayılı torba yasa ve 2015 tarihinde çıkarılan, taşeron şirketlerde TİS yetkisi almayı kolaylaştıran yönetmelik değişikliğidir (DİSK-AR, 2019, s. 24).

Genel olarak şöyle ki, sendikal örgütlenmenin salt niceliksel olarak artışı yeterli olmamakla birlikte, aynı zamanda nitelikli bir artış da gereklidir. Sendikal örgütlenmenin nitelikli artışından kastedilen ise, sendikal örgütlenmeye önem veren, sendikal faaliyetlere katılan ve sendikalara destek olan, kendi hak ve çıkarlarının bilincinde olup sendikaların da bunu sağlamada en etkili kurum olduğunun farkında olan, sendikal hak ve özgürlüklerini bilen ve bunun için mücadele eden, sendikaların işlevleri konusunda bilgi sahibi olan ve sendikal farkındalığı yüksek olan üyelerin artışıdır.

Sendikaların etkin kurumlar haline gelebilmesi, mevcut ve potansiyel üyelerinin varlığına bağlıdır. Sendikalar üyeleri ile güçlenebilmekte, onların desteği ve özverili mücadeleleri sonucunda kamu kurumlarına ya da işverenlere karşı baskı unsuru olabilmektedir. Sosyal güçlerinin farkında olan kişiler, sahip oldukları bilinçli sendikal anlayış ile sendikasına destek olacak, sendikasının kendi hak ve çıkarlarını koruması için verdiği mücadelede yerini alacaktır. Bu konuyla ilgili Öngel (2017), metal işçisinin kimliği ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında sendika üyelerine “Sendikaların etkin olamamasının nedenleri nelerdir?” sorusunu yöneltmiştir. Bu soruya cevap verenlerin çoğunluğu, yasaklarla sendikaların faaliyetlerinin kısıtlanması, işverenlerin baskıcı tutumu ve

işçilerin sendikalara gerektiği gibi sahip çıkamamaları cevaplarını vermişlerdir. İşçilerin sendikalara gerektiği gibi sahip çıkamamaları cevabı, verilen cevaplar arasında %42'lik kesimi kapsamaktadır. Yani işçiler sendikaların etkin olamamasında salt sendikaları suçlu görmemekte, bu suçu aynı zamanda kendilerinde de aramaktadır.

Ayrıca bu konuyla ilgili Çelik (2015), sendika üye sayılarında kayda değer bir artış olduğunu, 2012 yılında yürürlüğe giren kanunun geçici madde 4'e göre, e-Devlet aracılığı ile üyeliğin, kanunun yürürlüğe girmesinden 1 yıl sonra 2013 yılında başlayacağı öngörülen düzenlemeyle birlikte sendikalaşmanın arttığını, ancak bu artışın fiilen bir sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi gibi sendikal hakları kullanma ya da sendikal korumadan yararlanmak anlamına gelmediğini belirtmiştir. Sendikalaşma oranlarındaki bu artışın arka planına bakmadan yapılacak olan değerlendirmelerin eksik ve yanıltıcı olacağını söylemiştir. Şöyle ki, yapılan bu alan çalışmasında bazı sendika üyeleri, yetki alamamaları sebebi ile toplu iş sözleşmelerinin olmadığını, dolayısıyla bu işçilerin de sendikal ayrıcalıklardan yararlanamadığı sonuçları ortaya çıkmıştır.

Yapılan bu açıklamalar ve çalışmada ortaya çıkan tüm sonuçlar ele alındığında, sendikal örgütlenmenin salt niceliksel olarak arttığı düşünülmektedir. Çünkü işçilerin sendikalara ilişkin vermiş oldukları cevaplar, sendikaların işlevleri ile ilgili tam olarak bilgiye sahip olmadıklarını, sendikal farkındalıklarının çok yüksek olmadığını gösterir niteliktedir. Böylece hipotez 13 kısmen desteklenmiştir. e-Devlet aracılığı ile üyelik, sendikal örgütlenmeyi sayısal olarak arttırmıştır. Ancak bu artışın niteliksel bir artış olduğu düşünülmemektedir. Hipotez 13'ün kısmen desteklenmesinin sebebi ise, e-Devlet'in sendikal örgütlenmeyi arttırdığını düşünen işçilerin, sadece bu çalışmaya dahil edilen işçiler olmasıdır.

3.5. ÜYELERİN SENDİKALARA İLİŞKİN TUTUM VE ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, sendika üyesi işçilerin, sendikalara yönelik tutum ve algılarının değerlendirilmesine yönelik sorulara verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir.

Sendikaların işlevlerini; üyelerin %44,7'si sosyal hakları korumak, %14'ü ücret artışı sağlamak, %16'sı TİS ve grev yapmak olarak açıklarken, %13,8'i ise herhangi bir bilgisinin ya da fikrinin olmadığını belirtmiştir. Sendikaya üye olan bu %13,8'lik kısmın, sendikaların işlevleri konusunda bir fikrinin olmadığını belirtmesi, üyelik durumu ile tezat bir durum oluşturmuştur. Çünkü sendikaya üye olan birinin, sendikaların işlevlerini bilerek bu üyeliği gerçekleştirdiği kabul edilmektedir. Öyle ki, %13,8'lik yüzdede yer alan işçilerin bir bölümü sendikaların işlevini bilmeden sendikaya üye olmuştur.

Üyelerin %42,9'u sendikalardan beklentilerini işçilerin lehine kararlar alması olarak, %16'sı birlik ve beraberliği sağlaması, %9,3'ü daha demokratik olması, %8,4'ü koltuk sevdasına kapılmaması, %11,8'i ise işçiler arasında ayırım yapmaması olarak sıralamıştır. Bu beklentilere sahip olan işçilerin %20'si kişisel hak ve çıkarlarının korunması, %13,1'i işverene karşı güçlü olmak, %13,1'i daha iyi bir çalışma ortamı, %12,9'u birlik ve beraberlik içinde hareket etmek, %10,2'si arkadaşları üye olduğu, %10,4'ü işveren istediği, %8,7'si ise işyeri sendikalı olduğu için sendikaya üye olmayı tercih etmiştir. Genel olarak; işçiler sendikaların kendileri lehine kararlar vermesini beklemekte ve kendileri lehine olumlu kararlar vermesi için sendikaya üye olmaktadır. Elbette zorunlu olarak üye olanların oranı da yadsınamayacak derecededir. Verilen yanıtlara göre üye olmak isteyip de üye olanların oranı %59,1 iken, mecburen üye olanların oranı ise %29,3'tür. Bu durum, bireysel sendika özgürlüğü içinde yer alan üye olmama özgürlüğünü zedelemektedir. Çünkü ortaya çıkan bu verilere göre, üyelerin yaklaşık üçte biri zorunlu olduğu için sendikaya üye olmaktadır.

Sendikaya üye olanlar sendikaya üye olmanın faydalarını farklı yanıtlar vererek sıralamıştır. Üyelerin %34,2'si bu faydayı haklarının savunulması ve korunması, %32,2'si daha iyi bir ücret elde ederek maaşının artması, %11,6'sı bilinçli bir işçi olmak, %10,4'ü ise işverenin keyfi davranışlarının engellenmesi olarak belirtmiştir. Üye olmanın faydalarına karşılık, güçlükleri olduğunu da belirten üyelerin %27,3'ü bu güçlüğü işveren baskısı ve tehdidi, %8,7'si sendikalara yönelik çıkarılan kanunların hakları sınırlaması, %1,6'sı ise işkolu barajından dolayı sözleşme yapılamaması olarak belirtmiştir. Ek olarak, üyelerin %30,2'si üye olmanın hiçbir güçlüğü olmadığını, %20,7'si ise üye olmanın güçlükleri ile ilgili herhangi bir fikrinin olmadığını belirtmiştir.

Sendikaların en önemli eksikliği sorusuna üyelerin %35,8'i bilgisinin olmadığı şeklinde yanıtlamıştır. %20,2'si sendikaların yetersiz ve pasif olduğunu, %11,6'sı işçi yanlısı olmadıklarını, %16'sı birlik ve beraberlik içinde olmadıklarını söylemekte, %4,9'u ise sendikaların iç işleyişi ile ilgili olan sendikal bürokrasi ve sendika ağalığının, sendikaların en önemli eksiği ve yanlısı olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda üyelerin %34,9'u sendikaların en önemli görevinin işçinin hakkını korumak olduğunu, %30,2'si güvende hissettirmek, %15,8'i işçi ve işveren arasında köprü kurmak, %7,6'sı ise bilinçli bir işçi sınıfının oluşumuna yardımcı olmak olduğunu belirtmiştir. Genel olarak şu söylenebilir ki, üyeler sendikaların birleşerek aktif olmasını ve işçinin her türlü hakkını koruyarak onları güvende hissettirmelerini beklemektedir. Gerçekten de derinlemesine görüşme yapılan işçiler, sendikalara esasen kendilerini güvende hissetmek için üye olduklarını, ancak tam olarak savunulduklarını ve temsil edilmediklerini düşündükleri için güvenlerinin kırıldığını belirtmişlerdir. Bu algı salt üye oldukları sendikaya değil, Türkiye'deki sendikalara yöneliktir.

Selamoğlu & Urhan'ın (2008) yapmış olduğu bir çalışmada, sendikalara olan güven ve sendikaların eksikliklerine yönelik benzer sonuçlar bulunmuştur. Kocaeli ilinde, tekstil, petrol-kimya, metal ve gıda sektörlerinde çalışan sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan 300 kişiyle gerçekleştirilen çalışmaya göre, işçilerin %26,3'ü yasaların anti demokratik olduğunu, dolayısıyla sendikaların tam olarak üyelerini savunmadığını, %28,1'i işverenlerin işçiler üzerindeki baskılarından dolayı haklarının korunamadığını, %25,3'ü sendikacıların yetersiz olduğunu, dolayısıyla üyeleri yeterince savunmadıklarını, %7,4'ü diğer sendikalarla diyalog kurmayarak birlik içinde olmadıklarını belirtmiştir (Selamoğlu & Urhan, 2008, s. 184). Yapılan araştırmalarda çıkan sonuçların benzerliği, üyelerin sendikalardan beklentilerinin ortak olduğunu gösterir niteliktedir.

Tablo 13'e göre üyelerin çoğunluğu (%84,7) çalışma hayatında karşılaştığı herhangi bir sorunda sendikası ile bağlantı kurduğunu söylerken, %3,8'si bağlantı kurmadığını belirtmiştir. %79,8'i sendikasının çıkarmış olduğu yayın organlarına ulaşabilirken, %8,7'si yayınlara ulaşamadığını belirtmiştir. Sendikaların çıkarmış olduğu yayınların genel olarak sanal ortamda paylaşıldığını düşünürsek, bilgisayar kullanmayı bilmeyen ya da internet kullanmayan üyelerin bu yayınlara

ulaşamadığını söylemek mümkün. Bu ihtimali göz önünde bulundurarak, sendikaların yayın organlarını sadece sanal ortamda paylaşmaması, tüm üyelerin rahatlıkla ulaşabileceği alanlarda paylaşması gerekmektedir.

Üyelerin sadece %7,1'inin sendikal görevi varken, %81,3'ünün sendikal görevi yoktur. Sendikal görevi olan üyelerin %1,3'ü işçi temsilcisi, %1,3'ü iç örgütlenme sorumlusu, %2'si delege, %2,4'ü ise işyeri komitesinde görev almaktadır. Tabloya eklenmeyen ve gruplandırılmamış bir görev daha vardır. Bu görev, sendikanın sosyal medya ile ilgili olan, bazı bilgilendirmelerin paylaşılmasını üstlenen ve üyelere iletişim sağlayan kişilerin yapmış olduğu görevdir.

Sendikal bilince, ya da sendikal farkındalığa sahip olmak, salt sendikaya üye olmakla gerçekleşmemektedir. Üyelerin aynı zamanda, sendikal bilincinin gelişmesine ve sendikal farkındalığa sahip olmasına olanak sağlayacak faaliyetlere katılması gerekmektedir. Çalışmaya katılan üyelerin %27,3'ü sendikal faaliyetlere katılmamakta, %10'u sendikaların düzenlemiş olduğu toplantılara, %2'si 1 Mayıs eylemlerine, %11,3'ü organize edilen eylem ve yürüyüşlere, %7,8'i sendikaların vermiş olduğu eğitim ve seminerlere, %30'u ise davet edilen sosyal organizasyonlara katılmaktadır.

Çalışmaya katılan üyelere, sendikalarını benimseyip benimsemedikleri sorulmuştur. Üyelerin %12,2'si güçlü ve başarılı olduğu için, %23,6'sı güvendiği ve inandığı için, %31,1'i haklarını koruduğu için sendikasını benimsediğini, %8,4'ü ise kısmen benimsediğini belirtmiştir. %11,6'sı bu konuda kararsız olduğunu, %1,6'sı ise haklarını iyi savunmadığı gerekçesi ile sendikasını benimsemediğini belirtmiştir. Sendikanın üyelerini benimseyip benimsemediğini sorusuna ise, üyelerin %50,7'si aile olduklarını bu sebeple de sendikasının kendisini benimsediğini, %10,2'si ise kısmen benimsediğini belirtmiştir. %25,8'i bu konuda kararsız olduğunu, %1,8'i ise sendikasının kendisini benimsemediğini belirtmiştir.

Bu soruların tamamlayıcısı olarak sorulan, sendikanızın çalışma hayatındaki beklentilerinizi karşılayacağına inanıyor musunuz sorusuna, üyelerin %44,4'ü sendikanın çıkarları için mücadele ettiğini belirterek inandığını, %14,2'si ise bu konuda herhangi bir fikrinin olmadığını belirtmiştir. %9,6'sı kanunların ve

işverenin engel olduğunu, bu sebeple de inanmadığını, %20,2'si ise sendikaların ülke şartlarına göre şekil alabileceğini söyleyerek kısmen inandığını belirtmiştir. Genel olarak şunu söylemek mümkündür; üyelerin hemen hemen yarısı sendikalarını tam olarak benimsememekte, sendikasının da kendisini benimsemediğini düşünmekte, dolayısıyla sendikasının çalışma hayatındaki beklentilerini karşılayıp karşılamaması konusunda kararsız kalmaktadır.

Çalışmaya katılan üyelerin %86,7'sinin toplu iş sözleşmesi varken, %1,8'inin yoktur. Sözleşmesi olmayan kişiler, yetkisi olmayan TOMİS'e üyedir. Sendikaların çoğu, işkolu barajı koşulu nedeniyle Toplu İş Sözleşmesi yetkisi alamamakta, bu da sendikal örgütlenmede önemli bir eksiklik yaratmaktadır. DİSK'in Sendikalaşma Raporu'na göre; 16.254 işçinin sadece 1.132'si TİS kapsamındayken, 15.122'si bu kapsamın dışında kalmaktadır. Sigortalı işçiler içindeki sözleşme kapsamının oranı %8,4 iken, kayıtlı ve kayıtsız işçiler dahil sözleşme kapsamındaki işçi sayısı %7'dir. Metal sektöründe TİS kapsamında olan işçilerin oranı %14,3 iken, kapsam dışındaki işçilerin oranı %22,1'dir (DİSK-AR, 2019).

Toplu iş sözleşmesi olan üyelere, sözleşmenin grev sonucu bağitlanıp bağitlanmadığı sorulmuştur. Üyelerin %71,6'sının sözleşmesi grev sonucu bağitlanmamışken, %12,7'sinin sözleşmesi grev sonucu bağitlanmıştır. Üyelerin %2,4'ü ise bu soruya bilmiyorum cevabını vermiştir. Sözleşme öncesi gerçekleşen grevlerin sebepleri ise verilmiş hakların kullanılmasının engellenmesi, ücret adaletsizliği, maaşların ve diğer ödemelerin zamanında yatmaması ve sözleşme sürecinde anlaşma sağlanamaması olarak belirtilmiştir. Sözleşmenin grev sonucu bağitlandığını söyleyenlerin %2,9'u ise yaşanan grevin nedenini bilmediğini söylemiştir. Dolayısıyla bu kişilerin de sendikal farkındalıklarının düşük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Ortaya çıkan bu sonuçlar, ülkedeki grev oranları ile de örtüşmektedir. 1990 ve 1991 yıllarında ortalama 160 binin üzerinde işçi greve katılmıştır. Bu sayı 2010 ve 2011 yıllarına gelindiğinde binin altına düşmüştür. 2017 yılında kamu ve özelde gerçekleşen grevlere katılan işçi sayısı ise 3 bin 733 olarak hesaplanmıştır (Çelik, 2012b; DİSK-AR, 2019, s. 31).

Üyelerin %11,6'sı sözleşmeyi imzalayan tarafın YHK olduğunu, %10'u işyeri olduğunu, %65,1'i ise sendika olduğunu belirtmiştir. Sözleşmesi olan üyelerin %68,4'ü sözleşmeden memnun olduğunu, %6,9'u kısmen memnun olduğunu, %11,3'ü ise memnun olmadığını, belirterek, memnun olmama nedenlerini istenilen hakların elde edilememesi ve sözleşmedeki hakların tam olarak kullanılmaması olarak açıklamıştır.

TİS'ler, sendika üyelerinin beklentileri, ve istekleri doğrultusunda, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında hazırlanarak imzalanmaktadır. Sözleşmeler, sendika üyelerinin hak ve çıkarlarının korunmasına, geliştirilmesine yönelik olarak onların beklentilerini karşılayacak düzeyde hazırlanarak karşı tarafa sunulmakta ve çeşitli müzakereler sonucunda kabul edilmektedir. Tarafların anlaşamaması halinde sözleşme süreci uzamakta ve bu uyuşmazlıkların çözülmesi için grev veya grev ve lokavtın yasak olduğu iş ve işyerlerinde YHK devreye girmektedir. Dolayısıyla sendikaların, temsil ettikleri üyelerin iradeleri dışında hazırlanan sözleşmeler mecburi olarak kabul edilmektedir. Bu durum, tarafların özgürce sözleşme yapabilme özgürlüğünü kısıtlamakta, sendikal hakların TİS ayağının ihlal edilmesine sebep olmaktadır. Son yıllarda, Yüksek Hakem Kurulu ile ilgili olarak dikkat çekici bir durumdan söz etmek mümkündür. Bu durum, YHK tarafından bağitlanan sözleşmelerin sayısının giderek artması olarak açıklanmaktadır. Şöyle ki, 2011 yılında 27 bin işçinin sözleşmesi YHK tarafından bağitlanırken, 2017 yılına gelindiğinde bu sayı 287 bin'e yükselmiştir. Bu durum, sendikal özgürlükleri ihlal edici bir nitelik taşımaktadır (Kablay, 2012, s. 179; Çelik, 2012b; DİSK-AR, 2019, s. 29).

Üyelerin %28,4'ü kendi sözleşmeleri ile diğer sözleşmeler arasında farklılıklar olduğunu söyleyerek daha iyi sözleşmelerin olduğuna değinirken, %37,1'i herhangi bir bilgisinin olmadığını, %21,1'i ise diğer sözleşmeler ile kendi sözleşmesi arasında herhangi bir fark olmadığını, aksine diğer sendikaların kendi sözleşmelerinden esinlenerek sözleşme hazırladığını bu sebeple de neredeyse tüm şartların aynı olduğunu belirtmiştir. Verilen bu yanıtlar da, sendikal farkındalık düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Son olarak, üyelerin %82,9'u mevcut sendikasından ayrılmayı düşünmediğini, %2'si sendikadan ayrılmayı düşündüğünü, %3,6'sı ise bu konuda kararsız kaldığını, mevcut sendikasından ayrılmak isteyen üyelerin %1,6'sı başka

bir sendikaya üye olmak istediğini, kararsız kalanların %2,9'u ise başka bir sendikaya üye olma konusunda da kararsız kaldığını belirtmiştir. Şu söylenebilir ki, üyeler mevcut sendikalarından ayrılmayı düşünmemekte, ayrılmayı düşünenlerin çoğu da sendikasız olmaksızın, başka bir sendikaya üye olmak istediklerini belirtmiştir.

Tablo 13. Üyelerin Sendikalara İlişkin Tutum ve Algıları

Üyelerin Sendikalara İlişkin Tutum ve Algıları	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Sendikaların İşlevlerini Bilme Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	TİS Ve Grev Yapmak	72	16.0
	Sosyal Haklarımızı Korumak	201	44.7
	Bilgim Ve Fikrim Yok	62	13.8
	Ücret Artışı Sağlamak	63	14.0
Sendikalardan Umulan Beklentiler	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Daha Demokratik Olması	42	9.3
	Birlik Ve Beraberliği Sağlaması	72	16.0
	İşçinin Lehine Kararlar Alması	193	42.9
	Koltuk Sevdasına Kapılmaması	38	8.4
Üye Olmayı Tercih Etme Sebepleri	İşçiler Arasında Ayrım Yapmaması	53	11.8
	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Daha İyi Bir Çalışma Ortamı	59	13.1
	Kişisel Hak Ve Çıkarlarımızın Korunması	90	20.0
	İşverene Karşı Güçlü Olmak	59	13.1
	Birlik Ve Beraberlik İçinde Hareket Etmek	58	12.9
	Arkadaşları Üye Olduğu İçin	46	10.2
	İşveren İstedığı İçin	47	10.4
İşyeri Sendikalı Olduğu İçin	39	8.7	
Sendikaya Üye Olmanın Faydaları	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Haklarımızın Korunması Ve Savunulması	154	34.2
	Daha İyi Ücret Elde Etmek (Maaş Artışı)	145	32.2
	Bilinçli Bir İşçi Olmak	52	11.6
	Keyfi Davranışların Engellenmesi	47	10.4

Sendikaya Üye Olmanın Güçlükleri	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Hiçbir Güçlüğü Yok	136	30.2
	İşkolu Barajı (Tis Yapmanın Zorluğu)	7	1.6
	İşveren Baskısı Ve Tehdidi	123	27.3
	Kanun Sınırlaması	39	8.7
	Bir Fikrim Yok	93	20.7
	Toplam	450	100.0
Sendikaların En Önemli Eksikliği	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Yetersiz Ve Pasifler	91	20.2
	İşçi Yanlısı Değiller	52	11.6
	Sendikal Bürokrasi Ve Sendika Ağalığı	22	4.9
	Birlik İçinde Değiller	72	16.0
	Bilgim Yok	161	35.8
	Toplam	450	100.0
Sendikaların En Önemli Görevi	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	İşçinin Hakkını Korumak	157	34.9
	İşçi Ve İşveren Arasında Köprü Kurmak	71	15.8
	Güvende Hissettirmek	136	30.2
	Bilinçli Bir İşçi Sınıfının Oluşumuna Yardımcı Olmak	34	7.6
	Toplam	450	100.0
Sendika İle Kurulan İrtibat	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Evet	381	84.7
	Hayır	17	3.8
	Toplam	450	100.0
Sendikal Yayın Organlarına Ulaşabilme Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Evet	359	79.8
	Hayır	39	8.7
	Toplam	450	100.0
Sendikaların Üyeleri İle İletişim Sıklığı	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Asla	4	0.9
	Nadiren	88	19.6
	Sık Sık	173	38.4
	Daima	133	29.6
	Toplam	450	100.0

Sendikal Görevin Varlığı	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Evet	32	7.1
	Hayır	366	81.3
	Toplam	450	100.0
Sendikal Görevler	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Sendikal Görevi Yok	366	81.3
	İşçi Temsilcisi	6	1.3
	İç Örgütlenme Sorumlusu	6	1.3
	İşyeri Komitesi Görevi	11	2.4
	Delege	9	2.0
	Toplam	450	100.0
Sendikal Faaliyetlere Katılma Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Toplantılar	45	10.0
	1 Mayıs Eylemleri	9	2.0
	Diğer Eylem Ve Yürüyüşler	51	11.3
	Eğitim Ve Seminerler	35	7.8
	Davet Edilen Sosyal Organizasyonlar	135	30.0
	Sendikal Faaliyetlere Katılmıyorum	123	27.3
	Toplam	450	100.0
Üyelerin Sendikalarını Benimseme Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Güçlü Ve Başarılı Olduğu İçin	55	12.2
	Güvendiğim Ve İnandığım İçin	106	23.6
	Haklarımızı Korudukları İçin	140	31.1
	Kısmen Benimsiyorum	38	8.4
	Bilmiyorum	52	11.6
	Haklarımızı İyi Savunamıyor, Benimsemiyorum	7	1.6
	Toplam	450	100.0
Sendikaların Üyelerini Benimseme Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Biz Bir Aileyiz, O Yüzden Benimsiyorum	228	50.7
	Kısmen Benimsiyorum	46	10.2
	Bilmiyorum	116	25.8
	Hayır Benimsemiyorum	8	1.8
	Toplam	450	100.0
	Sendika Üyesi Değil	52	11.6

Sendikaların Çalışma Hayatındaki Beklentileri Karşılama Durumu	Evet, Çünkü Sendikamız Çıkarlarımız İçin Mücadele Ediyor	200	44.4
	Hayır, Çünkü Kanunlar Ve İşveren Buna Engel Oluyor	43	9.6
	Kısmen, Çünkü Ülke Şartlarına Göre Değişebiliyor	91	20.2
	Herhangi Bir Fikrim Yok, Bilmiyorum	64	14.2
	Toplam	450	100.0
Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Evet	390	86.7
	Hayır	8	1.8
	Toplam	450	100.0
Toplu İş Sözleşmesinin Grev Sonucu Bağtlanma Durumu	Evet	57	12.7
	Hayır	322	7.6
	Bilmiyorum	11	2.4
	Toplam	450	100.0
Grevin Gerçekleşme Sebebi	Sendika Üyesi Değil ve Toplu İş Sözleşmesi Yok	60	13.3
	TİS Grev Sonucu Bağtlanmadı	332	73.8
	Verilmiş Haklarımızın Kullanılmasının Engellenmesi	9	2.0
	Ücret Adaletsizliği	11	2.4
	Maaşların Ve Diğer Ödemelerin Zamanında Yatmaması	5	1.1
	TİS Sürecinde Anlaşma Sağlanamaması Ve Anlaşma Sürecinin Uzaması	20	4.4
	Bilmiyorum	13	2.9
Toplu İş Sözleşmesini Bağtlayan Kurum	Sendika Üyesi Değil ve Toplu İş Sözleşmesi Yok	60	13.3
	YHK(Yüksek Hakem Kurulu)	52	11.6
	İşyeri	45	10.0
	Sendika	293	65.1
	Toplam	450	100.0
Toplu İş Sözleşmesinden Memnun Olma Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Toplu İş Sözleşmesi Yok	60	13.3
	Evet	308	68.4
	Hayır	51	11.3
	Kısmen	31	6.9

Toplu İş Sözleşmesinden Memnun Olmamanın Nedenleri	Sendika Üyesi Değil ve Toplu İş Sözleşmesi Yok	60	13.3
	Memnun ve Kararsız	339	75.3
	Tam Olarak İstenilen Hakların Elde Edilememesi	32	7.1
	Sözleşmede Yer Alan Hakların Tam Olarak Kullanılmaması	19	4.2
	Toplam	450	100.0
Diğer Toplu İş Sözleşmeleri İle Farklı Olma Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Toplu İş Sözleşmesi Yok	60	13.3
	Evet	128	28.4
	Hayır,	95	21.1
	Bilgim Yok	167	37.1
	Toplam	450	100.0
Sendikadan Ayrılma Fikri	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Evet	9	2.0
	Hayır	373	82.9
	Bilmiyorum	16	3.6
	Toplam	450	100.0
Başka Bir Sendikaya Üye Olma Fikri	Sendika Üyesi Değil	52	11.6
	Evet	7	1.6
	Hayır	378	84.0
	Kararsızım	13	2.9
	Toplam	450	100.0

3.6. e-DEVLET ARACILIĞI İLE ÜYE OLANLARIN SENDİKAL FARKINDALIK DURUMLARI

Bu bölümde, sadece e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olan katılımcıların, e-Devlet ile ilgili olan sorulara verdikleri yanıtlar analiz edilmiştir. Üyelerin %26,86'sı noter aracılığı ile üye olurken, %70,14'ü e-Devlet aracılığı ile üye olmuştur. Bu da sendikal örgütlenmenin niceliksel olarak arttığına ilişkin olarak oluşturulan hipotez 13'ü destekleyen bulgulardan biridir. Tablo 14'de çalışmaya katılan bütün katılımcılara ait istatistikler ve gerekli açıklamalar yer almaktadır.

Tablo 14'den de anlaşılacağı üzere, e-Devlet aracılığı ile üye olanların %53,1'i bilgisayar kullanmayı bilirken, %8,9'u bilgisayar kullanmayı bilmemektedir. Bu da bilgisayar kullanmayı bilmeyen üyelerin, üyelik işlemlerini başkasına yaptırdığını göstermektedir. Üyelerin %24,2'si internet hizmetlerine güvendiğini, %17,3'ünün güvenmediğini %20,4'ünün de bu konuda kararsız olduğunu belirterek aslında tam olarak güvenmediğini ima etmiştir. İnternet hizmetlerine güvenen üyeler, her şeye kolaylıkla ulaşabildiğini ve herkesin bu hizmetleri kullandığını, bundan dolayı da güvenmek zorunda olduğunu belirtmiştir. İnternet hizmetlerine güvenmeyen üyeler ise, kişisel bilgilerinin çalınabileceğini ve internette sürekli sahte site ve reklamların çıktığını söylemektedirler.

e-Devlet hizmeti, yeni yeni yaygınlaşan, birçok hizmete rahatlıkla ulaşmayı öngören bir hizmettir. Ancak Tablo 14'den de görüldüğü üzere, e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olan işçilerin %44,2'si e-Devlet hizmetini kullanabilme becerisine sahipken, %17,8'i bu beceriye sahip değildir. Bu da daha önce belirtildiği gibi, e-Devlet hizmetini kullanmayı bilmeyen üyelerin, üyelik işlemlerini başkasına yaptırdığını göstermektedir. Kaldı ki, e-Devlet hizmetini kullanabilme becerisine sahip olan işçilerden de üyelik işlemleri işveren veya sendika tarafından yapılanlar da vardır.

e-Devlet aracılığı ile sendikaya üyelik işlemi, üye olmak isteyen işçinin kendi iradesi ile sistem üzerinden başvuru yapması sonucunda gerçekleşmektedir. Sendikaya üye olmak isteyen işçi, e-Devlet şifresini alarak sistem üzerinden üyeliğini gerçekleştirebilmektedir. İşlem internet ortamında, bilgisayar üzerinden yapılmaktadır. Ancak bilgisayar kullanmayı bilmeyen kişiler, kullananlardan yardım almak zorunda kalmaktadır. Bu kişiler genelde sendika temsilcileri, arkadaşı ya da eşi olmaktadır. Yapılan bu işlemler, kişinin iradesi ile gerçekleşmektedir. Ancak kimi zaman işe girebilmek ya da işte kalabilmek için, kişinin isteği dışında üyelikler de gerçekleşmektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre; Üyelik işlemlerini kendisi yapanların oranı %28 iken, geri kalan %33,9'unun üyelik işlemlerini ise işvereni, sendikası ve arkadaşı/eşi yapmıştır. Belirtmek gerekirse; %20,2'sinin üyeliğini sendika, %0,4'ünün üyeliğini işvereni, %13,3'ünün üyeliğini de arkadaşı/eşi yapmıştır. Üyelik işlemleri gerçekleştirilirken yardım alanların durumu %36,7 iken, yardım

almayanların durumu %25,3'tür. Yani üyelik işlemlerini kendisi yapan üyeler dahi, bu işlemi gerçekleştirirken çevresinden yardım almıştır.

Şöyle ki, çalışmaya katılanların %0,4'ünün üyeliği, işveren tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmanın sonuçlarında, işverenin etkisi ve önerisi ile üye olanların toplam oranı da %30,2'dir. İşverenin, kendisine karşı güçlü olabilmek ve kişinin hak ve çıkarlarının korunması amacıyla üye olduğu bu örgütlere üye olması için, işçilerin üyelik işlemini gerçekleştirmesi ya da kişilerin seçeceği sendika konusunda işçileri yönlendirmesi kendi içerisinde çelişki yaratmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yapılan bu işlemler sendikal hak ve özgürlükleri zedeleyici bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Çünkü, işveren etkisi ve önerisi ile üye olan, özellikle de üyeliği işveren tarafından gerçekleştirilen bir sendika üyesi, aslında sendikaya üye olmayı istememekte, kendi iradesi dışında işveren istediği için, yine işverenin müdahalesi ile sendikaya üye olmaktadır. Bu durum, negatif sendika özgürlüğüne aykırıdır.

e-Devlet aracılığı ile üye olanların sadece %25,3'ü sendikaya üye olurken yardım almamıştır. %8,2'si bilgisayar kullanmayı bilmediği için, %28,4'ü ise e-Devlet hizmetini kullanmayı tam olarak bilmediği için yardım aldığını belirtmiştir. Buna karşılık %12,4'ü üye olurken zorlukla karşılaştığını, %49,6'sı ise herhangi bir zorlukla karşılaşmadığını belirtmiştir. Karşılaşılan bu zorluklar, hizmetin yavaş çalışması ve internet bağlantısı sebebi ile hata vermesi olarak belirtilmiştir.

Sistemin herkes tarafından kullanılabilir olduğu kabul edilmiştir ancak durum böyle değildir. Çünkü işçilerin hepsi bilgisayar kullanmayı bilmemekte, bilgisayar kullanmayı bilse dahi sistemi kullanmayı bilmemektedir. Dolayısıyla üyelik işlemini gerçekleştirirken yardım alması doğal karşılanmaktadır. e-Devlet sistemi, kişinin bilgisi dahilinde üyeliği yapıyorsa avantajlı sayılmaktadır.

Üyelerin yalnızca %1,3'ünün e-Devlet şifresi ile bilgisi dışında işlem yapılmış, %60,7'sinin ise yapılmamıştır. Bilgisi dahilinde işlem yapılanların oranı %26, yapılmayanların oranı da %36'dır. Aynı zamanda e-Devlet şifresi istenenlerin oranı %6,9 iken, daha önce şifresi istenmeyenlerin oranı %55,1'dir. Üyelerin %43,8'i e-Devlet şifresini hiç kimseye vermezken, %17,1'i ailesine, %0,4'ü sendikaya, %0,7'si ise şifrelerini işverenine vermiştir.

Üye olunan sendika ile e-Devlet şifresi ile bilgisi dışında işlem yapılma durumu arasında yapılan ki kare testi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki kurulmuştur. Yapılan ki kare testinin anlamlılık değeri ($P=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Buna göre, bilgisi dışında işlem yapılan (%1,3) kişilerin %0,4'ü Türk Metal, %0,7'si Birleşik Metal-İş, %0,2'si ise Özçelik-İş sendikasına üyedir. Üye olunan sendika ile bilgisi dahilinde işlem yapılma durumu arasında yapılan ki kare testinin sonuçlarına göre ise, anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Bilgisi dahilinde işlem yapılan (%26) kişilerin, %10,9'unun Türk Metal, %4,4'ünün Birleşik Metal-İş, %10,4'ünün Özçelik-İş Sendikasına, %0,2'sinin de TOMİS'e üye olduğu ortaya çıkmıştır. Üye olunan sendika ile e-Devlet şifresinin istenmesi durumu arasında yapılan ki kare testinin anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Şifresi istenen (%6,9) kişilerin %3,3'ü Türk Metal, %1,3'ü Birleşik Metal-İş, %1,3'ü Özçelik-İş, %0,9'u TOMİS'e üyedir. Son olarak üye olunan sendika ile e-Devlet şifresinin verildiği kişiler arasında yapılan ki kare testinin anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Şifresini işverene ve sendikasına veren üyelerin (%1,1) tamamının Türk Metal sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 14. e-Devlet Aracılığı ile Sendikaya Üye Olanların e-Devlet'e İlişkin Tutumları

e-Devlet Aracılığı İle Üye Olanların e-Devlet'e İlişkin Tutumları	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Sendikaya Üyelik Şekli	Noter Onayı	119	29,86
	E-Devlet Aracılığı İle	279	70,14
Bilgisayar Kullanmayı Bilme Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38,0
	Evet	239	53,1
	Hayır	40	8,9
	Toplam	450	100,0
İnternet Hizmetlerine Güven Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38,0
	Evet	109	24,2
	Hayır	78	17,3
	Bilmiyorum	92	20,4
	Toplam	450	100,0

İnternet Hizmetlerine Güvenmenin Nedenleri	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	İnternet Hizmetlerine Güvenmiyor ve Kararsız	170	37.8
	Her şeye Rahatça Ve Kolayca Ulaşabiliyorum	72	16.0
	Herkes Kullanıyor, Güvenmek Zorundayım	37	8.2
	Toplam	450	100.0
İnternet Hizmetlerine Güvenmemenin Nedenleri	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	İnternet Hizmetlerine Güveniyor ve Kararsız	201	44.7
	Kişisel Bilgilerim Çalınabilir	41	9.1
	Sahte Siteler Ve Reklamlar Çıkıyor	37	8.2
	Toplam	450	100.0
e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Evet Biliyorum	199	44.2
	Hayır Bilmiyorum	80	17.8
	Toplam	450	100.0
e-Devlet Üyeliğinin Gerçekleşmesi	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Kendisi	126	28.0
	İşvereni	2	0.4
	Sendika(Temsilci Veya Şube Başkanı)	91	20.2
	Arkadaşı/Eşi	60	13.3
	Toplam	450	100.0
Üye Olurken Yardım Alma Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Evet	165	36.7
	Hayır	114	25.3
	Toplam	450	100.0
Üye Olurken Yardım Alma Nedenleri	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Yardım Almadı	114	25.3
	Bilgisayar Kullanmayı Bilmediği İçin	37	8.2
	Sadece Yardım Almak İçin	128	28.4
	Toplam	450	100.0

Üyelik İşlemi Yapılırken Zorluk İle Karşılaşma Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Evet	56	12.4
	Hayır	223	49.6
	Toplam	450	100.0
Üyelik İşlemini Gerçekleştirmek İçin Gerekli Olanaklara Sahiplik Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Evet	233	51.8
	Hayır	46	10.2
	Toplam	450	100.0
Bilgisi Dışında e-Devlet Şifresi İle İşlem Yapılma Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Evet	6	1.3
	Hayır	273	60.7
	Toplam	450	100.0
e-Devlet Şifresinin İstenmesi Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Evet	31	6.9
	Hayır	248	55.1
	Toplam	450	100.0
e-Devlet Şifresinin Verilmesi Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Hiç kimse	197	43.8
	Ailesi	77	17.1
	Sendika	2	0.4
	İşveren	3	0.7
	Toplam	450	100.0
Bilgisi Dahilinde e-Devlet Şifresi İle İşlem Yapılma Durumu	Sendika Üyesi Değil ve Noter Aracılığı İle Üye	171	38.0
	Evet	117	26.0
	Hayır	162	36.0
	Toplam	450	100.0

3.7. SENDİKAL EYLEMLERE İLİŞKİN SORULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmaya katılan üyelerin, sadece 71'i daha önce bir greve katılmış, 327'si ise katılmamıştır. Daha önce greve katılmayanların %22,7'si faal bir grev olmadığı için, %14'ü grev aşamasına geçmeden uygun bir sözleşme imzalandığı için, %5,6'sı grev ertelendiği için, %6,9'u işini tehlikeye sokmak istemediği için, %23,6'sı ise herhangi bir nedene bağlı kalmadan istemediği için greve katılmadığını belirtmiştir. Katılanların %4,7'si haklarını aramak için, %4,4'ü zam oranları düşük olduğu için, %4,2'si birlik ve beraberlik ortamına destek için, %2,4'ü ise sözleşme şartlarına uyulmadığı için greve katılmıştır. Şöyle ki kendisi ile ilgili olsun veya olmasın, birlik ve beraberlik ortamına destek için greve katılanların oranı, %15,7'lik yüzdenin içerisinde %4,2 ile önemli bir orandır. Bu da dikkat çeken istatistiklerden biridir. Çünkü yaşanan grevler sonucunda hak elde edilebilmesi, greve katılan işçiler arasındaki birlik, beraberlik ve dayanışmaya bağlıdır. Yaratılan dayanışma ortamı, işçilerin birlik olması ve ortaklaşa hareket etmesi, işverene karşı kullanılacak en önemli olgulardır. İşçilerin birliği karşısında işveren çaresiz duruma gelmekte, birlik olan işçiler işveren karşısında güçlü olmakta ve hak mücadelesinde kazanım elde edebilmektedir.

Greve katılma oranlarının düşük olmasının en önemli sebeplerinden biri, grev hakkının pek çok iş ve işyerinde yasaklanması, grev ertelenmesi adı altında aslında grevlerin yasaklanabilmesi ve grev oylaması ile greve gidilmesinin engellenebilmesidir. Sendikal hakların, üçlü ayağından biri olan grev hakkına ilişkin getirilen tüm bu kısıtlamalar ve yasaklar, ILO'nun 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerine aykırı olup sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği anlamına gelmektedir. 2000 yılında %77,04 olan greve katılım oranının, 2017 yılına gelindiğinde %10,22'ye düşmüş olması, gerçekleşen bu düşüşün ne denli önemli olduğunu gösterir niteliktedir (Gülmez, 2008; Kablay, 2012, s. 178-179; Gerek, 2013, s. 14; Çelik, 2014b, s. 48; AÇSHB, 2017; DİSK-AR, 2019).

Greve katılma oranlarının düşük olmasına karşın, grev harici eylemlerde bulunma oranı daha yüksektir. Üyelerin %47,1'i grev harici eylemlere katılırken, %41,3'ü grev harici eylemlerde bulunmamıştır. Ayrıca, greve katılanların sadece %3,3'ü grev neticesinde herhangi bir zorlukla karşı karşıya kalmış, karşı karşıya kalanların ise sadece %0,4'üne sendikasıdan destek gelmemiştir. Zorluklar genel

olarak işveren veya üstler tarafından mobbing'e uğramak ve işten atılmak ile tehdit edilmek olarak belirtilmiştir.

Bu konuyla ilgili Kablay (2014), grev harici eylemlerin, üretimi doğrudan etkileyen ve etkilemeyen eylemler olarak ikiye ayrılabilceğini belirtmiştir. Sendikal eylemler içindeki en etkili yöntem grevdir, ancak grevlerin yasaklandığı ortamlarda, işçilerin gerçekleştirdiği grev harici eylemler de üretimi doğrudan ve dolaylı yönden etkileyerek, işveren üzerinde baskı unsuru oluşturmaktadır (Kablay, 2014, s. 315-316).

Genel olarak şu yorumu yapmak mümkündür; alınacak grev kararlarının zorlaşması, alınan kararlara yapılan müdahaleler, milli güvenliği bozucu, halk sağlığını tehdit edici gibi gerekçelerle alınan grev ertelemeleri kararları, greve katılan kişilere yönelik olumsuz tutumlar greve katılma oranlarını olumsuz yönde etkilediği gibi grev harici eylemleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle greve katılan işçilere yönelik takınan olumsuz tavırlar, greve katılmayan işçileri etkilemekte ve grev harici sendikal eylemlerde bulunma cesaretlerini de kırmaktadır. Buna karşılık, grevlerin gerçekleşmesine yönelik yapılan her türlü olumsuz müdahale, greve katılmak isteyip katılmayan işçilerin, grev harici sendikal eylemlerde bulunmasına da sebep olabilmektedir. Bu da grev harici eylemlerin, greve katılma oranlarına karşın yüksek olmasının nedenleri arasında sayılabilir.

Caniklioğlu (2013), yeni Yasanın grev hakkına önemli kısıtlamalar getirdiğini, aynı zamanda grev hakkının kullanımını direkt olarak engelleyen grev ertelemeleri ile ilgili aynı maddelerin pekiştirildiğini ifade etmiştir. İşçilerin en önemli ekonomik silahlarından biri olan grev hakkı, çağdaş yasalarda da korunan ve güvence altına alınan bir hak olarak değerlendirilmektedir. Yeni Yasa, grevin gerçekleşebilmesi için birçok unsurun bir arada bulunması gerektiğini sıralayarak engelleyici ve kısıtlayıcı düzenlemeler yapmıştır. Sadece kanuni grevin yasal olduğunu, bunun dışında gelişen tüm olayların kanun dışı olduğunu belirtmiştir. İşçilerin grev harici yapmış oldukları eylemler de eski Yasaya göre kanun dışı sayılırken yeni Yasada bu düzenlemelere yer verilmemiştir. Yeni Yasa döneminde, grev harici bu eylemlerin, düzenlenmese bile kanun dışı olduğuna yönelik anlamlara Anayasa'da ulaşmak mümkündür. Bu eylemler; iş yavaşlatma,

işyeri işgali, verimi düşürme ve yapılan diğer eylemlerdir (Caniklioğlu, 2013, s. 289-296).

Yapılan bu çalışmanın sonuçlarında, grev harici eylemlerde bulunan işçilerin tamamı ancak iş yavaşlatma, verimi düşürme gibi eylemler yaptıklarını, grevin kendilerine yasak olduğunu, yaptıkları zaman işlerinden olabileceklerini belirtmişlerdir. Grev harici yaptıkları bu eylemlerin çok fazla uzun sürmediğini, sonucunda da çok fazla kazanım elde etmediklerini düşünen işçiler, yine de yaptıkları bu eylemlerin önemli olduğunu, işverenlerin bu eylemler ile gözünün korktuğunu belirtmişlerdir.

Türkiye’de çok sık yaşanan grev ertelemelerine ilişkin, üyelerin algılarını ölçmeye yönelik sorulan soruya, katılımcıların %19,6’sı haklarımız gasp ediliyor, %13,8’i çok büyük adaletsizlik ve haksızlık, %10,7’si grevin anayasal bir hak olduğunu ve bu kararlar ile sendika özgürlüğünün ihlal edildiği yanıtlarını vererek, bu kararları olumsuz olarak değerlendirmiştir. %10,9’u ise bu ertelemeleri gayet normal karşıladıklarını, herhangi bir hak kaybının olmadığını belirterek olumlu olarak değerlendirmiş, %33,6’sı ise bu konuda bir fikrinin olmadığını belirtmiştir. Şöyle ki, sendika özgürlüğünün en önemli ayaklarından biri olan grev hakkına ilişkin verilen, özgürlüğü ihlal edici kararlar üyelerin sadece %44,1’i tarafından olumsuz değerlendirilirken, tamamen kendileri ile ilgili olan kararlara karşı sendika üyesi olanların %33,6’sı herhangi bir fikrinin olmadığını dile getirmiş, %10,9’u ise gayet normal ve olumlu karşılamıştır. Bu da, bu yanıtları veren üyelerin, sendikal farkındalıklarının düşük olduğunu gösterir niteliktedir.

Üye olunan sendika ile grev harici eylemlere bakış açısı arasında yapılan ki kare testi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Anlamlı ilişkinin değeri ise ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Grev hakkını ihlal eden bu düzenlemeye ilişkin gayet normal ve olumlu karşılayan (%10,9) kişilerin büyük çoğunluğunun (%8,2) Türk Metal sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda bu konuyla ilgili herhangi bir bilgisi veya fikri olmayan kişilerin (%33,6) büyük çoğunluğu da (%14) Türk Metal sendikasına üyedir. Fikri ve bilgisi olmayan kişilerin %12’si Özçelik-İş sendikasına, %7,6’sı da Birleşik Metal-İş sendikasına üyedir. Bu durum, özellikle fikrim ve bilgim yok cevabını veren kişilerin sendikal farkındalıklarının düşük olduğu yönünde

değerlendirilmektedir. Çünkü, sendikal özgürlüklerin kullanılması noktasında önemli bir yere sahip olan grev, sendikal hakların üçlü sacayağı içerisinde yer almaktadır. Sendikal hakların tam olarak kullanılabilmesi demek, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının ihlal edilmemesi demektir. Grevlere ilişkin alınan erteleme kararları, sendikal hakların tam olarak kullanılmasını engelleyerek, sendikal özgürlükleri ihlal etmektedir. Oysaki grevler, işçilerin hakları için mücadele etmeleri noktasında kilit noktalara sahiptir. Bu grevlerin, çeşitli nedenler gösterilerek ertelenmesi, esasen engellenmesi, işçilerin mücadele alanlarından birini kısıtlayarak yok etmektedir. Çalışmaya katılan üyelerin %33,6'sının bu konuda bir fikrinin olmaması ve %10,9'unun da bu kararları olumlu karşılaması, haklarının tam olarak farkında olmamaları, dolayısıyla da sendikal farkındalıklarının düşük olduğu anlamına gelmektedir.

Son olarak belirtmelidir ki fikrim ve bilgim yok cevabını veren üyelerin %7,6'sının Birleşik Metal-İş sendikasına üye olması, yapılan diğer analizlerde ortaya çıkan bazı sonuçlarla çelişmektedir. Çünkü sendikal farkındalığa ilişkin yapılan Anova testi sonuçlarında, sendikal farkındalıkları en yüksek olan kişilerin Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan kişiler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda, Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan tüm üyelerin sendikal farkındalıklarının yüksek olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Sendikal farkındalıkları düşük olan Türk Metal ve Özçelik-İş sendikasına üye olan kişilere ilişkin olarak yapılan ki kare sonuçlarında çelişkili ifadelerin ortaya çıkmadığı, aksine yapılan Anova testi ile ki kare testi sonuçlarının birbiri ile doğru orantılı olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Tablo 15. Üyelerin Sendikal Eylemlere İlişkin Görüşleri

Sendikal Eylemler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Daha Önce Katılınan Grev	Sendika Üyesi Değil	52	11,6
	Evet	71	15,8
	Hayır	327	72,7
	Toplam	450	100,0
Greve Katılmamanın Nedenleri	Sendika Üyesi Değil	52	11,6
	Greve Katıldı	71	15,8
	Greve Kararı Alınmadı(Faal Bir Grev Olmadı)	102	22,7
	Greve Aşamasına Geçilmeden Uygun Bir TİS İmzalandı	63	14,0
	Greve Ertelendi	25	5,6
	İşimi Tehlikeye Sokmak İstemedim	31	6,9
	Bir Nedeni Yok, İstemediğim İçin	106	23,6
	Toplam	450	100,0
Greve Katılmanın Nedenleri	Sendika Üyesi Değil	52	11,6
	Greve Katılmadı	327	72,7
	Hakkımızı Aramak İçin	21	4,7
	Zam Oranları Düşük Olduğu İçin	20	4,4
	Birlik Ve Beraberlik Ortamında Dayanışma İçin	19	4,2
	TİS Şartlarına Uyulmadığı İçin	11	2,4
	Toplam	450	100,0
Greve Katılan Üyelerin Zorlukla Karşılaşma Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11,6
	Greve Katılmadı	327	72,7
	Evet	15	3,3
	Hayır	56	12,4
	Toplam	450	100,0
Karşılaşılan Zorluk Neticesinde Sendikanın Destek Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11,6
	Greve Katılmadı ve Zorlukla Karşılaşmadı	383	85,1
	Evet	13	2,9
	Hayır	2	,4
	Sendika Üyesi Değil	52	11,6
	Gayet Normal, Olumlu Karşılıyorum	49	10,9

Üyelerin Grev Ertelemelerine Bakış Açısı	Haklarımız Gasp Ediliyor	88	19,6
	Fikrim Yok	151	33,6
	Çok Büyük Adaletsizlik Ve Haksızlık	62	13,8
	Sendika Özgürlüğü Engelleniyor, Grev Anayasal Bir Hak	48	10,7
Grev Harici Eylemlerde Bulunma Durumu	Sendika Üyesi Değil	52	11,6
	Evet	212	47,1
	Hayır	186	41,3

3.8. KATILIMCILARIN SEKTÖRE YÖNELİK TUTUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Üyelerin metal sektörüne ilişkin algılarının ölçülmesine yönelik olarak sorulan sorulara, katılımcıların %35,3'ü sektördeki örgütlenme düzeyinin yeterli olduğu cevabını verirken, %64,7'si yeterli olmadığı cevabını vermiştir. Sektörde örgütlenen sendika sayısını yeterli görenlerin oranı %62,2, yeterli görmeyenlerin oranı ise %37,8'dir. Yani katılımcıların büyük çoğunluğu, örgütlenme düzeyinin yetersiz olduğunu ancak örgütlenen sendika sayısının yeterli olduğunu belirtmiştir.

İşçilerin %64,7'sinin sektördeki örgütlenme düzeyini yeterli görmemesine karşılık, %62,2'sinin sektörde örgütlenen sendika sayısını yeterli gördükleri ortaya çıkmıştır. Bu çelişkili cevap, anketi cevaplayanların bu soruyu cevaplarken ne kadar samimi ve bilinçli olduklarını gösterir niteliktedir. Çünkü, örgütlenen sendika sayısını yeterli görenlerin, sektördeki örgütlenme düzeyini de yeterli görmeleri gerekmekte, ortaya çıkan sonuçlar ise bunun tam tersini göstermektedir.

2019 Ocak ayı istatistiklerine göre, Türkiye genelinde toplam işçi sayısının yüksek olduğu ilk beş işkolu içinde ikinci sırada yer alan metal işkolunda toplam 1.521.942 işçi çalışmakta olup sendikalı işçi oranı %18,47'dir. Sendikalı işçi sayılarının da ikinci en yüksek olduğu metal sektöründe toplam 279.790 işçi sendikalıdır. Buna karşılık sendikalı işçi oranının en yüksek olduğu ilk beş işkoluna giremeyen metal sektörü, sendikasız işçi sayısının en yüksek olduğu ilk beş sektörde 1.242.152 işçi ile yine ikinci sırada yer almaktadır (AÇSHB, 2019).

Gerçekten de sektörler arasında değerlendirildiğinde örgütlenme düzeyi böylesine yüksek olan metal sektörü, genel olarak değerlendirildiğinde,

örgütlenme oranlarının yüksek olması ve sendikasız işçi sayısının daha az olması gerekmektedir. Çünkü diğer işkolları arasında, örgütlü işçi sayısı en fazla olan ikinci sektördür. Aynı zamanda sektördeki sendika sayısı fazla, ancak örgütlenme az sayıdaki sendikada yığılmaktadır. Bu durum örgütlenme oranlarını olumsuz olarak etkilememekte, çünkü sendika sayısı arttıkça, fabrikalarda örgütlü olmak isteyecek sendika sayısı artacak, bu da rekabete yol açacak ve sendikalar bölünerek üye kaybedecek, sonuç olarak yetki alamayarak sadece sendika ismi ile var olacaktır. Aksine benzer ideolojilere sahip sendikaların birleşmesi, üye sayılarını böylece arttırarak yetki alabilme olanaklarını yükseltmelerine neden olacaktır.

2015 yılında metal/otomotiv sektöründe, önce Renault'da başlayan, ardından Tofaş ve yan sanayiye, ardından Kocaeli, Ankara, Eskişehir gibi illerdeki otomotiv fabrikalarına ve beyaz eşya sanayisine yayılan, büyük bir eylem yaşanmıştır. Bu eylemlerin ardından cam, gıda, petrol/plastik gibi bazı sektörlerde de işçi eylemleri gündeme gelmiştir. Eyleme katılan işçilerin sayısı net olmamakta, farklı kaynaklardan edinilen bilgilere göre 15.000'in üzerinde işçinin, "Metal Fırtına" olarak nitelendirilen bu eylemlerde, hak mücadelesinde bulunarak dayanışma içinde oldukları belirtilmiştir (Tokol & Güler, 2016c, s. 935).

Metal Sektöründe 2015 Nisan ayında patlak veren "Metal Fırtına", Türkiye emek tarihinde benzerine çok az rastlanmış bir mücadele olarak değerlendirilmektedir. Bu eylemler genel olarak üç temel istek etrafında şekillenmiştir. Bu istekler sırasıyla şu şekildedir; ücret iyileştirilmesi, işçilerin kendi temsilcilerini özgürce seçebilmesi, temsilciler ile eyleme katılan kişilerin iş güvenceleri. Fabrika işgali biçiminde gerçekleşen bu eylemlerin en önemli noktası ise, yetkili olan sendikanın kontrolünde değil, yetkili sendikayı tamamen karşısına alan bir biçimde gerçekleşmiş olmasıdır. Bu sebeple sektörde yaşanan bu eylemler, işçilerin kazandığı ve kazanacağı haklar açısından oldukça önemlidir (Taştan, 2015, s. 305).

Bu konuyla ilgili, Tokol & Güler'in (2016c) Metal işçilerinin eylemlere ilişkin görüşleri ve işçilerin gözünden "Metal Fırtına"nın nedenlerini öğrenmeye ilişkin yapmış oldukları çalışma sonucunda çeşitli bulgulara rastlanmıştır. Çalışmaya katılan işçiler, eylemlere katılan birçok işçinin sendikasını değiştirdiğini, sendikasını değiştiren bazı işçilerin de tekrar eski sendikasına geri

döndüğünü belirtmişlerdir. Metal Fırtına sonrası sendikanın kendisine çeki düzen verip, çeşitli kazanımlar elde ettiklerini, kazanım elde etmelerine rağmen işyerlerinde çalışma barışının bozulduğunu ifade etmişlerdir. Genel olarak, “Metal Fırtına”nın gerçekleşmesinde tek bir sebebin olmadığı, zaman içinde ortaya çıkan bir birikim sonucunda böyle bir olayın patlak verdiğini belirtmişlerdir (Güler & Tokol, 2016c).

Şöyle ki, derinlemesine görüşme yapılan işçiler de, tıpkı yapılan çalışmada ortaya çıkan bulgulara benzer cevaplar vermişlerdir. Türk Metal sendikasına üye olan işçiler, sendikanın Metal Fırtına’dan sonra kendine çeki düzen verdiğini, özellikle en temel talepleri olan temsilci seçimi konusunda kendilerine özgürlük tanıdığını, yani temsilcilerini artık özgürce kendilerinin seçebildiğini bunun da önemli bir gelişme olduğunu belirtmişlerdir. Sendikadan ayrılan ve başka sendikaya üye olan arkadaşlarının, üye oldukları diğer sendikalarda özellikle yetki alma konusunda sıkıntı yaşadıklarını belirterek, belli bir süre sonra tekrar eski sendikalarına üye olmak zorunda kaldıkları da ayrıca ifade etmişlerdir. Aslında bu durumu bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyen bir durum olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Çünkü sendikadan ayrılan işçiler, üye oldukları diğer sendikalardan yetki alamadıkları, dolayısıyla da TİS kapsamına giremedikleri için mecburen eski sendikalarına geri dönmüşlerdir. Bu da işçilerin istediği sendikaya üye olmalarını engellemektedir.

Metal sektöründe böylesine büyük yankı uyandıran eylemlere ilişkin, çalışmaya katılan işçilere, yaşanan bu eylemlere yönelik ne düşündükleri sorularak, sektöre yönelik tutumları incelenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar ise şaşırtıcı ve çelişkili olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 16’den da görüldüğü gibi, katılımcıların önemli çoğunluğu (%48,4), bu konu hakkında herhangi bir bilgisi olmadığını, bundan dolayı da fikir yürütemeyeceğini söylemiştir. Şöyle ki, özellikle sektörde böylesine yankı uyandıran bir olayla ilgili herhangi bir bilgisi olmayan sendika üyesi olan veya sendika üyesi olmayan metal işçilerinin, sendikal farkındalıklarının düşük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece metal sektörünü değil, birçok sektörü etkileyen ve destek gören, aslında tam da öznelere olduğu bu eylemlere ilişkin herhangi bir bilgiye sahip olmamaları, üyelerin ya da üye olmayan işçilerin sendikal farkındalıklarının düşük olduğunu göstermektedir.

Esasen, sendika üyesi olmayan işçilerin, halihazırda sendikal farkındalıklarının olmadığını, zaten bu sebeplerden dolayı sendikaya üye olmadıklarını söylemek mümkündür. Üye olan işçilerin de, farkındalık sahibi olduğu için sendikaya üye olduğu düşünülmektedir. Ancak çıkan sonuçlara göre, sendika üyesi olan işçilerin vermiş oldukları cevaplar, bunun tam tersi olduğunu göstermektedir. Yani, çalışmaya katılan sendika üyesi işçilerin de sendikal farkındalıklarının düşük olduğunu, sektörde yaşanan olaylara ve sendikalara karşı ilgisiz olduklarını söylemek mümkündür.

Son olarak, katılımcıların %9,3'ü Metal Fırtınayı, gereksiz ve kuralsız bir eylem olarak değerlendirirken, %16,2'si önemli ve gerekli bir eylem olarak, %21,3'ü geç kalınmış haklı bir eylem olarak, %4,7'si ise sürü psikolojisi ile hareket edilmiş haksız bir eylem olarak değerlendirmiştir.

Üye olunan sendika ile Metal Fırtınaya bakış açısı arasında, çapraz tablo oluşturularak ki kare testi yapılmış ve sonuç anlamlı çıkmıştır. Buna göre, ki kare testinin anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlara göre, Metal Fırtınayı gereksiz ve kuralsız olarak değerlendirenlerin %88,1'i Türk-Metal sendikasına, %11,9'u da Özçelik-İş sendikasına üyedir. Direnişi önemli ve gerekli bir eylem olarak görenlerin %45,2'si Türk-Metal sendikasına, %30,1'i Birleşik Metal-İş sendikasına, %12,3'ü Özçelik-İş sendikasına, %1,4'ü TOMİS'e üyeyken %11'i de sendika üyesi olmayanlardır. Yaşanan bu eylemleri geç kalınmış haklı bir mücadele olarak görenlerin %18,8'i Türk-Metal, %35,4'ü Birleşik Metal-İş, %21,9'u Özçelik İş sendikasına, %7,3'ü TOMİS'e üyeyken, %16,7'si sendika üyesi olmayanlardır. Yaşanan eylemleri sürü psikolojisi ile yapılmış haksız bir eylem olarak değerlendirenlerin %14,3'ü sendika üyesi değilken, %76,2'si Türk-Metal, %9,5'i Özçelik-İş sendikasına üyedir. Son olarak, eylemler hakkında herhangi bir fikri veya bilgisi olmayan işçilerin %11,5'i sendika üyesi değilken, %43,1'i Türk-Metal, %20,2'si Birleşik Metal-İş, %25,2'si ise Özçelik-İş sendikasına üyedir.

Şöyle ki, bazı çelişkili durumlar da ortaya çıkmıştır. Metal Fırtınayı hem gereksiz ve kuralsız olarak değerlendirenlerin önemli çoğunluğu (%88,1), hem de önemli ve gerekli olarak değerlendirenlerin büyük çoğunluğu (%45,2) Türk Metal Sendikasına üyedir. Yani Türk Metal sendikasına üye olan işçilerin, birbirine zıt iki fikri savundukları ortaya çıkmıştır. Bu durumla ilgili, aynı sendikaya üye

olunsa da, çalışılan fabrikalar arasında görüş farklılıklarının olduğu, eylemlerin başladığı fabrikada çalışan işçilerin düşünceleri ile, sendikanın yetkili olduğu diğer fabrikalarda çalışan işçilerin düşüncelerinin farklı olduğunu söylemek mümkündür.

Çıkan sonuçlar ışığında, yaşanan eylemlere ilişkin en olumsuz tutumu sergileyen sendikalar Türk-Metal ve Özçelik-İş olurken, en olumlu tutumu sergileyenler ise Birleşik Metal-İş ve TOMİS olmuştur. Metal Fırtına ile ilgili herhangi bir bilgisi veya fikri olmayanların çoğunluğu (%43,1) Türk-Metal sendikasına üyedir. Belirtmek gerekir ki, bu eylemlerin başladığı yer Türk-Metal sendikasının örgütlü olduğu Oyak Renault fabrikasıdır. Buna göre, Türk-Metal sendikasına üye olanların, Metal Fırtınanın asıl muhatabı olan kendi sendikaları ile ilişkilerinin güçlü olduğu, bundan dolayı da yanlı veya sendikalarına yönelik olumsuz cevap vermek istemedikleri için bu konuyla ilgili fikir belirtmediklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 16. Katılımcıların Sektöre İlişkin Görüşleri

Sektöre Yönelik Sorular	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Sektördeki Örgütlenme Düzeyinin Yeterliliği	Yeterli	159	35,3
	Yeterli Değil	291	64,7
	Toplam	450	100,0
Sektördeki Örgütlü Olan Sendika Sayısının Yeterliliği	Yeterli	280	62,2
	Yeterli Değil	170	37,8
	Toplam	450	100,0
Metal Fırtınaya Bakış Açısı	Gereksiz Ve Kurlsız Bir Eylemdi	42	9,3
	Önemli Ve Gerekli Bir Eylemdi	73	16,2
	Bir Fikrim Yok	218	48,4
	Geç Kalınmış Haklı Bir Eylemdi	96	21,3
	Sürü Psikolojisi İle Hareket Edilmiş Haksız Bir Eylemdi	21	4,7
	Toplam	450	100,0

3.9. KATILIMCILARIN SOSYAL HAYATA İLİŞKİN ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Katılımcıların yaptıkları iş, çalıştıkları birim ve çalıştıkları saat aralığı sosyal hayatlarını etkilemektedir. Sendikalara yönelik tutumları, yaptıkları işin niteliği, sendikalı olup olmama durumları da çocukları ile ilgili takındıkları tutum üzerinde etkili olmaktadır. Bu sebeple son olarak, bu etkilerin test edilebilmesi açısından, anket formuna sosyal hayata ilişkin sorular eklenmiştir.

Çıkan sonuçlara göre, katılımcıların %56,9'u'nun çalışma saatleri, sosyal hayatını etkilemekteyken, %43,1'inin çalışma saatleri, sosyal hayatını etkilememektedir. Büyük çoğunluğunun (%72,2) düzenli olarak takip ettiği gazete yokken, sadece %27,8'inin düzenli olarak takip ettiği gazete vardır. Gazete okuma alışkanlığı olan işçilerin okumuş oldukları gazeteler birbirinden farklılık göstermektedir. Çoğunluklu olarak Olay ve Posta gazetelerini günlük olarak takip ettikleri belirlenmiştir.

Düzenli olarak takip edilen gazetenin varlığı ile cinsiyet arasında yapılan ki kare testi sonucunda, anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkinin değeri ise ($p=0,14 < 0,05$)'dir. Düzenli olarak gazete takip eden (%27,8) kişilerin %2,4'ü kadın olurken, %25,3'ü erkektir. Düzenli olarak herhangi bir gazete takip etmeyen (%72,2) kişilerin %13,1'i kadın, %59,1'i ise erkektir. Çalışmaya katılan kadın işçilerin oransal olarak düşük olduğu göz önüne alındığında bile, erkek işçilere göre düzenli olarak gazete takip etmedikleri ortaya çıkmıştır. Bu durumu şu şekilde yorumlamak mümkündür; kadın işçiler ev eksenli işlerinden dolayı zamanlarının olmayışından ve çocukların bakımı konusunda daha fazla sorumluluk üstlenmelerinden dolayı, erkeklere göre düzenli olarak gazete takip edememektedir.

Katılımcıların %71,3'ünün kitap okuma alışkanlığı yokken, geri kalan %28,7'sinin kitap okuma alışkanlığının olduğu ortaya çıkmıştır. Tıpkı gazete okuma alışkanlığı olan işçilerin okumuş oldukları gazetelerin farklılaştığı gibi, kitap okuma alışkanlığı olan işçilerin de okumuş oldukları kitaplar birbirinden farklılık göstermektedir. İşçilerin çoğunluğu, kişisel gelişim ve tarih-felsefe türünde kitaplar okumaktadır.

Katılımcıların kitap okuma alışkanlığı ile cinsiyet arasında yapılan ki kare testinin sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Anlamlı farklılığın değeri ise ($p=0,006<0,05$)'dir. Buna göre, kitap okuma alışkanlığı olmayan (%71,3) kişilerin büyük çoğunluğu (%62,4) erkek işçilerdir. Kitap okuma alışkanlığı olan (%28,7) kişilerin büyük çoğunluğu ise (%22) yine erkek işçiler olmuştur. Aslında bu durumu, çalışmaya katılan kadın işçilerin az olması sebebi ile değerlendirmek daha doğru olacaktır. çalışmaya katılan kadın işçilerin oranı %15,6 iken, erkek işçilerin oranı %84,4'tür. Kadın işçiler (%15,6) içinden kitap okuma alışkanlığı olanların oranı %6,7, erkek işçiler (84,4) içinden kitap okuma alışkanlığı olanların oranı ise sadece %22'dir. Bu durumda çalışmaya katılan kadın işçilerin oransal olarak düşük olduğu göz önüne alındığında, erkek işçilere göre daha kitap okuma alışkanlıklarının daha fazla olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durum, düzenli olarak takip edilen gazete ile cinsiyet arasında kurulan ilişkiden daha farklı olarak değerlendirilmektedir. Çünkü, kişilerin günlük olarak düzenli gazete takip edebilmeleri ile kitap okuma alışkanlıkları arasında fark vardır. Gazete daha çok günlük gelişmeleri takip etmek adına okunurken, kitabın kişisel ve kültürel gelişim açısından okunduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların yarısından fazlası (%52,9) boş zamanlarını televizyon izleyerek veya internette gezinerek harcarken, %39,1'i dinlenerek veya piknik, gezi gibi sosyal aktiviteler yaparak geçirirken, sadece %8'i tatile gitmektedir. Televizyon izleyen katılımcıların %12,7'si belgesel, %23,8'si haber veya tartışma programı, %16,4'ü ise dizi veya film izlemektedir.

İzin günlerinde ise, katılımcıların %57,3'ü evde dinlenmekte, %25,3'ü tatil veya kısa süreli gezi, piknik gibi sosyal aktiviteler gerçekleştirmekte, %14,4'ü sadece evde uyumakta, %2,9'u ise çocukları ile vakit geçirmektedir. Ailesi ile sık vakit geçirenlerin oranı %20,2, nadiren vakit geçirenlerin oranı %42, daima vakit geçirenlerin oranı %24 iken, asla vakit geçirmeyenlerin oranı ise %4,9'dur. Genel olarak özetlendiğinde katılımcıların önemli oranı işten arta kalan zamanlarında ailesi ile çok fazla vakit geçirememekte, genelde evde dinlenerek veya uyuyarak izin günlerini geçirmektedir.

Katılımcıların yarısından fazlası %57,3'ü izin günlerinde evde dinlenmeyi tercih ederken, %14,4'ü sadece evde uyumayı tercih etmektedir. Derinlemesine

görüşmelerden elde edilen ifadelerle dayanarak, bunun en önemli nedenini şu şekilde belirtmek mümkündür; yoğun geçen bir haftanın ardından, vardiya saatleri ve yaptıkları iş dolayısıyla yeterince dinlenemeyen işçiler, izin günlerinde sosyal aktivitelere vakit ayıracak eforu kendilerinde bulamamakta, dolayısıyla evde dinlenmeyi ve uyumayı tercih etmektedirler. Katılımcıların %42'si ise ailesi ile nadiren vakit geçirmekte, yaptıkları iş dolayısıyla çok yorulmakta, bu sebeple çocuklarıyla bile vakit geçirememektedir.

Katılımcıların %32'si, gelecekte çocuklarının yapmasını istediği meslek sorusuna, mutlu olacağı ve kendi tercih edeceği işi cevabını vermiştir. %29,1'i çocuğunun bilim insanı, doktor, avukat, öğretmen gibi saygın mesleklere dahil olmasını, %7,3'ü işçi olmamasını, %5,8'i işveren veya girişimci olmasını, %4'ü ise sporcu olmasını istemektedir. Şöyle ki çoğunluk, çocuklarının saygın meslekler yapmasını ve kendi tercih edeceği, mutlu olacağı işi yapmasını istemektedir. Dikkati çeken ise sporcu cevabını veren katılımcılardır. Verilen bu cevap, çocuklarının bir an önce çalışma hayatına girip, kısa yoldan para kazanmalarını istediklerini düşündürmektedir.

Çocuklarının sendikalı olmasını isteyenlerin oranı %59,6 iken, istemeyenlerin oranı %20,7, kararsız olanların oranı ise %19,8'dir. Çocuğunun sendikalı olmasını isteyenlerin %20,9'u hakkını savunması için, %12,2'si kendini üstlerine ezdirmemesi için, %13,3'ü bilinçli olmasını istediği için çocuğunun sendikaya üye olmasını istediğini belirtmiştir. %13,1'i ise çocuğunun sendikalı olmasını istemekte ancak bunun için bir neden göstermemektedir. Çocuğunun sendikalı olmasını istemeyenlerin %14,2'si sendikalı olması gereken bir işte çalışmasını istemediği için, %4,4'ü ülkede sendikalılara iyi gözle bakılmadığı için, %2'si ise bir nedeni yok cevabını vermiştir. Son olarak; çocuğunun sendikaya üye olmasını isteyen üye işçilerin, belirttikleri nedenlerden dolayı sendikaya üye olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Aynı şekilde, çocuğunun sendikaya üye olmasını istemeyen ve kendisi de sendikaya üye olmayan işçilerin, belirttikleri nedenden dolayı üye olmadığını söylemek mümkündür.

Sendikaya üyelik durumu ile çocuğunun sendikaya üye olmasını isteme durumu arasında anlamlı ilişki vardır. Yapılan ki kare analizinin değeri, ($p=0,004<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Buna göre, sendikaya üye olanların %62,1'i çocuğunun sendikaya üye olmasını isterken, %18,6'sı istememekte,

%19,3'ü ise bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmiştir. Sendikaya üye olmayanların %40,4'ü çocuklarının sendikaya üye olmasını isterken, %36,5'i istememekte, %23'1'i ise bu konuda kararsızdır.

Tablo 17. Katılımcıların Sosyal Hayata İlişkin Görüşleri

Sosyal Hayata İlişkin Tutumlar	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Çalışma Saatlerinin Sosyal Hayatı Etkileme Durumu	Evet	256	56,9
	Hayır	194	43,1
Düzenli Olarak Takip Edilen Gazete	Gazete Takip Etmiyor	325	72,2
	Sabah	17	3,8
	Sözcü	15	3,3
	MİB	9	2,0
	Cumhuriyet	18	4,0
	Olay	23	5,1
	Milliyet	17	3,8
	Sendika Gazetesi	3	,7
	Posta	23	5,1
	Toplam	450	100,0
Kitap Okuma Alışkanlığı Olan Üyelerin Kitap Tarzı	Kitap Okuma Alışkanlığı Yok	321	71,3
	Politik	22	4,9
	Bilim-Kurgu	19	4,2
	Kişisel Gelişim	37	8,2
	Tarih-Felsefe	37	8,2
	Dini	14	3,1
	Toplam	450	100,0
Boş Zamanın Değerlendirilmesi	TV-İnternet	238	52,9
	Tatil	36	8,0
	Dinlenme Veya Sosyal Aktiviteler(Piknik Vb.)	176	39,1
	Toplam	450	100,0
TV'de İzlenen Program	TV izlemiyor	212	47,1
	Belgesel	57	12,7
	Haber/Tartışma Programı	107	23,8
	Dizi/Film	74	16,4

	Evde Dinlenme	258	57,3
İzin Günlerinde Yapılan Aktiviteler	Tatil/Kısa Süreli Gezi, Piknik Vb.	114	25,3
	Uyumak	65	14,4
	Çocuklar İle Vakit Geçirmek	13	2,9
	Yanıtsız	40	8,9
Aile ile Geçirilen Vaktin Sıklığı	Sık Sık	91	20,2
	Nadiren	189	42,0
	Daima	108	24,0
	Asla	22	4,9
	Mutlu Olacağı Ve Kendi Tercih Edeceği İşi	144	32,0
Gelecekte Çocuğunun Yapmasını İstedığı Meslek	İşçi Olmaması	33	7,3
	Saygın Meslekler Yapmasını(Bilim İnsanı, Doktor, Öğretmen, Avukat Vb.)	131	29,1
	İşveren Veya Girişimci	26	5,8
	Sporcu	18	4,0
	Bilmiyorum	98	21,8
	Evet	268	59,6
Gelecekte Çocuğunun Sendikalı Olmasını İsteme Durumu	Hayır	93	20,7
	Bilmiyorum	89	19,8
	Sendikalı Olmasını İstemiyor ve Kararsız	182	40,4
Sendikalı Olmasını İsteme Nedenleri	Hakkını Savunması İçin	94	20,9
	Kendini Üstlerine Ezdirmemesi İçin	55	12,2
	Bilinçli Olması İçin	60	13,3
	Bir Nedeni Yok	59	13,1
	Sendikalı Olmasını İstiyor ve Kararsız	357	79,3
Sendikalı Olmasını İstememe Nedenleri	Sendikalı Olması Gereken Bir İşte Çalışmasını İstememek	64	14,2
	Ülkede Sendikalılara İyi Gözle Bakılmaması	20	4,4
	Bir Nedeni Yok	9	2,0
	Toplam	450	100,0

3.10. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN TUTUMLARIN YORUMLANMASI

Likert ölçeğinde yer alan tutumlar ile iki seçenekli soruların anlamlılığı Bağımsız T Testi ile ölçülürken, gruplararası değişkenlerin anlamlılığı Tek Yönlü ANOVA testi ile ölçülmüştür. Anova testleri yapılırken, yaygın olarak kullanılan Tukey HSD testi baz alınmıştır. Verilerin anlamlılığı $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde, %95 güven aralığında ölçülerek çalışmaya eklenmiştir. Sadece anlamlı çıkan verilerin tabloları çalışmaya eklenecek, anlamsız çıkan veriler sayısal olarak değerlendirilecektir.

Likert ölçeğindeki tutumlar şu şekilde gruplandırılmıştır;

- **1,2 ve 13.tutumlar: Sendikalaşmaya Verilen Önem**
 - **T1:** Sendikalarda örgütlenmek önemlidir.
 - **T2:** Çalışma hayatındaki hakların geliştirilmesinde sendikaların rolü çok büyüktür.
 - **T13:** Sendikalar, çalışanların hakkını koruyan, demokratik baskı da yapabilen örgütlerdir.
- **3, 6, 9, 11, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 27 ve 28.tutumlar: Sendikal İşlevler**
 - **T3:** Sendikamız çalışma hayatı ile ilgili tüm sorunları dile getiriyor.
 - **T6:** Sendika yöneticilerine güveniyorum.
 - **T9:** Sendikamız bize baskı yapmaz.
 - **T11:** Sendikamız haksızlıklara karşı sadece üyeleri için değil, tüm çalışanlar için mücadele ediyor.
 - **T14:** İşyeri sendika temsilcileri bize sorularak seçilir.
 - **T16:** Sendikamız işveren karşısında bağımsızdır.
 - **T18:** Sendikada istersem delege olabilirim.
 - **T22:** Sendikamız genel olarak ya da iç işleyişi bakımından son derece demokratik bir örgüttür.

- **T23:** Sendikamızda yönetimde veya tüzükte meydana gelen değişim ve gelişimlerden haberim oluyor.
 - **T24:** Sendikamız işveren ile ortaklaşa hareket ediyor. Bizi yeterince savunmuyor.
 - **T27:** Sendikada istersem yönetime gelme olanağım vardır.
 - **T28:** İşverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyup uymadığını denetlemek üyenin değil sendikanın sorumluluğudur.
- **4 ve 10.tutumlar: Sendikaların İdeolojik Tutumu**
 - **T4:** Sendikamız sadece kendi ideolojisine hizmet ediyor, üyeleri ile pek bir bağı yok.
 - **T10:** Sendikamız kendi ideolojisine değil, sadece bizlere hizmet ediyor.
- **5, 12, 15, 19, 20, 21, 25, 29 ve 31.tutumlar: Sendikal Farkındalık**
 - **T5:** İşverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyup uymadığını denetlemek tüm üyelerin sorumluluğudur.
 - **T12:** Sendikaya üye olurken özgür irademle karar verdim.
 - **T15:** Sendikal haklarımı bilirim.
 - **T19:** Sendika yöneticilerini tanırım.
 - **T20:** Sendika veya şubenin yerini bilirim.
 - **T21:** Sendikanın organize ettiği faaliyetlere katılıyorum.
 - **T25:** Sendikada genel kurullara katılıyorum.
 - **T29:** Sendikaya üye olmamın tek nedeni ücret artışı, izin vb. olanakları garanti altına almaktır.
 - **T31:** Sendikadan nasıl istifa edeceğimi biliyorum.
- **7, 8, 17, 26, 30, 32 ve 33.tutumlar: e-Devlet'e İlişkin Tutum**
 - **T7:** e-Devlet şifremini işverenim isterse veririm.
 - **T8:** e-Devlet şifremini sendika isterse veririm.

- **T17:** e-Devlet üzerinden üyeliği kendim gerçekleştirdim.
- **T26:** e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha kolaydır.
- **T30:** e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha az maliyetlidir.
- **T32:** e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha kolay olduğu için sendikalaşma artmıştır.
- **T33:** e-Devlet şifrem ile bilgim dışında işlem yapılmadığına eminim.

3.10.1. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması

Çalışanların cinsiyetleri ve çocuk sahibi olma durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş, eğitim durumu, medeni durum, eşin çalışma durumu ve eşin sendikalılığı ile sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Anlamlılık değerlerinin yer aldığı anova tabloları oluşturulmuş ve anlamlılık düzeyleri 18, 19, 20, 21 ve 22. tablolarda verilmiştir.

Çalışanların yaşları ile sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre; 28-35 yaş arasındaki kişilerin vermiş oldukları cevaplar ile 52 yaş ve üzeri kişilerin vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,012<0,05$). 36-43 yaş arasındaki kişilerin cevapları ile 52 yaş ve üzeri kişilerin cevapları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuş, anlamlılık değeri ise ($p=0,003<0,05$)'tür. Bu veriler, bu üç yaş grubunun vermiş oldukları cevapların birbirinden farklı olduğunu göstermektedir. Tablo 18 incelendiğinde ise, anlamlılık düzeyi en yüksek çıkan yaş grubu 3,60 ile 36-43 yaş iken, en düşük yaş grubu 2,01 ile 52 yaş ve üzeri gruptur. Yani 52 yaş ve üzeri kişilerin, sendikalaşmaya verdikleri önem diğer iki yaş grubuna göre daha düşüktür.

Gerçekten de orta yaşlı kişilerin, sendikalara yönelik çok fazla beklenti içinde olmadıkları, maddi olarak getiri sağlayabileceği için sendikaya üye oldukları, ya da iş arkadaşları üye olduğu için sendikalara yöneldikleri, yapılan derinlemesine görüşmelerde elde edilen bulgularda rastlanmıştır. Bu sebeple

sendikalaşmaya verilen önemin, 52 yaş ve üzeri grupta daha düşük çıkmış olması şaştırtıcı değildir.

Tablo 18. Yaş Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Yaş Grubu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	20-27	36	2.740	2.605	4.297	.002
	28-35	152	3.418	1.937		
	36-43	173	3.605	1.801		
	44-51	64	3.218	2.169		
	52 +	25	2.013	2.712		

41

Çalışanların eğitim düzeyi ile sendikalaşmaya verdikleri önem arasında, sadece iki grubun cevapları arasında farklılık bulunmuştur. Bu gruplar ilköğretim mezunları ve lise mezunlarıdır. Sendikalaşmaya verilen önem açısından ilköğretim mezunlarının yanıtları ile lise mezunlarının cevapları arasında anlamlı fark vardır. Anlamlılık değeri ($p=0,003<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 19 incelendiğinde, anlamlılık düzeyi en yüksek çıkan eğitim grubu 3,54 ile lise mezunları olurken, anlamlılık düzeyi en düşük olan eğitim grubu 2,74 ile ilköğretim mezunlarıdır. Buna göre, lise mezunlarının sendikalaşmaya verdikleri önem, ilköğretim mezunlarına göre daha yüksektir.

Tablo 19. Eğitim Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Okur-Yazar	4	1,500	4,041	5,079	,002
	İlköğretim	99	2,740	2,289		
	Lise	312	3,549	1,859		
	Yüksekokul/ Fakülte	35	3,247	2,455		

⁴¹ **Not:** *N*= Gözlem Sayısı, \bar{X} = Grupların Ortalaması, *SS*= Standart Sapma, *F*= Varyans Testi, *p*= Anlamlılık Değeri.

Çalışanların medeni durumları ile sendikalaşmaya verilen önem arasında, belli gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Boşanmış kişilerin vermiş olduğu cevaplar ile hem evli hem de bekar kişilerin vermiş oldukları cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Boşanmış kişiler ile evli kişilerin vermiş oldukları cevaplar arasındaki anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,000<0,05$) iken, bekar kişiler ile çıkan anlamlı ilişkinin değeri ise ($p=0,009<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 20 incelendiğinde ise, en yüksek anlamlılık düzeyi 3,44 ile evli kişilerin, en düşük anlamlılık düzeyi 0,96 ile boşanmış kişilerin olurken, bekar kişilerin anlamlılık düzeyi ise 3,01 olarak bulunmuştur. Buna göre evli kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önem, diğer gruplara göre daha yüksektir.

Bu durumu şu şekilde açıklamak mümkündür; evli olan insanların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin olması, sendikalı olduğunda elde edeceği kazanımlar açısından önemli olarak sayılmaktadır. Sendikalı olmalarından dolayı ücretlerinde yapılan iyileştirmeler, sendikaların yapmış olduğu sosyal faaliyetler ve sağlamış olduğu sosyal yardımlar, sendikalı olduğu için işyerinde kendisine sağlanan market kartı, alışveriş kartı gibi uygulamalar, evli ve özellikle çocuk sahibi olan kişiler açısından sendikalaşmaya daha fazla önem verdiklerini destekler niteliktedir. Ancak yapılan analizlerde çocuk sahibi olma durumu ve sendikalaşmaya verilen önem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bundan dolayı sadece evli olan kişilerin, sayılmış olunan nedenlerden dolayı sendikalaşmaya daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Tablo 20. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evli	377	3,444	1,929	8,144	,000
	Bekar	63	3,015	2,379		
	Boşanmış	10	,966	3,144		

Eşin çalışma durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasında belli gruplar arasında cevaplar farklılaşmış ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eşi çalışmayan kişiler ile bekar olan kişilerin vermiş oldukları cevaplar arasında

anlamli bir iliŒki kurulmuŒtur ($p=0,010<0,05$). Tablo 21'e göre, eŒi alıŒmayanların anlamlılık düzeyi 3,53 iken, bekar kiŒilerin anlamlılık düzeyi 2,73'tür. Œu Œekilde bir yorum yapmak yanliŒ olmayacaktır; eŒi alıŒmayan evli kiŒilerin, bekar kiŒilere göre sendikalaŒmaya verdikleri önem daha yüksektir.

Tablo 21. EŒin alıŒma Durumu DeęiŒkenine Göre SendikalaŒmaya Verilen neme İliŒkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>EŒin alıŒma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>SendikalaŒmaya Verilen önem</i>	Evet	149	3,299	2,150	4,297	,014
	Hayır	228	3,539	1,768		
	Bekar	73	2,735	2,571		

EŒin sendikalılığı ile sendikalaŒmaya verilen önem arasında da, farklı gruplar arasında cevaplar farklılaŒarak anlamlı bir iliŒki bulunmuŒtur. Evet diyen kiŒiler ile hayır diyen kiŒiler arasında ($p=0,001<0,05$), yine evet diyen kiŒiler ile eŒi alıŒmayan kiŒiler arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,001<0,05$) olarak bulunmuŒtur. Hayır diyen kiŒiler ile bekar olan kiŒiler arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,009<0,05$) bulunurken, yine bekar olan kiŒiler ile eŒi alıŒmayan kiŒiler arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,016<0,05$) olarak bulunmuŒtur. Tablo 22'de göre, eŒi sendikalı olanların anlamlılık düzeyi 2,31, eŒi sendikalı olmayanların anlamlılık değeri 3,70, bekar kiŒilerin anlamlılık değeri 2,73, eŒi alıŒmayanların anlamlılık değeri ise 3,54'tür. İlginçtir ki, eŒi sendikalı olanların sendikalaŒmaya verdikleri önem, tüm gruplar arasındaki en dŒk anlamlılık değerine sahiptir. SendikalaŒmaya verilen önemin en yüksekte olduğu grup ise, eŒi sendikalı olmayan kiŒilerdir.

Aslında eŒi sendikalı olan kiŒilerin, sendikaların üyelerine saęlamıŒ olduğu faydaları görerek, eŒlerinin de etkisi ile sendikalaŒmaya daha fazla önem vereceği dŒnlmŒ, çıkan sonuçlar bunun tam tersini gstermiŒtir. SendikalaŒmaya en fazla önem veren grup, eŒi sendika yesi olmayan iŒiler olmuŒtur. Bu durumda eŒlerinin sendikalı olup olmaması, kiŒilerin sendikalaŒmaya verdikleri önemi etkilememekte, yalnızca kendilerinin sendikalı olması durumu verdikleri önemi etkilemektedir demek mümkündür.

Tablo 22. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Sendikalılığı</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	44	2,318	2,733	7,873	,000
	Hayır	104	3,705	1,714		
	Bekar	73	2,735	2,571		
	Eşi Çalışmıyor	229	3,542	1,765		

Hipotez 1: Çalışanların sosyo-demografik özellikleri, sendikalaşmaya verilen önemi etkilemektedir. Çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin, sendikalaşmaya verilen önemi etkilediği yönünde oluşturulmuş olan hipotez 1, bu bölüm için tam olarak desteklenememiştir. Çünkü özellikle cinsiyet ile sendikalaşmaya verilen önem arasında bir ilişki olacağı düşünülmüş, ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun sebebini, çalışmaya katılan kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sayısal olarak daha az sayıda olması şeklinde açıklamak mümkündür. Bu konu ile ilgili Pala (2012), tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin sendikal örgütlenmeye yönelik tutum ve algılarını incelediği çalışmasında, kadınların sendikal örgütlenmeye önem verdiklerini, kadınların sendikalar aracılığı ile hak ve çıkarlarının savunulduğunu, bu sebeple örgütlenmeye önem verdiklerini gösteren bulgulara rastlamıştır. Ancak bu çalışmada kadın çalışan sayısının az olması nedeniyle anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Oluşturulan hipotezin cinsiyet bazında desteklenmemesine karşın, çalışan kişilerin yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, eşlerin çalışma durumları ve eşlerin sendikalılık durumlarına göre sendikalaşmaya verilen önemin değişiklik gösterdiği ortaya çıkmış ve oluşturulmuş olunan hipotez kısmen desteklenmiştir.

Hipotez ile ilgili değinilmesi gereken önemli bir nokta vardır. O da kişilerin eğitim düzeyi ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki anlamlı ilişkidir. Bu anlamlı ilişkide sendikalaşmaya en fazla önem verenlerin lise mezunları olduğu, üniversite mezunlarının sendikalaşmaya daha az önem verdiği ortaya çıkmıştır. Bu durumu şu şekilde özetlemek mümkündür; üniversite mezunu olan kişiler, sendikalara gerek kalmadan haklarını kendilerinin de koruyabildiğini,

üniversite mezunu olmanın avantajını kullanabildiklerini düşünmekte, dolayısıyla lise mezunlarına göre sendikalaşmaya daha az önem vermektedirler.

3.10.2. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması

Çalışanların yaşı ile, sendikal işlevleri bilme durumu arasında, belli gruplar arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Verdikleri cevaplar farklılaşan gruplar, yalnızca 36-43 yaş ile 52 yaş ve üzeri gruptur. 36-43 yaş kişilerin, sendikal işlevlere yönelik sorulara vermiş oldukları cevaplar ile 52 yaş ve üzeri kişilerin vermiş oldukları cevaplar arasındaki anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,027<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 23'e göre, 36-43 yaş grubunun anlamlılık düzeyi 3,16 iken, 52 yaş ve üzeri yaş grubunun anlamlılık düzeyi 2,00'dir. Buna göre, 36-43 yaş grubunun sendikal işlevleri bilme durumu, 52 yaş ve üzerine göre daha yüksektir. Bu iki grup arasında sendikalaşmaya verilen önem açısından da anlamlı farklılıkların bulunduğu, 36-43 yaş grubunun sendikal işlevleri bilme durumunda olduğu gibi, sendikalaşmaya verdikleri önemin daha yüksek olduğu tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 23. Yaş Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Yaş Grubu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	20-27	36	2,4699	2,45371	3,114	,015
	28-35	152	3,0400	1,73971		
	36-43	173	3,1686	1,62628		
	44-51	64	2,7734	1,90310		
	52+	25	2,0000	2,59830		

Çalışanların eğitim durumları ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında, sadece lise mezunları ile okur-yazar olanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkiye göre, okur-yazar olanların vermiş oldukları cevaplar ile lise mezunlarının vermiş oldukları cevaplar arasındaki değer ($p=0,041<0,05$) olarak bulunmuştur. Diğer gruplar arasında, belli düzeyde bir farklılık çıkmamıştır. Okur-yazar olanların anlamlılık düzeyi 0,66, lise mezunlarının anlamlılık düzeyi ise 3,12'dir. Buna göre, lise eğitimine kadar,

eğitim d¼zeyi arttıkkça sendikal işlevleri bilme durumu artmaktadır. Eğitim d¼zeyinin d¼ř¼k olması, sendikalaşmaya verilen ¼nemde olduğu gibi, sendikal işlevleri bilme durumunu da olumsuz etkilemektedir.

Tablo 24. Eğitim Değişkenine G¼re Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eğitim D¼zeyi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Okur-Yazar	4	,666	3,139	4,581	,004
	İlk¼đretim	99	2,584	2,168		
	Lise	312	3,124	1,658		
	Y¼ksekokul/Fak¼lte	35	2,664	2,189		

Çalışanların medeni durumları ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında, belli gruplar i¼in anlamlılık tespit edilmiştir. Bu gruplar; sadece boşanmış kişilerin evli ve bekar kişiler ile vermiş oldukları cevaplar arasındadır. Evli ve bekar kişiler arasında bu anlamlılık bulunamamıştır. Boşanmış kişilerin evli olan kişiler ile vermiş oldukları cevapların değeri ($p=0,00<0,05$) olarak, boşanmış kişilerin bekar olan kişiler ile vermiş oldukları cevaplar arasındaki değer ise ($p=0,004<0,05$) olarak bulunmuştur. Evli kişilerin anlamlılık d¼zeyi 3,05, bekar kişilerin anlamlılık d¼zeyi 2,67, boşanmış kişilerin anlamlılık d¼zeyi ise 0,65'tir. şunu s¼ylemek yanlış olmayacaktır; evli kişilerin bekar olan kişilere g¼re sendikal işlevleri bilme durumu daha y¼ksektir.

Daha ¼nce de belirtildiği gibi, evli olan kişilerin bakmakla y¼k¼ml¼ oldukları kişilerin olması, sendikalı olduklarında elde edeceği kazanımlar a¼ısından ¼nemli olarak sayılmaktadır. Sendikalı olmalarından dolayı ¼cret iyileştirilmeleri, sendikaların sosyal faaliyetleri ve sendikaların sağladığı sosyal haklardan, aynı zamanda sendikaların olduğu işyerlerinde market kartı, alışveriş kartı gibi uygulamalardan faydalanan kişilerin sendikalaşmaya daha fazla ¼nem verdiği, dolayısıyla da sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgisi olduğu s¼ylenebilir.

Tablo 25. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evli	377	3,054	1,726	9,190	,000
	Bekar	63	2,674	2,199		
	Boşanmış	10	,658	2,842		

Eşi çalışan kişilerin vermiş oldukları cevaplar ile, sendikal işlevler arasında, yalnızca eşi çalışmayanlar ve bekar olan kişiler arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığın anlamlılık değeri ($p=0,005<0,05$) olarak bulunmuştur. Eşi çalışmayan kişilerin vermiş oldukları cevaplara göre ortaya çıkan anlamlılık düzeyi 3,17, bekar olanların vermiş oldukları cevaba göre ortaya çıkan anlamlılık düzeyi ise 2,39'dur. Buna göre eşi çalışmayan evli kişilerin, bekar kişilere göre sendikal işlevleri bilme durumu daha yüksektir. Sendikalaşmaya verilen önem açısından da benzer sonuçlar çıkmıştır.

Tablo 26. Eşin Çalışması Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Çalışma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet	149	2,875	1,936	5,034	,007
	Hayır	228	3,171	1,567		
	Bekar	73	2,398	2,379		

Eşin sendikalılığı ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında da anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Eşi sendikalı olanlar ile sendikalı olmayanların vermiş olduğu cevaplar, eşi sendikalı olan kişiler ile eşi çalışmayan kişilerin vermiş olduğu cevaplar, eşi sendikalı olmayan kişiler ile bekar kişilerin vermiş olduğu cevaplar, eşi çalışmayan kişiler ile bekar olanların vermiş olduğu cevaplar arasında, anlamlı farklılıklar vardır. Evet diyenler ile hayır diyenler arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,005<0,05$), evet diyenler ile eşi çalışmayanlar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,002<0,05$), hayır diyenler ile bekar olanların arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,023<0,05$), bekar olanlar ile eşi çalışmayanlar arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,009<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 27 incelendiğinde

ise, 3,19 olan en yüksek anlamlılık düzeyi ile eşi sendikalı olmayanlar, diğer gruplara göre sendikaların işlevlerini daha iyi bilmektedir.

Aslında eşi sendikalı olan kişilerin sendikal işlevler konusunda daha fazla bilgi sahibi olduğu, hatta birbirlerini sendikalı olma konusunda destekledikleri düşünülmüştür. Analiz sonucunda, sendikalaşmaya verilen önemde olduğu gibi tam tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yani aslında sendikalaşmaya daha az önem veren eşi sendikalı olan kişilerin, sendikal işlevleri bilme durumları da düşük çıkmıştır.

Tablo 27. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Sendikalılığı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet	44	2,098	2,567	7,207	,000
	Hayır	104	3,195	1,506		
	Bekar	73	2,398	2,379		
	Eşi Çalışmıyor	229	3,174	1,564		

3.10.3. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklaşması

Çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile sendikaların ideolojik tutumu arasında, çeşitli grupların farklı cevaplar verdiği tespit edilmiştir. 52 yaş ve üzeri kişilerin cevapları, hem 36-43 yaş arasındaki kişiler ile hem de 28-35 yaş arası kişiler ile farklılaşmaktadır. 52 yaş ve üzeri kişiler ile 28-35 yaş arası kişilerin vermiş oldukları cevaplar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,015<0,05$), 52 yaş ve üzeri kişiler ile 36-43 yaş arası kişiler arasındaki değer ise ($p=0,042<0,05$)'dir. Bu değer anlamlılık değeri olarak belirtilen 0,05'e çok yakındır, ancak yine de değerlendirilecektir. Tablo 28 incelendiğinde, sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili tutarlı cevapları verenler, en yüksek anlamlılık düzeyi olan 2,53 ile 28-35 yaş arası kişilerdir. Bu konuda, 28-35 ve 36-43 yaş'a göre en tutarsız cevapları veren kişiler ise 1,42 anlamlılık düzeyi ile 52 yaş ve üzeri kişilerdir.

Sendikalaşmaya, diğer gruplara göre daha az önem veren ve sendikal işlevleri bilme durumları daha düşük olan 52 yaş ve üzeri kişilerin, sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili de tutarsız cevap verdikleri gözlenmiştir. Ortaya çıkan

bu sonuçları şu şekilde değerlendirmek mümkündür; 52 yaş ve üzeri kişilerin, çalışma hayatına ilişkin çok fazla beklentilerinin olmadığı, birçoğunun maddi sıkıntılar sebebi ile ya da sigorta günlerini tamamlamak için çalıştığı, dolayısıyla da sendikalara ilişkin ilgisiz oldukları söylenebilir.

Tablo 28. Yaş Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Yaş Grubu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	20-27	36	1,805	2,125	3,530	,008
	28-35	152	2,539	1,631		
	36-43	173	2,410	1,423		
	44-51	64	2,281	1,701		
	52+	25	1,420	2,271		

Eğitim durumları ile sendikaların ideolojik tutumu arasında, sadece okur-yazar olanlar ile lise mezunları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Lise mezunları ile okur-yazar olanların vermiş oldukları cevaplar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,024$ 'tür. Bu konuda tutarlı cevapları verenler 2,48 ile lise mezunlarıdır. Okur-yazar olanlar ise 0,12 anlamlılık düzeyi ile lise mezunlarına göre tutarsız cevaplar vermiştir. Dikkat çeken önemli bir nokta vardır. Bu da; sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili üniversite mezunlarının, ilköğretim mezunlarından daha tutarsız cevap vermeleri durumudur.

Tablo 29. Eğitim Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Okur-Yazar	4	,125	2,462	4,649	,003
	İlköğretim	99	2,070	1,923		
	Lise	312	2,484	1,514		
	Yüksekokul/Fakülte	35	1,971	1,886		

Medeni durum ile ideolojik tutum arasında da anlamlı farklılık vardır. Boşanmış kişilerin cevapları ile evli ve bekar kişilerin cevapları arasında anlamlı bir ilişki kurulmuştur. Boşanmış kişilerin cevapları ile evli kişilerin cevapları

arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,00<0,05$) iken, boşanmış kişilerin cevapları ile bekar kişilerin cevapları arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,005<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 30 incelendiğinde ise, 2,43 olan en yüksek anlamlılık düzeyi ile evli kişiler, bekar ve boşanmış kişilere göre daha tutarlı cevaplar vermişlerdir.

Bu durumu bir bütün olarak değerlendirmek mümkündür. Evli kişiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermekte, sendikal işlevleri bilme durumları da diğer gruplara göre daha yüksek olmaktadır. Evli kişiler, aslında sendikalaşmaya önem verdikleri ve sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgi sahibi olduğu için, sendikaların ideolojik tutumları ile ilgili de daha tutarlı cevaplar vermiştir.

Tablo 30. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Evli	377	2,431	1,561	9,198	,000
	Bekar	63	2,063	1,937		
	Boşanmış	10	,300	2,440		

Eşin çalışma durumu ile sendikaların ideolojik durumu arasındaki ilişkide, yalnızca eşi çalışmayanlar ile bekar olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın değeri ($p=0,007<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 31 incelendiğinde ise, eşi çalışmayan üyelerin, bekar üyelere nazaran sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili tutarlı cevaplar verdikleri gözlenmiştir. Eşi çalışmayanların anlamlılık düzeyi 2,49 iken, bekar olanların anlamlılık düzeyi 1,82'dir.

Tablo 31. Eşin Çalışması Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Çalışma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Evet	149	2,3289	1,76372	4,599	,011
	Hayır	228	2,4978	1,41460		
	Bekar	73	1,8219	2,08562		

Eşin sendikalılığı ile sendikaların ideolojik tutumu arasındaki ilişkide, neredeyse bütün grupların vermiş oldukları cevaplar birbiri arasında farklılıklar

göstermektedir. Eşi sendikal olanlar ile olmayanlar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,004<0,05$) iken eşi sendikal olanlar ile eşi çalışmayanlar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,007<0,05$) bulunmuştur. Bekar olanlar ile eşi sendikal olmayanlar arasındaki cevapların anlamlılık değeri ($p=0,008<0,05$) iken, bekar olanlar ile eşi çalışmayanlar arasındaki cevapların anlamlılık değeri ise ($p=0,012<0,05$) bulunmuştur. Tablo 32'ye göre, sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili en tutarlı cevapları verenler, 2,62 anlamlılık düzeyi ile eşi sendikal olmayanlardır. Diğer gruplara göre en tutarsız cevapları verenler ise 1,62 anlamlılık düzeyi ile eşi sendikal olanlardır.

Tablo 32. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Sendikalılığı</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Evet	44	1,625	2,330	6,982	,000
	Hayır	104	2,625	1,379		
	Bekar	73	1,821	2,085		
	Eşi Çalışmıyor	229	2,497	1,411		

3.10.4. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması

Üyelerin yaşları ile sendikal farkındalık arasında, sadece belli gruplar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Şöyle ki, 52 yaş ve üzeri kişilerin vermiş olduğu cevaplar, hem 28-35 yaş hem de 36-43 yaş arası kişilerin cevapları ile farklılaşmaktadır. 52 yaş ve üzerinin 28-35 yaş arası kişilerin vermiş olduğu cevapların anlamlılık değeri ($p=0,037<0,05$) iken, 52 yaş ve üzeri kişilerin 36-43 yaş arası kişilerin vermiş olduğu cevaplar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,009<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 33'e göre bu 3 grup arasında, sendikal farkındalıkları yüksek olan 3,39 anlamlılık düzeyi ile 36-43 yaş arası gruptur. Farkındalıkları en düşük olan kişiler ise, sendikalaşmaya daha az önem veren ve sendikal işlevler konusunda daha az bilgi sahibi olan 52 yaş ve üzeri kişiler olmuştur.

Tablo 33. Yaş Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Yaş Grubu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	20-27	36	2,546	2,502	3,953	,004
	28-35	152	3,214	1,826		
	36-43	173	3,395	1,689		
	44-51	64	2,935	1,966		
	52+	25	2,040	2,625		

Üyelerin eğitim durumu ile sendikal farkındalık arasında sadece iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sadece okur-yazar olanlar ile lise mezunları arasında bulunan bu anlamlı değer, ($p=0,046<0,05$) ile 0,05 değerine çok yakındır. Aslında sendikal farkındalığın, eğitim düzeyi arttıkça artacağı öngörülmüştür ancak sonuç beklenen gibi çıkmamış, sadece iki grubun cevapları farklılık göstermiştir. Buna göre, lise mezunlarının sendikal farkındalığı, okur-yazar olanlara göre, 3,29 anlamlılık düzeyi ile en yüksek değere sahiptir. Şöyle ki lise mezunlarının yalnızca okur-yazar olanlara karşı değil, tablo 34’de de görüldüğü gibi ilköğretim ve yüksekokul/fakülte mezunlarına göre de sendikal farkındalığı yüksektir.

Eğitim düzeyinin artması ile sendikal farkındalığında artması söz konusu olmuştur. Ancak lise mezunu kişilerin sendikal farkındalıkları, üniversite mezunu kişilere göre daha fazla çıkmıştır. Sendikalaşmaya verilen önem ve sendikal işlevleri bilme durumunda olduğu gibi, farkındalıkları da lise mezunlarına göre daha düşük çıkan üniversite mezunlarının, daha önce de belirtildiği gibi kendi haklarını kendilerinin koruyabileceğini, üniversite mezunu olmanın ayrıcalığını hissederek sendikalara çok fazla ihtiyacı olmayacağını düşünerek, sendikal farkındalıklarının da düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 34. Eğitim Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Okur-Yazar	4	,777	3,359	4,138	,007
	İlköğretim	99	2,747	2,241		
	Lise	312	3,291	1,722		
	Yüksekokul/Fakülte	35	2,984	2,338		

Daha önceki likert gruplarında olduğu gibi, yine boşanmış kişilerin evli ve bekar kişiler ile vermiş olduğu cevaplar farklılaşmıştır. Boşanmış kişilerin cevapları ile evli kişilerin cevapları arasındaki anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,000<0,05$) iken boşanmış kişilerin cevapları ile bekar kişilerin cevapları arasındaki anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,007<0,05$) olarak bulunmuştur. Bu üç grup arasında, sendikal farkındalığı en yüksek olan grup 3,82 ile bekar olanlar olup, sendikal farkındalığı en düşük olan grup ise 0,86 ile boşanmış kişilerdir.

Aslında evli olan kişilerin, bakmakla yükümlü olduğu kişileri de düşünerek sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgi sahibi oldukları ve sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Sendikalaşmaya önem verenlerin ve sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgiye sahip olanların sendikal farkındalıklarının da yüksek olacağı düşünülmüş, ancak sonuç tam tersi çıkmıştır.

Tablo 35. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evli	377	3,235	1,795	8,446	,000
	Bekar	63	2,827	2,289		
	Boşanmış	10	,866	3,025		

Eşin çalışma durumu ile sendikal farkındalık arasında, yalnızca bekar olanlar ile eşi çalışmayanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. bu anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,006<0,05$)'dir. Tablo 36 incelendiğinde ise, sendikal

farkındalığı en yüksek olanlar 3,35 ile eşi çalışmayanlar olurken, en düşük olanlar ise bekar olanlardır.

Tablo 36. Eşin Çalışması Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Çalışma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evet	149	3,059	2,029	4,843	,008
	Hayır	228	3,350	1,618		
	Bekar	73	2,558	2,473		

Eşin sendikalılığı ile sendikal farkındalık arasında ise, birçok grup arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu gruplar; eşi sendikalı olanlar ile eşi sendikalı olmayanlar, eşi sendikalı olanlar ile eşi çalışmayanlar, eşi sendikalı olmayanlar ile bekar olanlar, bekarlar ile eşi çalışmayanlardır. Evet diyenler ile hayır diyenler arasındaki ilişkinin anlamlılık değeri ($p=0,001<0,05$), yine evet diyenler ile eşi çalışmayanlar arasındaki ilişkinin anlamlılık değeri de ($p=0,001<0,05$)'dir. Hayır diyenler ile bekarlar arasındaki ilişkinin anlamlılık değeri ($p=0,014<0,05$), bekarlar ile eşi çalışmayanlar arasındaki ilişkinin anlamlılık değeri ($p=0,010<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 37'ye göre, sendikal farkındalığı en yüksek olan grup 3,43 ile eşi sendikalı olmayanlardır. Sendikal farkındalığı en düşük olan grup ise, 2,15 ile eşi sendikalı olanlardır. Aksine eşi sendikalı olanların sendikal farkındalığının yüksek olması beklenirken, eşi sendikalı olmayanların farkındalığı daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 37. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Sendikalılığı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evet	44	2,156	2,611	8,062	,000
	Hayır	104	3,431	1,603		
	Bekar	73	2,558	2,473		
	Eşi Çalışmıyor	229	3,353	1,616		

3.10.5. Kişilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması

Son olarak, Sosyo-demografik özellikler ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasındaki ilişki incelenmiş, ancak sadece medeni durum ve eşin sendikalılığı ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında anlamlı ilişkiler bulunabilmiştir. e-Devlet'e ilişkin tutumun, özellikle yaş ve eğitime göre farklılaşacağı düşünülmüş, ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuçların anlamlılığını açısından, sadece eşin sendikalılığı durumu ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasındaki istatistiksel farklılıklar Tablo 38'de gösterilmiştir.

Eşin sendikalılığı ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında, eşi sendikalı olanların cevapları, hem eşi sendikalı olmayanların cevapları ile hem de eşi çalışmayanların cevapları ile farklılaşmaktadır. Buna göre, evet diyenler ile hayır diyenler arasındaki ilişkinin anlamlılık değeri ($p=0,002<0,05$) iken, evet diyenler ile eşi çalışmayanlar arasındaki ilişkinin anlamlılık değeri ise ($p=0,001<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 38 incelendiğinde ise, eşi sendikalı olmayanların 2,68 anlamlılık düzeyi ile eşi sendikalı olanlar ve eşi çalışmayanlara nazaran, e-Devlet'e ilişkin tutumu daha olumludur. Bu üç grubun arasında, e-Devlet'e ilişkin tutumu en olumsuz olan grup ise, 1,56 anlamlılık düzeyi ile eşi sendikalı olanlardır.

Tablo 38. Eşin Sendikalılığı Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Eşin Sendikalılığı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Evet	44	1,568	2,240	6,451	,000
	Hayır	104	2,684	1,398		
	Bekar	73	2,156	2,276		
	Eşi Çalışmıyor	229	2,655	1,467		

3.10.6. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması

Bu bölümde, üyelerin çalışma hayatına ilişkin özellikleri ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki ilişki incelenmiştir. 39, 40, 41, 42 ve 43. tablolarda sadece anlamlı çıkan sorular ve anlamlılık düzeyleri verilmiştir.

Üyelerin fabrikada çalışma süreleri ile sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. 2 yıldan az ile 2-5 yıl arasında ($p=0,021<0,05$), 2 yıldan az ile 10-13 yıl arasında ($p=0,007<0,05$), 2 yıldan az ile 14 yıl ve daha fazla arasında ($p=0,007<0,05$), 6-9 yıl ile 10-13 yıl arasında ($p=0,017<0,05$), 6-9 yıl ile 14 yıl ve daha fazla arasında ($p=0,013<0,05$) anlamlılık derecelerine sahip farklılıklar ortaya çıkmıştır. Belli grupların belli gruplarla farklılaştığı bu anlamlı ilişkiye göre tablo 39 incelendiğinde, fabrikalarda 2 yıldan az süredir çalışanların anlamlılık düzeyinin 2,19, 2-5 yıl arası çalışanların 3,46, 6-9 yıl arası çalışanların 2,70, 10-13 yıl arası çalışanların 3,67, 14 yıl ve daha fazla çalışanların 3,63 olduğu görülmektedir. Uzun süredir çalışma hayatında olup aynı işyerinde çalışanların sendikalaşmaya verdikleri önemin daha yüksek çıkacağı düşünülmüş, ancak 10-13 yıl arası çalışanların sendikalaşmaya verdikleri önem daha fazla çıkmıştır. 14 yıl ve daha fazla çalışan kişilerin 52 yaş ve üzeri kişiler olduğu düşünülmektedir. Daha önce yapılan analizlerde de, 52 yaş ve üzeri kişilerin çalışma hayatına ilişkin çok fazla beklentilerinin olmadığı ve maddi durum ya da sigorta gününü doldurmak için çalıştığı düşünüldükçe, sendikalaşmaya daha az önem verdikleri, sendikaların işlevleri ile ilgili çok fazla bilgi sahibi olmadıkları dolayısıyla da sendikal farkındalıklarının düşük olduğu belirtilmiştir. Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde, çalışma süresi arttıkça sendikalaşmaya verilen önemin arttığını söylemek mümkündür. Sendikalaşmaya verilen önemin en az çıktığı grup ise, 2,19 anlamlılık düzeyi ile 2 yıldan az zamandır fabrikada çalışanlardır. Burada çalışan işçilerin, sendikaya yeni üye olduğunu varsayılırsa, ortaya çıkan bu durumun beklenen bir durum olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 39. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Fabrikada Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	2 Yıldan Az	28	2,190	2,790	5,640	,000
	2-5 Yıl Arası	136	3,465	1,907		
	6-9 Yıl Arası	83	2,706	2,399		
	10-13 Yıl Arası	85	3,674	1,817		
	14 Yıl Ve Daha Fazla	118	3,632	1,762		

Çalışılan ortamın güvenliği ile sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, çalıştıkları ortam güvenli olanların sendikalaşmaya verdikleri önem 3,53 anlamlılık düzeyi ile en yüksektir. Şunu söylemek mümkündür; sendikaya üye olan kişiler, sendikanın da yardımı ile çalıştıkları ortamın güvenliğine daha çok dikkat edilmesi sebebi ile sendikaları gerekli ve önemli görmekte, bundan ötürü de sendikalaşmaya verdikleri önem diğer gruba göre daha yüksek olmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuçlar, hipotez 2'yi destekleyen bulgulardan biridir.

Tablo 40. Çalışılan Ortamın Güvenliği Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Çalışılan Ortamın Güvenliği</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	351	3,538	1,839	34,109	,001
	Hayır	99	2,589	2,580		

İşyerinde verilen koruyucu donanımlar ile sendikalaşmaya verilen önem arasında da anlamlı bir ilişkiler bulunmuştur. Buna göre, kendilerine bütün donanımların verildiği kişilerin cevapları ile sadece maske, baret gibi donanımları içinde barındıran, üst bölgeyi koruyucu donanımların verildiği kişilerin cevapları arasında ($p=0,003<0,05$) değerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tablo 41'e göre ise, kendilerine tüm donanımların verildiği işçilerin, 3,64 ile sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri saptanmıştır. Sadece üst bölgeyi koruyan donanımların verildiği işçilerin cevaplarına göre anlamlılık düzeyi 2,63 olarak sendikalaşmaya

verdikleri önemin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumu şu şekilde yorumlamak mümkündür; özellikle çalıştıkları işte gerekli olsun veya olmasın, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanarak koruyucu donanımları tam olarak alan işçiler, sendikanın bu konuda öneminin büyük olduğunu düşünerek, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedirler. Ancak kendilerine eksik donanım verilen kişiler, zaten sendikanın çok da bir etkisi olduğunu düşünmeyerek, sendikalaşmaya çok fazla önem vermemektedirler. Bu da yine olası sebeplerden biri olarak değerlendirilmektedir. Böyle anlamlı bir ilişkinin kurulacağı aslında düşünülmemiş, ancak veriler değerlendirildiğinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 41. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Hepsi Veriliyor	178	3,647	1,622	5,665	,004
	Üst Bölgeyi Koruyan Donanımlar Veriliyor (Maske, Baret, Kulaklık Ve Gözlük)	57	2,631	2,655		
	Gövde Ve Bacakları Koruyan Donanımlar Veriliyor (İş Elbisesi, Eldiven Ve Ayakkabı)	215	3,251	2,160		

Çalışılan birimdeki kaza riski ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki ilişki incelendiğinde, sadece kaza riskinin yüksek olduğu işyerinde çalışanların cevapları ile düşük olan işyerinde çalışanların cevapları arasında ($p=0,017<0,05$) değerinde anlamlı bir ilişki kurulmuştur. Tablo 42'ye göre, kaza riski düşük işyerinde çalışanların vermiş oldukları cevapların anlamlılık düzeyi 3,63'tür ve sendikalaşmaya verdikleri önem yüksek olanlara göre daha fazladır. Genel olarak yorumlandığında ise, kaza riski azaldıkça sendikalaşmaya verilen önem artmaktadır. Bu da yine hipotez 2'yi destekleyen bulgulardan biridir.

Tablo 42. Kaza Riski Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Kaza Riski</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Çok Düşük	118	3,429	2,027	3,632	,013
	Düşük	176	3,636	1,750		
	Yüksek	117	2,914	2,306		
	Çok Yüksek	39	2,888	2,443		

Daha önce iş kazasına uğrayan kişilerin vermiş oldukları cevaplar ile sendikalaşmaya verilen önem arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkiye göre, iş kazasına uğrayan kişilerin iş kazasına uğramamış kişilere nazaran, sendikalaşmaya verdikleri önem daha azdır. Kazaya uğrayanların anlamlılık düzeyi 2,91 iken, uğramayanların anlamlılık düzeyi 3,45'tir. Son üç veriyi genel olarak, çalıştıkları işyerinde, kendilerini tamamen güvende hissetmeyenlerin, sendikalaşmaya verdikleri önemin düşük olduğunu söylemek yerinde bir tespit olacaktır.

Ortaya çıkan bu sonuçlar, kişilerin kendini güvende hissettikçe sendikal işlevleri bilme durumlarının ve sendikal farkındalıklarının artacağı yönünde oluşturulan hipotez 2'yi desteklemektedir. Belirtmek gerekir ki, sendikal işlevler konusunda daha fazla bilgiye sahip ve sendikal farkındalıkları daha yüksek olan kişiler, sendikalaşmaya da daha fazla önem vermektedir.

Tablo 43. İş Kazasına Uğrama Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T- Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İş Kazasına Uğrama Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	105	2,914	2,394	12,335	036
	Hayır	345	3,456	1,934		

3.10.7. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması

Fabrikada çalışma süresi ile sendikal işlevler arasında da bazı gruplar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. 2 yıldan az ile 10-13 yıl arasında, 2 yıldan az ile 14 yıl ve daha fazla arasında, 6-9 yıl ile 14 yıl ve daha fazla arasında

çalışanların vermiş oldukları cevaplar ile sendikal işlevler arasında anlamlı ilişkiler vardır. Anlamlılık dereceleri; 2 yıldan az ile 10-13 yıl arasında ($p=0,017<0,05$), 2 yıldan az ile 14 yıl ve daha fazla arasında ($p=0,008<0,05$), 6-9 yıl ile 14 yıl ve daha fazla arasında ($p=0,027<0,05$)'dir. Bu gruplar arasında ise tablo 43 incelendiğinde, sendikal işlevleri bilme oranı en yüksek olan grubun 3,25 anlamlılık düzeyi ile 14 yıl ve daha fazla çalışan grubu olduğu görülmektedir. Sendikal işlevleri bilme oranı en düşük olan grup ise, 1,96 anlamlılık düzeyi ile 2 yıldan az zamandır çalışan grubudur. Buna göre, kıdem arttıkça 6-9 yıl arası çalışanlar haricinde, sendikal işlevleri bilme oranı yükselmektedir.

Tablo 44. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Fabrikada Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	2 Yıldan Az	28	1,967	2,590	4,663	,001
	2-5 Yıl Arası	136	3,001	1,701		
	6-9 Yıl Arası	83	2,481	2,254		
	10-13 Yıl Arası	85	3,208	1,666		
	14 Yıl Ve Daha Fazla	118	3,259	1,520		

Tablo 45'te gösterilen çalışılan ortamın güvenliği ile sendikal işlevleri bilme arasında kurulan anlamlı ilişkide, çalıştıkları ortam güvenli olanların 3,13 anlamlılık düzeyi ile sendikal işlevleri bilme durumu daha yüksektir. Çalıştıkları ortam güvenli olmayan kişilerin ise 2,28 anlamlılık düzeyi ile sendikal işlevleri bilme durumu daha düşüktür. Bu sonuçlar, hipotez 2'yi destekleyen önemli bulgulardan biridir.

Tablo 45. Çalışılan Ortamın Güvenliği Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Çalışılan Ortamın Güvenliği</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet	351	3,136	1,650	37,445	,001
	Hayır	99	2,280	2,357		

İşyerinde verilen koruyucu donanımlar ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, bu anlamlılık 3 grup arasında da bulunmuştur. Donanımların hepsinin verildiği çalışanlar ile maske baret gibi üst bölgeyi koruyucu donanımların verildiği kişilerin cevapları arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,001<0,05$), hepsinin verildiği çalışanlar ile iş elbisesi, ayakkabı gibi gövde ve bacakları koruyan donanımların verildiği kişilerin cevapları arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,029<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 46 incelendiğinde ise, en yüksek anlamlılık düzeyi 3,30 ile tüm donanımların verildiği gruptur. Bu veriler de hipotez 2'nin destekleyici bulgularından birini göstermektedir.

Tablo 46. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Hepsi Veriliyor	178	3,303	1,433	7,435	,001
	Üst Bölgeyi Koruyan Donanımlar Veriliyor (Maske, Baret, Kulaklık Ve Gözlük)	57	2,293	2,413		
	Gövde Ve Bacakları Koruyan Donanımlar Veriliyor (İş Elbisesi, Eldiven Ve Ayakkabı)	215	2,827	1,951		

Çalışılan birimdeki kaza riski ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında kurulan anlamlı ilişkide, sendikalaşmaya verilen önemde olduğu gibi sadece yüksek ve düşük diyenlerin cevapları arasında farklılık görülmüştür. Bu anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,046<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 47'ye göre ise sendikal işlevleri bilme durumu, 3,18 ile kaza riski düşük olanlarda daha yüksek çıkmıştır. Hipotez 2'nin desteklenmesini sağlayan bulgulardan birisi de kaza riski ile sendikal işlevler arasındaki ilişkidir.

Tablo 47. Kaza Riski Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Kaza Riski</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Çok Düşük	118	3,053	1,848	3,039	,029
	Düşük	176	3,189	1,556		
	Yüksek	117	2,614	2,106		
	Çok Yüksek	39	2,538	2,209		

Daha önce iş kazasına uğrama durumu ile sendikal işlevleri bilme durumu arasındaki ilişkide de anlamlı bir ilişki bulunmuş, bu ilişkiye göre daha önce iş kazasına uğramayanların 3,05 anlamlılık değeri ile sendikal işlevleri bilme durumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tıpkı sendikalaşmaya verilen önemde yapılan yoruma benzer bir yorum yapmak yanlış olmayacaktır. Buna göre, kişi kendini ne kadar güvende hissediyorsa, sendikal işlevleri bilme durumu o kadar yüksek çıkmaktadır.

Şöyle ki; sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgiye sahip olan kişiler, çalıştıkları işyerindeki kurallar üzerinde, sendikaların ne denli etkili kurumlar olduğunu da bilmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının denetimi konusunda baskı unsuru olan sendikalar, işçiler açısından önemli olarak değerlendirilmekte ve sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgi sahibi olmaları için işçilere itici bir güç olmaktadır. Daha önce iş kazasına uğramayan kişiler, iş kazasına uğramamalarının nedeni olarak koruyucu donanımların verildiğini, işçi sağlığı ve iş güvenliğe kurallarına uyulduğunu belirtmektedir. Bu durumların da sendikalar aracılığı ile daha sıkı denetlendiğini düşünmekte ve sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgi sahibi olmak istemektedir. İşçilerin iş kazasına uğrayıp uğramama durumu da, bu yönde oluşturulan hipotez 2'nin önemli bulgularından biridir.

Tablo 48. İş Kazasına Uğrama Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İş Kazasına Uğrama Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet	105	2,600	2,185	13,895	,028
	Hayır	345	3,054	1,740		

Hipotez 2: Kişiler, çalıştıkları ortamda kendini güvende hissettikçe, sendikal işlevleri bilme durumları ve sendikal farkındalıkları artmaktadır. Çalışılan ortamdaki güvenlik arttıkça ve kişinin kendini güvende hissetmesi durumu ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olacağı yönünde oluşturulan hipotez 2, sendikal işlevleri bilme durumu açısından desteklenmiştir. İş kazasına uğramayan kişiler, bu süreç ile ilgili demokratik haklarını öğrenmekte, sendikaların da bu süreci öğrenme noktasında etkili olduğunu görmekte ve sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilgi edinmektedir. Aynı şekilde, çalıştığı ortamın güvenli olması ya da kaza riskinin düşük olduğu işyerlerinde alınan bütün önlemlerin denetlenmesi, bu yönde alınacak önlemler ile ilgili verilen eğitimler noktasında sendikaların rolünün önemli olduğunu düşünen kişiler sendikaların işlevleri konusunda daha fazla bilinçlenmekte, bu konudaki duyarlılıkları çalıştıkları ortamın güvenli olmadığını düşünen ya da işyerinde kaza riskinin yüksek olduğunu düşünen kişilere göre daha fazla olmaktadır. Aslında işçiler, iş kazasına uğramamalarının ya da çalıştıkları ortamdaki kaza riskinin düşük olmasının nedenlerini, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik alınan tedbirler olarak görmektedir. Bu tedbirlerin alınması ve kurallara uyulup uyulmadığının denetlenmesi noktasında da sendikaların etkili olduğunu düşünmektedir. Bu sebeple sendikal örgütlenmeye daha fazla önem vermekte, sendikaların işlevleri konusunda daha çok bilinçlenmektedir. Çünkü sendikalı bir işyerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin ihlal edilmesi demek, işçilerin bilgilendirmesi sonucunda sendikanın bu duruma direkt olarak dahil olması ve denetleme noktasında etkin bir rol oynadığı anlamına gelmektedir. Bu konuyla ilgili denetim mekanizmasına baskı unsuru olabilen sendikalar, sorunların çözümünde etkili olabilmektedir. Bu durumda, kişilerin kendini güvende hissettikçe sendikal işlevleri bilme durumlarının ve sendikal farkındalıklarının artacağına yönelik oluşturulmuş olan hipotez 2, sendikal işlevleri bilme durumu açısından desteklenmektedir.

Sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumakla yükümlü olmanın yanında, işçilere bu hak ve çıkar bilincinin oluşması için çeşitli eğitimler vermektedir. Bu konuyla ilgili Yılmaz (2015), işçilerin sendikal örgütlenmeye yönelik tutum ve algılarını incelediği çalışmasında, sendikalarda verilen eğitimlerin, işçilerin hak ve çıkarlarının korunması ve örgütlenmeye ilişkin

bilinçli ve inançlı olmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani sendikaların vermiş oldukları eğitimler, işçilerin örgütlenmeye verdikleri önem, sendikaların işlevlerini öğrenme ve sendikal farkındalıkları açısından önemli ve etkili olmaktadır. Kablay ve Aysan da (2017), özelleştirmelerle ilgili Soma’da yaptıkları alan çalışmasında, sendikaların yetkili oldukları işyerlerindeki üye işçilere, işçi sağlığı ve iş güvenliği bilincini aşlamaları ve bunun için de belirli aralıklarla eğitim vermeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

3.10.8. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklılaşması

Fabrikada çalışılan yıl ile sendikaların ideolojik tutumu arasında, neredeyse tüm gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 2 yıldan az ile 2-5 yıl arası ($p=0,022<0,05$), 2 yıldan az ile 10-13 yıl arası ($p=0,031<0,05$), 2 yıldan az ile 14 yıl ve daha fazla ($p=0,003<0,05$), 6-9 yıl ile 14 yıl ve daha fazla arası çalışanların vermiş oldukları cevaplar arasındaki değer ise ($p=0,023<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 49 incelendiğinde, bu gruplar arasında, sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili en tutarlı cevap verenler 2,64 anlamlılık düzeyi ile 14 yıl ve daha fazla çalışanlardır. En tutarsız cevabı verenler ise 1,39 ile 2 yıldan az süredir çalışanlardır. Yani kıdem arttıkça, 6-9 yıl arası çalışanlar hariç sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili tutarlı cevap verme durumu artmaktadır demek mümkündür.

Tablo 49. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Fabrikada Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	2 Yıldan Az	28	1,392	2,249	4,758	,001
	2-5 Yıl Arası	136	2,426	1,552		
	6-9 Yıl Arası	83	1,939	2,009		
	10-13 Yıl Arası	85	2,435	1,449		
	14 Yıl Ve Daha Fazla	118	2,648	1,408		

Çalışılan ortamın güvenliği ile sendikaların ideolojik tutumu arasındaki anlamlı ilişkide, güvenli ortamda çalışanların, güvensiz ortamda çalışanların cevaplarına nazaran sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili 2,48 anlamlılık düzeyi

ile daha fazla tutarlı cevap verdikleri bulunmuştur. Tablo 50'ye göre çalıştıkları ortam güvenli olmayan kişiler, daha tutarsız cevap vermişlerdir.

Tablo 50. Çalışılan Ortamın Güvenliği Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Çalışılan Ortamın Güvenliği</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Evet	351	2,4815	1,48240	37,730	,004
	Hayır	99	1,8030	2,13907		

İşyerinde verilen koruyucu donanımlar ile sendikaların ideolojik tutumu arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Koruyucu donanımların hepsinin verildiği grup ile maske, gözlük gibi üst bölgeyi koruyan donanımların verildiği grup arasında ($p=0,002<0,05$), donanımların hepsinin verildiği grup ile iş elbisesi, ayakkabı gibi gövde ve bacakları koruyan donanımların verildiği grup arasında ($p=0,039<0,05$) anlamlılık değeri tespit edilmiştir. Tablo 51'e göre diğer gruplara göre, ideolojik tutum ile ilgili daha tutarlı cevap veren grup, 2,63 anlamlılık düzeyi ile koruyucu donanımların hepsinin verildiği gruptur. Diğer gruplara göre tutarsız yanıt verenler ise, 1,78 anlamlılık düzeyi ile üst bölgeyi koruyan donanımların verildiği gruptur.

Tablo 51. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Hepsi Veriliyor	178	2,6348	1,26617	6,523	,002
	Üst Bölgeyi Koruyan Donanımlar Veriliyor (Maske, Baret, Kulaklık Ve Gözlük)	57	1,7895	2,14632		
	Gövde Ve Bacakları Koruyan Donanımlar Veriliyor (İş Elbisesi, Eldiven Ve Ayakkabı)	215	2,2256	1,77707		

Daha önce iş kazasına uğrayanlar ile sendikaların ideolojik tutumu arasındaki anlamlı ilişkide, diğer gruba göre tutarlı cevabı verenler 2,42 anlamlılık düzeyi ile daha önce iş kazasına uğramayanlardır. İş kazasına uğrayanlar daha tutarsız cevaplar vermişlerdir. Çalışılan ortamdaki kaza riski ile sendikalaşmaya verilen önem arasında ($p=0,013<0,05$) ve kaza riski ile sendikal işlevler arasında da ($p=0,29<0,05$) değerinde anlamlı ilişkiler bulunmuş, ancak sendikaların ideolojik tutumu ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sebeple tablodan çıkarılmıştır.

İş kazasına uğrama durumu ile sendikaların ideolojik tutumu arasındaki anlamlı ilişkiye yönelik, şu şekilde yorumlanmaktadır; işçiler, işyerinde iş kazalarının önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması konusunda, sendikaların etkili kuruluşlar olduğunu bilmektedir. Ancak, sendikaların önemli bir baskı unsuru olsalar bile, çalışılan ortam ile ilgili son kararı işverenin vereceğini de bilmektedirler. Ortaya çıkan sonuçlara göre, iş kazasına uğrayan kişiler sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili tutarsız cevaplar vermişlerdir. Tutarsız cevap vermelerinin sebebi ise, sendikaların gerçekten bu konuda etkili olup olmadığı yönünde kararsız kalmalarıdır.

Tablo 52. İş Kazasına Uğrama Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İş Kazasına Uğrama Durumu</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Evet	105	2,0381	1,93735	9,810	,039
	Hayır	345	2,4217	1,57274		

3.10.9. Çalışma Hayatına İlişkin Özelliklerin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması

Fabrikada çalışılan yıl ile sendikal farkındalık arasında, sendikaların ideolojik tutumunda olduğu gibi, neredeyse tüm gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 2 yıldan az ile 10-13 yıl arası ($p=0,008<0,05$), 2 yıldan az ile 14 yıl ve daha fazla ($p=0,005<0,05$), 2-5 yıl ile 2 yıldan az arası ($p=0,038<0,05$), 6-9 yıl ile 10-13 yıl arası ($p=0,027<0,05$), 6-9 yıl ile 14 yıl ve daha fazla arası çalışanların vermiş oldukları cevaplar arasındaki değer ise

($p=0,016<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 53 incelendiğinde, bu gruplar arasında, sendikal farkındalığı en yüksek olanlar 3,45 anlamlılık düzeyi ile 10-13 yıl arası çalışanlardır. Sendikal farkındalığı en düşük olan grup ise, 2,06 anlamlılık düzeyi ile 2 yıldan az süredir çalışanlardır. 6-9 yıl arası ile 14 yıl ve üzeri çalışanlar hariç olmak üzere, kıdem arttıkça sendikal farkındalık da artmaktadır. 14 yıl ve üzeri çalışan kişilerin 50 yaş ve üzeri kişiler olduğu düşünülmekte, bu kişilerin de sendikalardan fazla bir beklenti içinde olmadıkları dolayısıyla da sendikal farkındalıklarının düşük çıktığını söylemek mümkündür.

Tablo 53. Fabrikada Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Fabrikada Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	2 Yıldan Az	28	2,0675	2,67853	5,327	,000
	2-5 Yıl Arası	136	3,1838	1,77811		
	6-9 Yıl Arası	83	2,5930	2,31521		
	10-13 Yıl Arası	85	3,4575	1,71632		
	14 Yıl Ve Daha Fazla	118	3,4454	1,59094		

Çalışılan ortamın güvenliği ile sendikal farkındalık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalıştıkları ortam güvenli olan kişilerin, güvensiz ortamda çalışan kişilere nazaran 3,31 anlamlılık düzeyi ile sendikal farkındalıkları daha yüksektir. Bu yönde kurulan hipotez 2, genel olarak değerlendirilecektir.

Tablo 54. Çalışılan Ortam Güvenliği Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Çalışılan Ortamın Güvenliği</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evet	351	3,3169	1,72201	36,587	,001
	Hayır	99	2,4478	2,44168		

İşyerinde verilen koruyucu donanımlar ile sendikal farkındalık arasında kurulan ilişkide, yalnızca tüm donanımları alanlar ile gözlük, maske gibi üst bölgeyi koruyan donanımları alanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkinin değeri ise, ($p=0,002<0,05$)'dir. Sendikal farkındalığı en

yüksek olan grup ise, 3,46 anlamlılık düzeyi ile tüm donanımların verildiği gruptur.

Tablo 55. İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İşyerinde Verilen Koruyucu Donanımlar</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Hepsi Veriliyor	178	3,4638	1,47650	6,506	,002
	Üst Bölgeyi Koruyan Donanımlar Veriliyor (Maske, Baret, Kulaklık Ve Gözlük)	57	2,4659	2,50233		
	Gövde Ve Bacakları Koruyan Donanımlar Veriliyor (İş Elbisesi, Eldiven Ve Ayakkabı)	215	3,0207	2,04663		

Daha önce iş kazasına uğrayanlar ile sendikal farkındalık arasında, oluşturulan hipotez yönünde anlamlı bir ilişki kurulacağı düşünülmüş ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yine de işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olan diğer veriler ile birlikte değerlendirildiğinde, hipotezi destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Hipotez 2: Kişiler, çalıştıkları ortamda kendini güvende hissettikçe, sendikal işlevleri bilme durumları ve sendikal farkındalıkları artmaktadır. İşçilerin daha önce iş kazasına uğrayıp uğramama durumu, çalıştıkları ortamın güvenli olup olmadığı ve işyerindeki kaza riskinin yüksek olup olmadığına ilişkin veriler ile, sendikal işlevleri bilme durumları ve sendikal farkındalık arasındaki ilişkilere yönelik oluşturulmuş olan hipotez 2, sendikal işlevleri bilme durumunda olduğu gibi, sendikal farkındalık açısından da desteklenmiştir. Daha önce de bahsedildiği gibi, daha önce iş kazasına uğramamış, çalıştıkları ortamı güvenli olarak gören ve işyerindeki kaza riskini düşük olarak değerlendiren işçiler, tüm bunların sebeplerini, işyerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri olarak görmekte, alınan bu önlemlerin iyileştirilmesi ve denetlenmesi noktasında

sendikaların önemli bir rol oynadığını düşünmektedir. Bu sebeple sendikalara ilişkin olumlu tutum sergilemekte, sendikal işlevler konusunda bilinçlenmekte ve sendikal farkındalığa sahip olmaktadır. Yani sendikalarda örgütlenmenin önemli olduğunu, sendikaların hak ve çıkarları koruma noktasında ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında etkili kurumlar olduğunu düşünmekte, böylece sendikal farkındalık kazanmaktadır. Buna göre, kişilerin kendini güvende hissettikçe sendikal işlevleri bilme durumlarının ve sendikal farkındalıklarının artırılması konusunda oluşturulan hipotez 2, sendikal farkındalık açısından da desteklenmiştir. Hipotez 2'nin, tam olarak sınındığını ve desteklendiğini söylemek mümkündür.

3.10.10. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması

Bu bölümde, örgütlenme pratikleri ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Sadece üye olunan sendika, sendika seçiminde etkili kişiler ve e-Devletin demokratiklik durumu ile önem arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sendikalaşmaya verilen önem ile sendikaya üyelik süresi, üye olunan sendikayı seçme nedeni, sendikaya üye olurken maruz kalınan baskı, sendikaya üyelik şekli, e-Devletin avantajları, e-Devletin dezavantajları gibi örgütlenme pratikleri ile ilgili sorular arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütlenme pratikleri ile sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı bazı ilişkiler bulunmuştur. Bunlardan ilki; üye olunan sendika ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki ilişkidir. Türk-Metal ile Birleşik Metal-İş arasında ($p=0,022<0,05$), Türk-Metal ile Özçelik-İş arasında ($p=0,025<0,05$), Birleşik Metal-İş ile Özçelik-İş sendikalarına üye olanların vermiş oldukları cevaplar arasındaki değer ise ($p=0,000<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 56 incelendiğinde, diğer iki sendikaya nazaran, sendikalaşmaya önem veren sendika, 4,28 anlamlılık düzeyi ile Birleşik Metal-İş sendikasıdır. Diğer iki sendikaya göre sendikalaşmaya daha az önem veren sendika ise, 3,75 anlamlılık düzeyi ile Özçelik-İş sendikasıdır. Verileri analiz etmeden önce, yapılan derinlemesine görüşmeler dikkate alınarak, sendikalaşmaya önem veren sendikaların, sırası ile Birleşik Metal-İş ve TOMİS, Türk-Metal ve Özçelik-İş olacağı düşünülmüş, analiz sonucu olası durumların hepsi doğru çıkmıştır. Böylece kurulan hipotez, sonuçlar ile desteklenmiştir.

Tablo 56. Üye olunan Sendika Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendika</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Türk Metal	198	4,016	,780	840,622	,000
	Birleşik Metal-İş	100	4,280	,509		
	Çelik-İş	92	3,750	,920		
	Tomis	8	4,250	,154		

Hipotez 3: Üye olunan sendika, sendikalaşmaya verilen önemi etkilemektedir. Kişilerin üye oldukları sendika ile sendikalaşmaya verdikleri önem arasında anlamlı ilişkilerin çıkacağı yönünde oluşturulan hipotez 3, ortaya çıkan veriler ile desteklenmiştir. Analiz sonucunda, sendikalaşmaya en fazla önem veren üyelerin Birleşik Metal-İş sendikasına, sendikalaşmaya en az önem veren üyelerin ise Özçelik-İş sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgilere göre de, Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan işçilerin sendikal işlevleri bilme konusunda ve sendikal farkındalık konusunda, diğer sendikaların üyelerine göre daha aktif oldukları, hak ve çıkarlarının korunması noktasında daha bilinçli oldukları, sendikal faaliyetlere katılma konusunda daha girişken oldukları ve sendikaları ile daima iletişim içinde oldukları gözlemlenmiştir. Bunda sendikanın üyelerine ilişkin sendikal faaliyetleri ve tutumu önemlidir. Sendikanın üyeleri ile daima iletişimde olmasında, araştırmanın yapıldığı il sınırları içinde yer alan üye sayısının diğer sendikalara göre fazla olmaması da etkilidir.⁴²

Elbette ki sadece üyelerin sendikaları ile daima iletişimde olmaları yeterli değildir. Çünkü sendikalaşmaya verdikleri önem diğer sendikalara göre daha düşük olan Özçelik-İş sendikasına üye olan işçilerin de bir kısmı, sendikaları ile daima iletişimde olduklarını belirtmiştir. Ortaya çıkan bu sonuca ve derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, işçilerin üye oldukları sendikanın sendikalaşmaya verdikleri önem üzerinde etkili olduğu yönünde kurulmuş olan hipotez 3, tam anlamıyla desteklenmiştir.

⁴² Bursa ili merkez ilçe üye sayıları; Birleşik Metal-İş: 400, Özçelik-İş: 900, Türk-Metal: 44.498. Elde edilen bu verilere, araştırmacının sendikalar ile görüşmesi sonucu ulaşılmıştır.

İşçilerin sendikalaşmaya verdikleri önem noktasında, üye oldukları sendikanın izlemiş olduğu politikalar da etkili olmaktadır. Bu konuyla ilgili Yılmaz (2015), Petro-Kimya/Lastik sektöründe örgütlü olan Petrol-İş sendikasının yetkili olduğu İzmir Aliağa'daki Petkim'de alan çalışması yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, Petrol-İş sendikasının, özelleştirmeler ile ilgili olarak yürütmüş olduğu politikaların ve bu duruma karşı olan duruşunun, işçiler arasındaki sınıfsal dayanışmanın ve örgütlü mücadelenin önemini kavraması noktasında etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yani sendikanın izlemiş olduğu politikalar, işçilerin sendikaya olan güvenini ve inancını arttırmış, örgütlenmeye verdikleri önemi güçlendirmiştir. Çalışmada bazı işçiler ile yapılan görüşmeler aktarılmış, gerçekten de sendikaların duruşu ve yaklaşımının, bilinçli bir örgütlenme üzerinde ne denli etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Kişilerin sendika seçiminde etkili kişileri cevapladığı soru ile sendikalaşmaya verilen önem arasında da anlamlı bir ilişki kurulmuştur. Bu anlamlı ilişkiye göre, kimseden etkilenmeyerek kendisi üye olanlar ile işvereninden etkilenerek üye olanlar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,009<0,05$), arkadaşlarından etkilenenler ile işvereninden etkilenenler arasındaki değer ($p=0,005<0,05$)'tir. Tablo 57 incelendiğinde, bu üç grup arasında, diğer iki gruba nazaran, sendikalaşmaya verdiği önem en yüksek olan kişiler, 4,12 anlamlılık düzeyi ile arkadaşlarından etkilenen kişilerdir. Sendikalaşmaya verdiği önem en düşük olan kişiler ise, 3,78 ile işvereninden etkilenen kişilerdir. Sendikalaşmaya en fazla önem veren grubun, kendi tercihi ile üye olanlar olacağı, en az önem veren grubun ise işverenin etkisi ile üye olanlar olacağı düşünülmüş, bu durumda sadece, sendikalaşmaya en fazla önem veren grup tahmin edilememiştir. Bu durumu, birebir görüşmeleri göz önüne alarak şu şekilde yorumlamak mümkündür; kişinin, birlik ve beraberlik ortamında arkadaşlarına destek vererek dayanışma içerisinde olmak istemesi, sendikalaşmaya verdikleri önemi arttırmaktadır. Çünkü bu işçiler, kendileri ile ilgili olsun olmasın, arkadaşlarına destek vererek sendika ile dayanışma içinde olmayı istemektedir.

Tablo 57. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Seçiminde Etkili Kişiler</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Kendi Tercihi	169	4,088	,752	814,002	,000
	Arkadaşları	131	4,122	,730		
	İşvereni	96	3,784	,825		
	Eşi	2	4,000	,000		

e-Devletin demokratiklik durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki anlamlı ilişkide, yalnızca e-Devleti demokratik bulanlar ile bu konuda herhangi bir fikri ve bilgisi olmayanların vermiş oldukları cevaplar farklılaşmaktadır. Bu iki grubun arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,034<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 58 incelendiğinde ise, diğer gruba nazaran, sendikalaşmaya önem veren grup 4,09 anlamlılık düzeyi ile e-Devleti demokratik bulanlar olmuştur.

Tablo 58. e-Devlet'in Demokratikliği Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>e-Devlet'in Demokratikliği</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Demokratik Değil	10	4,366	,399	648,609	,000
	Demokratik	231	4,090	,807		
	Bilgim Ve Fikrim Yok	136	3,857	,734		
	İşveren Müdahalesi Oluyor, Demokratik Değil	15	4,177	,532		
	Gizlilik Zedeleniyor, Demokratik Değil	6	4,388	,534		

3.10.11. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması

Bu bölümde, örgütlenme pratikleri ile sendikal işlevler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Sadece üye olunan sendika, üye olunan sendikayı seçme nedeni, sendika seçiminde etkili kişiler, sendikaya üye olurken maruz kalınan baskı ve e-

Devletin avantajları ile sendikal işlevler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sendikal İşlevler ile sendikaya üyelik süresi, sendikaya üyelik şekli, e-Devletin dezavantajları, e-Devletin demokratiklik durumu gibi örgütlenme pratikleri ile ilgili sorular arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Üye olunan sendika ile sendikal işlevler arasındaki anlamlı ilişkide, Özçelik-İş sendikasının, Birleşik Metal-İş ve TOMİS ile verdikleri cevaplar arasında farklılık olduğu belirtilmiştir. Özçelik-İş'in Birleşik Metal-İş ile arasındaki farklılığın anlamlılık değeri ($p=0,033<0,05$) iken, TOMİS ile arasındaki farklılığın anlamlılık değeri ise ($p=0,015<0,05$)'tir. Tablo 59 incelendiğinde, bu üç grup arasında, sendikal işlevleri bilme durumu en yüksek olan sendika 4,06 anlamlılık düzeyi ile TOMİS olurken, en düşük olan sendika ise 3,48 ile Özçelik-İş'tir.

Sendikalaşmaya daha fazla önem veren kişilerin sendikal işlevleri bilme konusunda da daha fazla bilgi sahibi olduğu düşünülmektedir. Üye olunan sendika ile sendikalaşmaya verilen öneme ilişkin kurulan hipotez 3 desteklenmiştir. Hipotez 3 sonuçlarına göre sendikalaşmaya en az önem veren kişilerin, Özçelik-İş sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Sendikal işlevleri bilme durumu konusunda da, en az bilgiye sahip olanların Özçelik-İş sendikasına üye olacağı düşünülmüştür. Sonuç gerçekten de böyle çıkmıştır. Dolayısıyla, sendikalaşmaya verilen öneme ilişkin kurulan hipotez 3, sendikal işlevler noktasında da geçerliliğini korumuştur.

Tablo 59. Üye olunan Sendika Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendika</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Türk Metal	198	3,579	,560	1436,568	,000
	Birleşik Metal-İş	100	3,690	,429		
	Çelik-İş	92	3,481	,584		
	Tomis	8	4,062	,254		

Üyelerin, mevcut sendikalarını seçme nedeni ile sendikal işlevler arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşveren önerisi ile güvendiği ve inandığı için üye olanlar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,001<0,05$), işveren önerisi ile en

güçlü sendika olduğu için üye olanlar arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), güvendiği ve inandığı için üye olanlar ile işyerinde bu sendika örgütlü diyenler arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), işyerinde bu sendika örgütlü diyenler ile en güçlü sendika olduğu için üye olanlar arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), güvendiği ve inandığı için üye olanlar ile çoğunluğa uymak için üye olanlar arasındaki değer ise ($p=0,038<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 60'a göre, sendikal işlevleri bilme durumu en yüksek olan grup, 3,82 anlamlılık düzeyi ile en güçlü sendika olduğu için sendikasına üye olan gruptur. Sendikal işlevlere uzak olan grup ise, 3,37 ile işverenin önerisi sonucu sendikasına üye olan gruptur. Yapılan görüşmelerde, işverenin önerisi ile sendikaya üye olan kişilerin, sendikal işlevlere hakimiyet ile ilgili eksikliği tahmin edilmiş, tahmin edilen bu sonuç veriler ile desteklenmiştir.

Tablo 60. Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendikayı Seçme Nedeni</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	İdeolojime Uygun	37	3,666	,431	870,398	,000
	İşveren Önerisi İle	40	3,375	,596		
	İşyerinde Bu Sendika Örgütlü	95	3,446	,570		
	Güvendiğim Ve İnanduğum İçin	93	3,760	,438		
	Mecburen	22	3,473	,503		
	Çoğunluğa Uymak İçin	56	3,501	,524		
	En Güçlü Sendika Olduğu İçin	55	3,824	,542		

Sendika seçiminde etkili kişiler ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında bulunan anlamlı ilişkide, kendi tercihi ile işverenin etkisi ile üye olanların anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$), kendi tercihi ile arkadaşlarının etkisi ile üye olanların değeri ($p=0,026<0,05$), işverenin etkisi ile arkadaşlarının etkisi ile üye olanların cevapları arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,045<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 61'e göre bu üç grubun arasında, sendikal işlevleri bilme durumu en düşük olan grup 3,38 anlamlılık düzeyi ile işverenin etkisi ile üye olanlar olurken, en yüksek grup ise 3,73 anlamlılık düzeyi ile kendi tercihi ile üye olanlardır. Bu durumda, gözlemler de dikkate alınarak şu yorum yapılabilir;

sendikaya kendi isteği ile üye olanlar, zaten sendikalar ile ilgili gerekli bilgilere sahip oldukları için üye olmayı tercih etmişlerdir. Bu sebeple sendikaların işlevlerini beklenmektedir. Ancak işverenin önerisi ile üye olan kişiler, belki de sendikalar ile ilgili net bilgilere sahip olmayıp, sadece işvereni istediği için aslında kısmen mecburi olarak üye olduğu için, sendikaların işlevleri ile ilgili pek bilgisinin olmadığı muhtemel olarak değerlendirilebilir. Gerçekten de birebir görüşmelerde elde edilen bulgular, bu görüşü desteklemektedir.

Tablo 61. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Seçiminde Etkili Kişiler</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Kendi Tercihi	169	3,736	,498	1492,942	,000
	Arkadaşları	131	3,566	,521		
	İşvereni	96	3,382	,568		
	Eşi	2	3,583	,235		

Sendikaya üye olurken maruz kalınan baskı ile sendikal işlevleri bilme durumu arasındaki anlamlı ilişkiler, sadece iki grup arasında bulunmuştur. Sendikadan ayrılmaya zorlanan kişiler ile sendikaya üye olmaya zorlanan kişiler arasındaki anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,000<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 62'deki anlamlılık düzeyleri incelendiğinde ise, sendikal işlevleri bilme durumu en yüksek olan grup 3,76 anlamlılık düzeyi ile sendikadan ayrılmaya zorlanan gruptur. En düşük olan grup ise, 2,68 anlamlılık düzeyi ile sendikaya üye olmaya zorlanan gruptur. Sendikadan ayrılmaya zorlanan kişilerin, aslında sendikaya kendi istekleri ile üye olduğunu, dolayısıyla sendikal işlevleri bilme durumunun yüksek olduğunu kabul etmek mümkündür. Aynı şekilde, sendikaya üye olmaya zorlanan kişilerin, esasen sendikaya üye olmak istemediklerini, zorla üye olduğunu, sendikalar ile ilgili çok bilgisinin olmadığını ve dolayısıyla sendikal işlevleri bilme durumunun düşük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 62. Maruz Kalınan Baskı Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Maruz Kalınan Baskı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Baskıya Maruz Kalmadı	370	3,612	,531	1471,280	,000
	İşten Atılma Tehdidi	11	3,310	,404		
	Sendikadan Ayrılmaya Zorlanma	11	3,765	,388		
	Sendikaya Üye Olmaya Zorlanma	6	2,680	,604		

3.10.12. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklılaşması

Bu bölümde, örgütlenme pratikleri ile sendikaların ideolojik tutumu arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Yalnızca üye olunan sendikayı seçme nedeni ile sendikaların ideolojik tutumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, örgütlenme pratiği ile ilgili olan, üye olunan sendika, sendika seçiminde etkili kişiler, sendikaya üye olurken maruz kalınan baskı, e-Devletin avantajları, sendikaya üyelik süresi, sendikaya üyelik şekli, e-Devletin dezavantajları, e-Devletin demokratiklik durumu gibi örgütlenme pratikleri ile ilgili sorular arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Üye olunan sendikayı seçme nedeni ile sendikaların ideolojik tutumu arasındaki ilişkide, işveren önerisi sonucu üye olanlar ile en güçlü sendika olduğu için üye olanlar arasında ($p=0,047<0,05$) gibi 0,05 anlamlılık derecesine yakın bir sonuç çıkmıştır. Tablo 63'e göre, sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili diğer gruba göre daha tutarlı cevap verenler 3,09 anlamlılık düzeyi ile en güçlü sendika olduğu için üye olanlardır. İşveren önerisi ile üye olanlar 2,72 ile daha az tutarlı cevaplar vermiştir.

Tablo 63: Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendikayı Seçme Nedeni</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	İdeolojime Uygun	37	2,851	,610	480,904	,000
	İşveren Önerisi İle	40	2,725	,492		
	İşyerinde Bu Sendika Örgütlü	95	2,931	,654		
	Güvendiğim Ve İnanmışım İçin	93	2,838	,630		
	Mecburen	22	3,022	,522		
	Çoğunluğa Uymak İçin	56	2,857	,692		
	En Güçlü Sendika Olduğu İçin	55	3,090	,500		

3.10.13. Örgütlenme Pratiklerinin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması

Bu bölümde, örgütlenme pratikleri ile sendikal farkındalık arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Sadece sendikaya üyelik süresi, üye olunan sendika, üye olunan sendikayı seçme nedeni ve sendika seçiminde etkili kişiler ile sendikal farkındalık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sendikaya üye olurken maruz kalınan baskı, e-Devletin avantajları, sendikaya üyelik şekli, e-Devletin dezavantajları, e-Devletin demokratiklik durumu gibi örgütlenme pratikleri ile ilgili sorular arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Sendikaya üyelik süresi ile sendikal farkındalık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, 8-13 yıldır sendikaya üye olanlar ile 2 yıldan az zamandır üye olanlar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,021<0,05$), 8-13 yıldır üye olanlar ile 2-7 yıldır üye olanlar arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,006<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 64'e göre ise, bu üç grup arasında sendikal farkındalığı en yüksek olanlar, 3,99 anlamlılık düzeyi ile 8-13 yıldır üye olanlardır. Farkındalığı en düşük olan grup ise, 3,56 ile 2 yıldan az zamandır üye olanlardır. Bu durumda, sendikaya daha uzun zamandır üye olan kişilerin sendikalar ile ilgili daha çok bilgisinin olduğunu, dolayısıyla sendikal farkındalığının daha yüksek olduğunu, yeni üye olanların da sendikalar ile ilgili

henüz bilgiye sahip olmadığını, dolayısıyla da sendikal farkındalıklarının daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 64. Sendikaya Üyelik Süresi Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Üyelik Süresi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	2 Yıldan Az	19	3,561	,668	1052,326	,000
	2-7 Yıl	218	3,748	,559		
	8-13 Yıl	81	3,997	,525		
	14-19 Yıl	44	3,737	,692		
	20 Yıl Ve Daha Fazla	36	3,821	,589		

Hipotez 4: Sendikaya üyelik süresi arttıkça sendikal farkındalık da artmaktadır. Sendikalara üye olunan süre ile sendikal farkındalık arasında anlamlı bir ilişki olacağı yönünde oluşturulan hipotez 4, verilerle desteklenmiştir. Veriler analiz edilmeden önce, yapılan gözlemler de dikkate alınarak sendikaya üyelik süresi arttıkça sendikal farkındalığın artacağı düşünülmüş, ancak ortaya çıkan veriler ile bu çıkarımlar tam olarak desteklenmemiştir. 8-13 yıldır sendikalı olanlara kadar sendikal farkındalık artmakta, ancak 14-19 yıldır sendikalı olanların sendikal farkındalığı düşmekte, 20 yıl ve daha fazla zamandır üye olanların sendikal farkındalığı ise tekrardan yükselmektedir. Bu sebeple hipotez tamamen desteklenmiştir demek yanlış olacaktır.

Sendikalara yeni üye olmuş kişilerin, sendikal farkındalığa sahip oldukları için üye olmayı tercih ettiği düşünülmektedir. Ancak uzun yıllardır sendikaya üye olmuş bir işçinin, iş hayatındaki tecrübeleri ve üyelik süresi dikkate alındığında, yeni işe başlamış ya da yeni sendikaya üye olmuş bir işçiye nazaran sendikal farkındalığının daha yüksek olduğunu söylemek de mümkündür. Araştırma sonucunda da sendikaya üyelik süresi arttıkça, sendikal farkındalığın arttığı ortaya çıkmıştır. Ancak sendikaya 14-19 yıldır üye olan kişilerin sendikal farkındalıkları düştüğü, 20 yıl ve daha fazla zamandır sendikaya üye olan kişilerin farkındalıkları tekrardan arttığı için, oluşturulan hipotez 4 kısmen desteklenmiştir.

Üye olunan sendika ile sendikal farkındalık arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ki bu anlamlılık daha önce öngörülen bir anlamlılık olarak

değerlendirilmektedir. Türk-Metal ile Birleşik Metal-İş arasındaki değer ($p=0,008<0,05$), Türk-Metal ile TOMİS arasındaki değer ($p=0,036<0,05$), Özçelik-İş ile Birleşik Metal-İş arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), Özçelik-İş ile TOMİS arasındaki değer ise ($p=0,009<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 65'e göre bu dört sendika içerisinde, sendikal farkındalıkları en yüksek olan grup, 4,30 anlamlılık düzeyi ile TOMİS'tir. Sendikal farkındalığı en düşük olan grup ise, 3,65 ile Özçelik-İş sendikasıdır. Gerçekten de birebir görüşmeler sırasında yapılan gözlemler, Özçelik-İş sendikasının sendikal farkındalığının düşük olacağı yönünde olmuştur. TOMİS üyelerinin tamamı ile birebir görüşülememiş ancak sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu, çalışmaya başlanmadan önce düşünülmüş ve analiz sonucunda bu görüş desteklenmiştir. Ki üye olunan sendika ile sendikalaşmaya verilen önem arasında kurulan anlamlı ilişkiye yönelik oluşturulan hipotez 3 verilerle desteklenmiştir. Desteklenen verilere göre sendikalaşmaya en az önem veren üyelerin, Özçelik-İş sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Sendikalaşmaya daha az önem veren kişilerin, sendikal farkındalıklarının da düşük olduğu kabul edilmektedir. Bu sebeple, ortaya çıkan bu sonuç şaşırtıcı olarak değerlendirilmemektedir.

Tablo 65. Üye olunan Sendika Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendika</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Türk Metal	198	3,752	,613	1345,107	,000
	Birleşik Metal-İş	100	3,971	,504		
	Çelik-İş	92	3,653	,562		
	Tomis	8	4,305	,185		

Üye olunan sendikayı seçme nedeni ile sendikal farkındalık arasında, neredeyse tüm gruplar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İdeolojisine uygun olduğu için üye olanlar ile işveren önerisi ile üye olanlar arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,018<0,05$), ideolojisine uygun olduğu için ile işyerinde bu sendika örgütlü arasındaki değer ($p=0,030<0,05$), işveren önerisi ile güvendiği ve inandığı için arasındaki değer ($p=0,001<0,05$), işveren önerisi ile en güçlü sendika olduğu için arasındaki değer ($p=0,005<0,05$), işyerinde bu sendika örgütlü ile

güvendiği ve inandığı için arasındaki değer ($p=0,001<0,05$), işyerinde bu sendika örgütlü ile en güçlü sendika olduğu için arasındaki değer ($p=0,006<0,05$), mecburen ile güvendiği ve inandığı için arasındaki değer ($p=0,016<0,05$), güvendiği ve inandığı için ile çoğunluğa uymak için arasındaki değer ($p=0,042<0,05$), mecburen ile en güçlü sendika olduğu için üye olanların cevapları arasındaki anlamlılık değeri ise ($p=0,030<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 66'ya göre, farklı nedenler ile sendikaya üye olanlar arasında, sendikal farkındalığı en yüksek olan grup 3,978 anlamlılık düzeyi ile en güçlü sendika olduğu için üye olanlardır. Sendikal farkındalığı en düşük olan grup ise 3,55 anlamlılık düzeyi ile mecburen üye olanlardır.

Esasen, sendikal farkındalığı en yüksek olan grubun güvendiği ve inandığı için üye olanlar olacağı, sendikal farkındalığı en düşük olan grubun ise mecburen (sendikal işyeri, işveren baskısı) üye olanlar olacağı düşünülmüştür. Gerçekten de sonuçlar bu yöndedir. Tablo 66'dan de görüldüğü gibi, sadece ufak istatistiksel bir orandan dolayı bu düşünce tam anlamı ile desteklenememiştir. (Güvendiği ve inandığı için üye olanların değeri 3,9785 iken, en güçlü sendika olduğu için üye olanların değeri 3,9798'dir.)

Tablo 66. Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendikayı Seçme Nedeni</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Sendikal Farkındalık	İdeolojime Uygun	37	3,976	,573	795,290	,000
	İşveren Önerisi İle	40	3,569	,540		
	İşyerinde Bu Sendika Örgütlü	95	3,646	,658		
	Güvendiğim Ve İnanışım İçin	93	3,978	,503		
	Mecburen	22	3,550	,554		
	Çoğunluğa Uymak İçin	56	3,700	,488		
	En Güçlü Sendika Olduğu İçin	55	3,979	,555		

Son olarak, sendika seçiminde etkili kişiler ile sendikal farkındalık arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kendi tercihi ile üye olanlar ile

arkadaşlarının etkisi ile üye olanlar arasındaki değer ($p=0,035<0,05$), kendi tercihi ile işverenin etkisi ile üye olanlar arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), arkadaşlarının etkisi ile işverenin etkisi ile üye olanlar arasındaki değer ise ($p=0,009<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 67'ye göre, bu üç grup arasında sendikal farkındalığı en yüksek olanlar 3,95 anlamlılık değeri ile kendi tercihi sonucu üye olanlardır. En düşük farkındalık düzeyi ise, 3,54 anlamlılık değeri ile işverenin etkisi sonucu üye olanlardır. Gerçekten de sendikalara kendi tercihi ile üye olanların sendikal farkındalıklarının yüksek olacağı, işverenin etkisi ile üye olanların sendikal farkındalıklarının düşük olacağı yönünde hipotezler oluşturulmuştur.

Tablo 67. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Seçiminde Etkili Kişiler</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Kendi Tercihi	169	3,954	,552	1381,575	,000
	Arkadaşları	131	3,776	,530		
	İşvereni	96	3,540	,627		
	Eşi	2	3,833	,078		

Hipotez 5: Kendi tercihi ile sendikaya üye olan kişilerin farkındalıkları daha yüksektir. Sendika seçiminde etkili kişiler ile sendikal farkındalık arasındaki ilişkiye yönelik olarak oluşturulan hipotez 5, verilerle desteklenmiştir. Şöyle ki, sendikaya kendi tercihi ile üye olan kişilerin, sendikalar ile ilgili bilgi sahibi olduğu, bilgi sahibi değilse bile sendikaların işlevleri ve sendikalaşmanın önemi konusunda bilinçli olmak istediği anlaşılmaktadır. Çünkü sendikalara kendi isteği ile üye olmuş kişiler, herhangi bir baskıya maruz kalmadan, şart koşulmadan, sendikaların hak ve çıkarlarını koruyacağını düşündüğü için sendikaya üye olmaktadır. Bu kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önemin yüksek olduğu, dolayısıyla da sendikal farkındalıklarının diğer kişilere nazaran daha fazla olduğu kabul edilmektedir. Yapılan analiz sonucunda, sendikaya kendi isteği ile üye olan kişilerin sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yönde oluşturulan hipotez 5, sınanmış ve tam olarak desteklenmiştir.

Etcı ve Kağnıcıoğlu (2017), taşeron işçilerin sendikal algılarını ölçmeye yönelik yaptıkları alan araştırmasında da, bu durum ile ilgili benzer bulgulara rastlamışlardır. İşçilere sendikaya nasıl üye oldukları sorulmuş ve cevapları istenmiştir. Bu soruya cevap veren 190 kişinin, sadece 15'i kendi tercihi ile sendikayla bağlantı kurup üye olduğunu söylemiştir. oğunluğu ise sendika temsilcilerinin ve arkadaşlarının aracılığı ile üye olduğunu belirtmiştir. şöyle ki, elbette sendikaya üye olmak için iş arkadaşlarının ya da sendika temsilcilerinin önemi büyüktür ancak bu tür üyelikler, hatır gönül içine bağlanmakta, bu şekilde üye olan kişilerin ise kendi isteği ile sendikaya üye olan kişilere nazaran sendikal farkındalıklarının düşük olduğunu söylemek yanlış bir değerlendirme olmayacaktır. Keza yapılan çalışmada da bu yönde sonuçlar çıkmış ve oluşturulan hipotez 5 desteklenmiştir.

3.10.14. Örgütlenme Pratiklerinin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması

Bu bölümde ise, örgütlenme pratikleri ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Sendikaya üyelik süresi, üye olunan sendika, üye olunan sendikayı seçme nedeni, sendika seçiminde etkili kişiler, sendikaya üyelik şekli, e-Devletin avantajları, e-Devletin dezavantajları, e-Devletin demokratiklik durumu ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sadece maruz kalınan baskı ile ilgili anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sendikaya üye olurken maruz kalınan baskı, gibi örgütlenme pratikleri ile ilgili sorular arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Sendikaya üyelik süresi ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. 2 yıldan az zamandır sendikalı olanlar ile 2-13 yıldır olanlar arasındaki değer ($p=0,011<0,05$), 2-7 yıldır ile 8-13 yıldır arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), 2-7 yıldır ile 14-19 yıldır arasındaki değer ($p=0,004<0,05$), 2-7 yıldır ile 20 yıl ve daha fazla zamandır sendikaya üye olanların arasındaki değer ise ($p=0,000<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Buna göre, e-Devlete ilişkin tutumu en olumlu olan grup, 3,26 anlamlılık düzeyi ile 2-7 yıldır sendikalı olanlardır. En olumsuz tutum ise, 2,69 anlamlılık düzeyi ile 8-13 yıldır sendikalı olanlardır. Sadece anlamlı çıkanlar için değil, tablo 68'in geneli için de şunu söylemek mümkündür; noter aracılığı ile üye olmuş kişiler, e-Devlet aracılığı ile üye olmuş kişilere nazaran, e-Devlet'e ilişkin daha olumsuz bir tutum sergilemektedir. Bu

farklılıklar, yapılan çalışma için önem arz etmektedir. Şöyle ki, birebir görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, noter aracılığı ile üye olanlar, kişisel bilgilerin güvenliği, işverenin anında haberinin olması ve sendika değiştirmenin kolay olması gibi sebepler ile e-Devlet’i tam olarak benimsememekte, ancak avantajları olduğunu da kabul etmektedir.

Tablo 68. Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre e-Devlet’e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Üyelik Süresi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet’e İlişkin Tutum</i>	2 Yıldan Az	19	3,172	,475	787,231	,000
	2-7 Yıl	218	3,262	,551		
	8-13 Yıl	81	2,698	,595		
	14-19 Yıl	44	2,928	,744		
	20 Yıl Ve Daha Fazla	36	2,742	,614		

Üye olunan sendika ile e-Devlet’e ilişkin tutum arasında da anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Türk-Metal üyelerinin cevapları ile Birleşik Metal-İş ve Özçelik-İş sendikası üyelerinin cevapları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıkmış, bu anlamlı ilişkinin değeri ise ($p=0,000<0,05$)’dir. Türk-Metal üyeleri ile Birleşik Metal-iş üyeleri arasındaki farklılık ($p=0,000<0,05$) olurken, Türk-Metal üyeleri ile Özçelik-İş üyeleri arasındaki farklılık yine ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 69’a göre, bu üç sendika arasında e-Devlet’e ilişkin en olumlu tutum sergileyen sendika 3,26 anlamlılık düzeyi ile Özçelik-İş olurken, en olumsuz tutum sergileyen sendika ise 2,87 anlamlılık düzeyi ile Türk-Metal sendikası olmuştur.

Gerçekten de e-Devlet’e ilişkin tutumla ilgili olarak, üye olunan sendika ile e-Devlet üzerinden üyeliğin demokratikliği arasındaki ki kare testi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara daha önce de rastlanmıştır. Ki kare sonucu ($p=0,000<0,05$) olarak bulunan ilişkiye göre, üyeliği demokratik bulan %51,3 yüzdeliğin çoğunluğunun (%24) ve yine üyeliği işveren müdahalesinin olduğu ve gizliliğin zedelendiğini söyleyerek antidemokratik bulan %6,8’lik yüzdeliğin çoğunluğunun (%3,7) Türk Metal sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Yani üyeliği demokratik ve antidemokratik olarak değerlendirenlerin çoğunluğu, Türk

Metal sendikasına üyedir. Ayrıca bu konu ile ilgili herhangi bir fikri veya bilgisi olmayan (%30,2) kişilerin çoğunluğunun da (%16,2) Türk Metal sendikasına üye olduğu anlaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar, e-Devlet'e ilişkin en olumsuz sendikanın Türk Metal sendikası olduğunu desteklemektedir.

Tablo 69. Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendika</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Türk Metal	198	2,874	,641	908,413	,000
	Birleşik Metal-İş	100	3,212	,613		
	Çelik-İş	92	3,260	,548		
	Tomis	8	3,410	,208		

Üye olunan sendikayı seçme nedeni ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasındaki ilişkide, neredeyse tüm gruplar arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Buna göre, işveren önerisi sonucu sendikasını seçenler ile ilk olarak ideolojisine uygun olduğu için seçenler arasındaki değer ($p=0,006<0,05$), ikinci olarak güvendiği ve inandığı için seçenler arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), üçüncü ve sonuncu olarak çoğunluğa uymak için seçenler arasındaki değer ise ($p=0,002<0,05$)'tir. İşyerinde bu sendika örgütlü diyenler ile de güvendiği ve inandığı için üye olanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, değeri ise ($p=0,015<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 70 incelendiğinde, bu gruplar arasında e-Devlet'e ilişkin en olumlu tutumu sergileyen kişiler, 3,22 anlamlılık düzeyi ile ideolojisine uygun olduğu için üye olanlar olurken, en olumsuz tutumu sergileyenler ise 2,73 anlamlılık düzeyi ile işveren önerisi sonucu üye olanlardır. Ortaya çıkan bu sonuçlar, e-Devlet aracılığı ile üyeliğin sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz etkilediği yönünde oluşturulan hipotez 12'yi desteklemektedir. e-Devlet'in sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz yönde etkilediği için, sisteme ilişkin tepkiler de olumsuz olmaktadır.

Tablo 70. Üye Olunan Sendikayı Seçme Değişkenine Göre e-Devlet’e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olunan Sendikayı Seçme Nedeni</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet’e İlişkin Tutum</i>	İdeolojime Uygun	37	3,227	,574	504,683	,000
	İşveren Önerisi İle	40	2,739	,637		
	İşyerinde Bu Sendika Örgütlü	95	2,923	,663		
	Güvendiğim Ve İnanmışım İçin	93	3,213	,657		
	Mecburen	22	2,902	,645		
	Çoğunluğa Uymak İçin	56	3,216	,490		
	En Güçlü Sendika Olduğu İçin	55	3,057	,573		

Sendika seçiminde etkili kişiler ile e-Devlet’e ilişkin tutum arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kendisi üye olanlar ile işverenin etkisi ile üye olanlar arasındaki ilişkinin değeri ($p=0,000<0,05$), arkadaşlarının etkisi ile üye olanlar ile işverenin etkisi sonucu üye olanlar arasındaki değer de ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 71’e göre bu üç grup arasında, e-Devlet’e ilişkin tutumu en olumlu olanlar 3,20 anlamlılık değeri ile kendi tercihi sonucu üye olanlar olurken, en olumsuz tutuma sahip olanlar ise 2,70 ile işverenin etkisi sonucu üye olanlardır. Şöyle ki, sadece e-Devlet değil, aynı zamanda sendikalara da yönelik olumlu tavır sergileyenlerin kendi tercihi sonucu üye olanlar olacağı, olumsuz tavır sergileyenlerin de işverenin tercihi sonucu üye olanlar olacağı düşünülmüştür. Gerçekten de bu analiz ile çıkarımlar desteklenmiştir.

Vermiş oldukları cevaplar açısından, aralarında anlamlı farklılık bulunan kişiler içinden, e-Devlet’e ilişkin en olumsuz tutumu sergileyen kişilerin işverenin etkisi ile sendikaya üye olanlar olduğu ortaya çıkmıştır. Bu da e-Devlet’in sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz yönde etkilediği yönünde oluşturulmuş olan hipotez 12’yi destekler nitelikte bir sonuçtur. Çalışmaya katılanların %30,2’si, sendikaya işverenin etkisi ve önerisi ile üye olduğunu belirtmiştir. Bu da işverenin, sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz yönde etkilediği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, sendikal hak ve özgürlüklerinin zedelendiğini düşünen (işveren etkisi ve önerisi ile üye olan) kişilerin, e-Devlet’e ilişkin daha olumsuz

tutum sergilediği ortaya çıkmıştır. Yani üyeler, sistemin aslında sendikal hak ve özgürlükleri zedelediğini düşünme, ortaya çıkan bu sonuçlar da hipotez 12’yi desteklemektedir.

Tablo 71. Sendika Seçme Tercihinde Etkili Kişiler Değişkenine Göre e-Devlet’e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Seçiminde Etkili Kişiler</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet’e İlişkin Tutum</i>	Kendi Tercihi	169	3,202	,626	924,844	,000
	Arkadaşları	131	3,129	,584		
	İşvereni	96	2,706	,591		
	Eşi	2	3,285	,000		

Çalışmanın en önemli hipotezlerinden biri olan, sendikaya üyelik şekli ile e-Devlet’e ilişkin tutum arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Şöyle ki, tablo 72’ye göre; sendikalara noter aracılığı ile üye olanlar 2,45 anlamlılık düzeyi ile olumsuz tutum sergilerken, e-Devlet aracılığı ile üye olanlar 3,31 anlamlılık düzeyi ile olumlu tavır sergilemektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, birebir görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, noter aracılığı ile sendikaya üye olanlar e-Devlet’e ilişkin daha olumsuz tutuma sahipken, e-Devlet aracılığı ile üye olanların daha olumlu tutuma sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bunun temel nedenlerinden biri, öğretide de eleştirildiği gibi e-Devlet üzerinden üyeliğin, sendikal hak ve özgürlükleri etkilediğine dair inanıştır.

Tablo 72. Sendikaya Üyelik Şekli Değişkenine Göre e-Devlet’e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikaya Üyelik Şekli</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet’e İlişkin Tutum</i>	Noter Onayı	119	2,457	,487	,290	,000
	E-Devlet Aracılığı İle	279	3,316	,502		

Özellikle noter aracılığı ile üye olanlar, e-Devlet ile üyeliğin avantajlarının olduğunu ancak, sendika değiştirmeyi kolaylaştırdığını, dolayısıyla sürekli gereksiz bir şekilde sendika seçimi yapılabileceğini, üyelikte ve istifada maliyetinin olmaması sebep gösterilerek işverenin kolayca müdahalesi,

sendikaların hiç görmediği, görmeyeceği ama internet üzerinden irtibat kurduğu üyelerinin olabileceğini dolayısıyla da sendikal özgürlüklerin zedeleneceği gibi olumsuz görüş paylaşmışlardır.

Hipotez 7: Sendikaya üyelik şekli e-Devlet'e ilişkin tutumu etkilemektedir. Sendikaya üyelik şekli ile e-Devlet'e ilişkin tutumlar arasındaki ilişkiye yönelik olarak oluşturulan hipotez 7, verilerle desteklenmiştir. Şöyle ki, belirtildiği gibi sendikalara noter aracılığı ile üye olan işçiler, e-Devlet'in bazı avantajlarının olduğunu kabul etmekte, ancak yeni sistemin getirdiği olumsuzlukların bu avantajların önüne geçtiğine inanmaktadırlar. Yapılan derinlemesine görüşmeler ve anket sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, birbiri ile benzer sonuçların ortaya çıktığı söylenebilir. Gözlemler sonucunda, noter aracılığı ile sendikaya üye olan kişilerin, e-Devlet'e ilişkin çok olumlu bir tutum içinde olmadığı, e-Devlet'in sendika değiştirmeyi kolaylaştırdığı için sendikal örgütlenmenin niteliğini bozduğu, sendikalar ile iletişimin koptuğu, işverenlerin özellikle işe girerken e-Devlet şifrelerini alarak olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünün ihlal edildiği ifade edilmiştir. e-Devlet aracılığı ile üye olanlar ise, yeni sistemin kolaylığını dile getirerek, noter onayındaki gibi ücret ödemediği üye olabildikleri için, e-Devlet'e ilişkin olumlu tutum sergilemektedir. Elbette e-Devlet aracılığı ile üye olan tüm işçilerin olumlu tutum sergilediği ya da noter aracılığı ile üye olanların da olumsuz tutum sergilediğini söylemek yanlış olacaktır. Verilerin analiz edilmesi sonucunda, noter aracılığı ile üye olan kişilerin, e-Devlet aracılığı ile üye olanlara nazaran, e-Devlet'e ilişkin daha olumsuz tutum sergilediği ortaya çıkmıştır. Böylece, kurulan hipotez 7 analiz ve gözlem sonuçlarıyla tam olarak desteklenmiştir.

e-Devletin avantajları ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında, tüm grupların vermiş oldukları cevaplar birbirleri ile farklılık göstermektedir. Avantajı yok diyenler ile ilk olarak ücretsiz diyenler arasındaki değer ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak basit ve zahmetsiz diyenler arasındaki değer ise yine ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Ücretsiz diyenler ile fikrim ve bilgim yok diyenler arasındaki değer ($p=0,045<0,05$)'tir. Tablo 73 incelendiğinde ise, e-Devlet'e ilişkin tutumu en olumlu olanlar 3,13 anlamlılık düzeyi ile e-Devlet'i ücretsiz olarak değerlendirenlerdir. En olumsuz tutum ise, 2,40 anlamlılık düzeyi ile avantajı yok diyenlerdir. Gerçekten de, birebir yapılan görüşmelerde e-Devlet'e karşı olumlu

tutum sergileyenler genel olarak ücretsiz oluşunu öne sürerek savunmakta, olumsuz tutum sergileyenler ise avantajının olmadığını, aksine dezavantajlar yaratabileceğini ileri sürmüşlerdir. Böylece bu ilişki sonucunda çıkan sonuçlar da, oluşturulan hipotez 12'yi desteklemektedir.

Tablo 73. e-Devlet'in Avantajı Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>e-Devlet'in Avantajı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Avantajı Yok	13	2,406	,427	872,885	,000
	Fikrim Ve Bilgim Yok	47	2,854	,630		
	Ücretsiz	112	3,135	,643		
	Basit Ve Zahmetsiz	226	3,102	,613		

e-Devlet'in dezavantajları ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında da bazı gruplar arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İşverenin e-Devlet şifresini alabildiğini söyleyerek dezavantajlı olduğunu söyleyenler ile ilk olarak dezavantajı yok diyenler arasındaki değer ($p=0,008<0,05$), ikinci olarak ise fikrim ve bilgin yok diyenler arasındaki değer ise ($p=0,045<0,05$) olarak bulunmuştur. Bu gruplar arasında, e-Devlet'e ilişkin tutumu en olumlu olanlar ise 3,15 anlamlılık düzeyi ile herhangi bir dezavantajının olmadığını söyleyen üyelerdir. En olumsuz tutumu sergileyenler de 2,91 anlamlılık düzeyi ile sendika değiştirmenin kolay olduğunu dolayısıyla dezavantajlı olduğunu söyleyen üyelerdir. Anlamlı ilişki grubuna dahil edilmese de, Tablo 74 genel olarak incelendiğinde e-Devlet'e ilişkin tutumu olumsuz olanların gerçekten de işverenin e-Devlet şifresini alabildiğini, sendika değiştirmenin kolay olduğunu, örgütlenmeye ciddiyetsiz yaklaştığını söyleyenler olduğu, e-Devlet'e ilişkin olumlu tutum sergileyenlerin ise dezavantajı olduğunu düşünmeyenler ile fikri ve bilgisi olmayan kişilerin olduğu açıkça görülmektedir.

Tablo 74. e-Devlet'in Dezavantajı Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>e-Devlet'in Dezavantajı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Dezavantajı Yok	159	3,158	,624	686,898	,000
	Sendika Değiştirmek Kolaylaşıyor	34	2,911	,706		
	İşveren e-Devlet Şifresini Alabiliyor	14	2,591	,534		
	Fikrim Ve Bilgim Yok	172	3,064	,609		
	Yeni Sistem Örgütlenmeye Ciddiyetsiz Yaklaşıyor	19	2,797	,660		

Son olarak, e-Devletin demokratiklik durumu ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasındaki anlamlı ilişkiyi yorumlayacak olursak, ilişki üç grup arasında kurulmuştur. Demokratik değil diyenler ile ilk olarak demokratik diyenler arasındaki değer ($p=0,002<0,05$), ikinci olarak bilgin ve fikrim yok diyenler arasındaki değer ise ($p=0,008<0,05$) olarak bulunmuştur. Buna göre, e-Devlet'e ilişkin tutumu diğer iki gruba göre daha olumlu olanlar 3,11 anlamlılık düzeyi ile e-Devlet'i demokratik bulanlar olurken, tutumu diğer iki gruba göre daha düşük olanlar, 2,38 anlamlılık düzeyi ile e-Devlet'i demokratik bulmayanlardır. Tablo 75'in geneli incelendiğinde, bu sonuçların e-Devletin dezavantajları ve avantajları ile tamamen ilgili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Gerçekten de e-Devletin avantajı olduğunu düşünenler e-Devleti demokratik bulurken, dezavantajı olduğunu düşünenler ise genel olarak antidemokratik bulmaktadır.

Tablo 75. e-Devlet'in Demokratikliği Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>e-Devlet'in Demokratikliği</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Demokratik Değil	10	2,385	,555	684,361	,000
	Demokratik	231	3,111	,627		
	Bilgin Ve Fikrim Yok	136	3,051	,627		
	İşveren Müdahalesi Oluyor, Demokratik Değil	15	2,809	,580		
	Gizlilik Zedeleniyor, Demokratik Değil	6	2,976	,672		

3.10.15. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması

e-Devlet aracılığı ile üye olanların üyeliği ile sendikalaşmaya verilen önem arasında bazı tutumlar için anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kişilerin internet hizmetlerine güvenme nedenleri ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki ilişkide, her şeye rahatça ve kolayca ulaşabiliyorum diyenlerin 4,17 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha çok önem verdikleri görülmüştür.

Tablo 76. İnternet Hizmetlerine Güven Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Güvenmenin Nedenleri</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Herşeye Rahatça Ve Kolayca Ulaşabiliyorum	72	4,1759	,57319	5,602	,001
	Herkes Kullanıyor, Güvenmek Zorundayım	37	3,6396	,81793		

Tablo 77’de e-Devlet hizmetini kullanabilme becerisine sahip olanların 4,08 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha çok önem verdiği ortaya çıkmıştır. Sistemi kullanmayı bilen kişilerin, aynı zamanda bilgisayar kullandığı ve internete girdikleri düşünülmektedir. Bu kişilerin de, kendi hak ve çıkarlarına yönelik çıkan haberleri, üyesi bulunduğu sendikanın duyurularını takip etme ya da sendikal yayınlara ulaşabilme olasılıklarının bulunduğunu söylemek mümkün olabilir. Sendikalaşmaya verdikleri önemin, e-Devlet’i kullanmayı bilmeyenlere nazaran yüksek olmasını bu sebeplerle açıklamak mümkündür.

Tablo 77. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Kullanabilme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet Biliyorum	199	4,0888	,65601	17,520	,009
	Hayır Bilmiyorum	80	3,7917	,91152		

Üye olurken yardım almayanların yardım alanlara nazaran sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu durumu da, Tablo 77’nin

açıklamasında yapıldığı gibi bir yorum ile desteklemek mümkün olabilir. Üye olurken yardım almayanların, bilgisayar kullanmayı ve sistemi kullanmayı bildiği, bir tahmin olarak değil de gerçek bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü yeni sistemde üyelik işlemleri, internet ortamında gerçekleşmekte, bilgisayarı ya da sistemi kullanmayı bilmeyen kişilerin, yardım almadan üyelik işlemlerini gerçekleştirebilmesi mümkün olmamaktadır.

Tablo 78. Üye Olurken Yardım Alma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Yardım Alma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	165	3,8970	,88316	29,420	,001
	Hayır	114	4,1579	,45487		

Sistem üzerinden, şifresi ile bilgisi dışında işlem yapılan kişilerin, sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri, bilgisi dışında işlem yapılmayan kişilerin ise sendikalaşmaya diğer kişilere nazaran daha az önem verdiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 79. Bilgi Dışında İşlem Yapılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İşlem Yapılma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	6	4,4444	,34427	1,557	,022
	Hayır	273	3,9939	,75269		

Son olarak, bilgisi dahilinde işlem yapılan kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önem 3,86 anlamlılık düzeyi ile daha düşük çıkmıştır. Yani çalışmaya katılan, sistem üzerinden, bilgisi dahilinde herhangi bir işlem yapılmayan kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önem daha yüksektir.

Tablo 80. Bilgi Dahilinde İşlem Yapılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>İşlem Yapılma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	117	3,8632	,84888	8,037	,011
	Hayır	162	4,1049	,65145		

Tablo 79 ve Tablo 80’de verilen bilgilere göre, bilgi dahilinde işlem yapılma durumu ile bilgisi dışında işlem yapılma durumu arasında çelişkili ifadeler yer almaktadır. Bunun nedeni ise, bilgisi dahilinde ya da dışında işlem yapılan kişilerin cevaplarının, salt üyelikle ilgili olmamasıdır. e-Devlet aracılığı ile üye olan kişiler, sadece üyelik işlemlerini değil, e-Devlet üzerinden yapılan diğer işlemleri de değerlendirerek bu soruyu cevaplamışlardır.

3.10.16. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması

e-Devlet hizmetini kullanabilme becerisi ile sendikal işlevler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, tablo 81’e göre e-Devlet’i kullanabilen kişilerin 3,62 anlamlılık düzeyi ile sendikal işlevleri bilme durumu daha yüksek çıkmıştır. Sistemi kullanabilme becerisi ile sendikalaşmaya verilen önem arasında kurulan anlamlı ilişkide, sistemi kullanmayı bilen kişilerin sendikalaşmaya daha fazla önem verdiği ortaya çıkmıştır. Sendikalaşmaya önem veren kişilerin sendikal işlevleri de bildiği kabul edilmektedir. Bu sebeple sistemi kullanmayı bilen kişilerin, sendikal işlevleri bilme durumları daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 81. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Kullanabilme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet Biliyorum	199	3,6294	,44740	9,590	,036
	Hayır Bilmiyorum	80	3,4708	,60473		

Ayrıca, sendikaya üye olurken yardım almayanların, yardım alanlara nazaran 3,66 anlamlılık düzeyi ile sendikal işlevleri bilme durumu daha yüksektir. Bu durumu da yine yardım alma durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasında kurulan ilişkideki gibi değerlendirmek mümkündür. Yardım almayan kişilerin sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri, sendikalaşmaya daha fazla önem veren kişilerin de sendikal işlevleri bilme durumlarının daha yüksek olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 82. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Kullanabilme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet	165	3,524	,568	13,711	,017
	Hayır	114	3,669	,370		

3.10.17. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması

e-Devlet'e ilişkin bazı tutumlar ile sendikal farkındalık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 83'e göre, e-Devlet'i kullanma becerisine sahip olanların 3,83 anlamlılık düzeyi ile sendikal farkındalığının, e-Devlet'i kullanmayı bilmeyenlere nazaran daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu da yine sendikalaşmaya verilen önem ve sendikal işlevleri bilme durumu ile ilgili olarak kabul edilmektedir. Sistemi kullanmayı bilen kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önemin ve sendikal işlevleri bilme durumlarının yüksek oluşu, sendikal farkındalıklarını da etkilemektedir.

Tablo 83. e-Devlet Hizmetini Kullanabilme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Kullanabilme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evet Biliyorum	199	3,8375	,50062	10,158	,011
	Hayır Bilmiyorum	80	3,6306	,64469		

Son olarak belirtmelidir ki; üye olurken yardım alanların 3,70 anlamlılık düzeyi ile sendikal farkındalığının, almayanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca e-Devlet hizmetini kullanabilmek için gerekli olanaklara sahip olanların, sahip olmayanlara nazaran 3,81 anlamlılık düzeyi ile sendikal farkındalığı daha yüksek çıkarken, bilgisi dahilinde şifresi ile işlem yapılanların 3,67 anlamlılık düzeyi ile sendikal farkındalığı daha düşük çıkmıştır.

3.10.18. e-Devlet Aracılığı ile Üye Olanların e-Devlet Üyeliğinin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması

Üye olurken yardım alma durumu ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında bulunan anlamlı ilişkiye göre, sendikaya üye olurken yardım almayanlar, alanlara

nazaran 3,41 anlamlılık düzeyi ile e-Devlet'e ilişkin daha olumlu tutum sergilemektedir. Tablo 84'de üyelik işlemini gerçekleştirirken zorlukla karşılaşanların, karşılaşmayanlara nazaran 3,15 anlamlılık düzeyi ile daha olumsuz tutum sergilediği ortaya çıkmıştır. Buna göre kişilerin, üyelik işlemini gerçekleştirirken zorlukla karşılaşması, e-Devlet'e ilişkin olumsuz tutum sergilemelerine neden olmuştur diyebiliriz. Ortaya çıkan bu sonuç, veriler analiz edilmeden önce ortaya konulan olası yargılardan biri olarak çalışmaya eklenmiş ve bu yönde oluşturulan hipotez 8 sınanmıştır.

Tablo 84. Üyelik İşlemi Gerçekleştirilirken Karşılaşılan Zorluk Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Karşılaşılan Zorluğun Varlığı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Evet	56	3,1582	,57122	1,751	,008
	Hayır	223	3,3562	,47668		

Hipotez 8: e-Devlet üyeliğini gerçekleştirirken zorlukla karşılaşan kişilerin, e-Devlet'e ilişkin tutumları olumsuzdur. e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olan kişilerin e-Devlet'e ilişkin tutumlarına yönelik oluşturulan hipotez 8, araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. e-Devlet üyeliğini gerçekleştirirken bazı üyeler gerek sistemsel, gerekse de bilgisayar kullanmayı ya da sistemi kullanmayı bilmediğinden çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Analiz sonuçlarının yanı sıra, derinlemesine görüşme yapılan işçilerin tutumları da değerlendirildiğinde, ortak problemlerin olduğu gözlemlenmiştir. Üyelik işlemini gerçekleştirirken zorlukla karşılaşan işçiler, verilen anket formlarında bu zorlukları sırasıyla ve genel olarak; sistemin yavaş işlemesi, bilgisayar kullanmayı bilmemek, sistemi kullanmayı bilmemek olarak sıralamışlardır. Burada vurgu yapılması gereken bir nokta da kişilerin eğitim durumudur. Özellikle ilkokul mezunları bilgisayar kullanmayı bilmediklerini, dolayısıyla da işlemlerini kendilerinin gerçekleştiremediğini söylemiştir. Üyelik sisteminin, özellikle işçilerin eğitim düzeyine göre ayırım oluşturmayacak şekilde düzenlenmesi gerekir.

Derinlemesine görüşme yapılan işçilerin ise, şikayetçi olduğu en temel sorun sistemin yavaş işlemesi ve bu sebeple üyelik işlemini gerçekleştirebilmek için sistemin kendine gelmesini beklemektir. Bu sebeple, işlemleri sürekli

tekrarlamak zorunda kaldıklarını, özellikle e-Devlet üzerinden yapılan üyelik sisteminin tam olarak yerine oturtulmadığını, öncelikle bu sorunların giderilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Gerçekten de analiz sonuçlarında da bu yönde bulgulara rastlanmış, üyelik işlemini gerçekleştirirken sorunla karşılaşan kişilerin e-Devlet'e ilişkin olumsuz tutum sergilediği anlaşılmıştır. Buna göre, oluşturulan hipotez 8 tam olarak sınanmış ve desteklenmiştir.

Ayrıca, e-Devlet şifresi istenen kişiler, istemeyen kişilere nazaran 3,51 anlamlılık düzeyi ile e-Devlet'e ilişkin daha olumlu tutum sergilerken, bilgisi dahilinde şifresi ile işlem yapılanların, yapılmayanlara nazaran 3,22 anlamlılık düzeyi ile e-Devlet'e ilişkin daha olumsuz tutum sergilediği ortaya çıkmıştır. Şifresi istenen kişilerin, e-Devlet'e ilişkin olumlu tutum sergilemesinin nedenini şu şekilde yorumlamak mümkündür; şifresi istenen işçiler, sistemin işe girişi kolaylaştırdığını düşünerek, e-Devlet'e ilişkin olumlu tutum sergilemiştir.

3.10.19. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması

Katılımcıların, sektördeki örgütlenme düzeyinin yeterliliği ile ilgili tüm ilişkiler arasında, anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sektördeki örgütlü sendika sayısının yeterliliği ile sendikalaşmaya verilen önem arasındaki ilişkide, sendika sayısının yeterli olmadığını düşünenlerin, yeterli olduğunu düşünenlere nazaran 3,64 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha fazla önem verdiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 85. Örgütlü Sendikaların Yeterliliği Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikaların Yeterlilik Düzeyi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Yeterli	280	3,1405	2,18848	9,412	,009
	Yeterli Değil	170	3,6412	1,79414		

Metal Fırtınaya yönelik, olumlu ve olumsuz tutum sergileyenlerin verdikleri cevaplar arasında anlamlı ilişki kurulmuştur. Buna göre, gereksiz ve kurlsız bir eylemdi diyenler ile ilk olarak bir fikrim yok diyenler arasındaki değer ($p=0,036<0,05$) iken, ikinci olarak geç kalınmış haklı bir eylemdi diyenler arasındaki değer ise ($p=0,016<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 86

incelendiğinde, bu üç grup içerisinde sendikalaşmaya en fazla önem verenler, metal fırtınayı 4,23 anlamlılık düzeyi ile gereksiz ve kuralsız olarak değerlendiren kişiler olurken, sendikalaşmaya en az önem verenler ise, 3,04 anlamlılık düzeyi ile geç kalınmış haklı bir eylem olarak değerlendiren kişiler olmuştur. Aslında Metal Fırtınayı haklı bir eylem olarak görenlerin, sendikal haklara ilişkin daha duyarlı oldukları, dolayısıyla da sendikalaşmaya verdikleri önemin daha yüksek olduğu düşünülmüş, ancak sonuç tam tersi çıkmıştır.

Katılımcıların Metal Fırtınaya ilişkin görüşleri ile üye olunan sendika arasında yapılan ki kare analizi sonucunda, istatistiksel olarak ($p=0,000<0,05$) değerinde anlamlı ilişki kurulmuştur. Bu anlamlı ilişkiye göre, yaşanan eylemlere ilişkin herhangi bir fikri ve bilgisi olmayan (%48,4) kişilerin çoğunluğunun (%20,9) Türk Metal sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Eylemleri gereksiz ve kuralsız olarak değerlendiren (%9,3) kişilerin çoğunluğu da (%8,2) Türk Metal sendikasına üyedir.

Metal Fırtınaya ilişkin tutum ile sendikalaşmaya verilen önem arasında yapılan Anova testi sonuçlarına göre, eylemleri gereksiz ve kuralsız olarak gören kişilerin sendikalaşmaya daha fazla önem verdiği ortaya çıkmıştır. Ancak üye olunan sendika ile sendikalaşmaya verilen önem arasında yapılan Anova sonuçlarına göre ise, Türk Metal sendikasına üye olan işçilerin sendikalaşmaya daha az önem verdiği ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu iki sonuç, birbiri ile çelişmektedir. Bu çelişkinin nedeni ise; eylemleri önemli ve gerekli olarak gören (%16,2) kişilerin çoğunluğunun (%7,3) yine Türk Metal sendikasına üye olmasıdır. Yani Türk Metal üyeleri, yaşanan bu eylemleri hem gereksiz ve kuralsız, hem de önemli ve gerekli olarak değerlendirmektedir. Bu da üyelerin, çalıştıkları fabrikalara göre, Metal Fırtına'ya ilişkin görüşlerinin farklı olduğunu göstermektedir.

Tablo 86. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Metal Fırtınaya Bakış Açısı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Gereksiz Ve Kuralsız Bir Eylemdi	42	4,230	,748	2,619	,035
	Önemli Ve Gerekli Bir Eylemdi	73	3,406	2,000		
	Bir Fikrim Yok	218	3,244	2,033		
	Geç Kalınmış Haklı Bir Eylemdi	96	3,048	2,404		
	Sürü Psikolojisi İle Hareket Edilmiş Haksız Bir Eylemdi	21	3,428	2,290		

Hipotez 9: Metal Fırtına sendikalaşmaya verilen önemi etkilemiştir.

Metal Fırtınaya ilişkin tutumların sendikalaşmaya verilen önemi etkileyip etkilemediğine yönelik oluşturulan hipotez 9, verilerle desteklenmiştir. Ancak çalışma yapılmadan önce düşünülen sonuçlara ulaşamamıştır. Metal sektörü, Taştan'ın (2015) belirttiği gibi Türkiye emek tarihinde benzeri çok az yaşanmış bir mücadele ve eylemliliğe tanık olmuş, bu mücadele Metal Fırtınanın başladığı fabrikadaki yetkili sendikayı karşısına alan eylemlerle devam etmiştir. Bu sebeple özellikle sektörde önemli bir yer arz etmektedir. Çalışmaya katılan sendika üyesi olan ve olmayanlar arasında, eylemlere katılan, eylemlere şahit olan, destekleyen ve desteklemeyen işçiler bulunmaktadır. Bu eylemler sonucunda çeşitli kazanımlar elde edilmiş, özellikle de eylemlerin başladığı fabrikadaki yetkili sendikanın, eylemler sonrası kendine çeki düzen verdiği, izlediği bazı politikaları değiştirerek işçilere demokratik haklarını verdiği yönünde açıklamalar, derinlemesine görüşme yapılan işçiler tarafından dile getirilmiştir. Verilen demokratik hak, işçilerin sendika temsilcilerini oybirliği ile kendilerinin seçmesi hakkı olmuştur. Ayrıca işçilere çeşitli sosyal yardımlar, ödemeler gerçekleştirilmiş, bu yönde de sendikanın olumlu bir etki bıraktığı söylenmiştir.

Bu sebeplerden dolayı, sözü geçen sendikanın üyesi olsun olmasın sektörde çalışan tüm işçilerin, yaşanan eylemler sonrası haksızlığa uğradığını düşünen işçilerin elde ettiği kazanımlardan dolayı, bu eylemleri önemli olarak gördükleri, dolayısıyla eylemleri önemli bir olgu olarak gören işçilerin aynı

zamanda sendikalaşmaya önem verdiği düşünülmektedir. Ortaya çıkan sonuçlara göre, Metal Fırtınayı haksız ve kuralsız bir eylem olarak gören kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önemin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Metal Fırtınayı geç kalınmış haklı bir eylem olarak görenlerin ise sendikalaşmaya verdikleri önem daha düşük çıkmıştır. Buna göre, Metal Fırtınaya ilişkin tutum sendikalaşmaya verilen önem üzerinde etkili olmuştur. Bu yönde oluşturulan hipotez 9 doğrulanmıştır. Ancak sonuçlar tam olarak ileri sürüldüğü gibi çıkmamıştır.

Elbette bu sonuçlar üzerinde çeşitli düşüncelerin etkili olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır. Şöyle ki, Güler ve Tokol (2017), işçilerin gözünden Metal Fırtınayı inceledikleri alan çalışmasında, Metal Fırtınayı haklı bir eylem olarak görenlerin sendikalaşmaya verdikleri önemin düşük çıkmasını açıklayacak bulgulara değinmişlerdir. Yazarların yapmış olduğu alan çalışmasında, işçilerin tümü yaşanan eylemler sonrası kazanım elde ettiklerini, ama işyerinde çalışma barışının bozulduğunu dile getirmişlerdir. Bu da işçiler tarafından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmiştir. Buna benzer sebeplerden dolayı, şu an yapılan çalışmada ortaya çıkan sonuçların, beklenildiği gibi çıkmamasının şaşırtıcı bir durum olmadığı düşünülmektedir.

3.10.20. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması

Sektördeki sendika sayısının yeterli olmadığını düşünenlerin, sendikal işlevleri bilme durumunun yeterli diyenlere oranla 3,19 anlamlılık düzeyi ile daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 87. Örgütlü Sendikaların Yeterliliği Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikaların Yeterlilik Düzeyi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Yeterli	280	2,7997	1,99505	11,188	,022
	Yeterli Değil	170	3,1926	1,59210		

Metal Fırtınaya yönelik tutum ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında, yalnızca iki grup arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tablo 88'e göre, geç kalınmış haklı bir eylemdi diyenler ile gereksiz ve kuralsız bir eylemdi diyenlerin

cevapları arasındaki anlamlılık düzeyi ($p=0,018<0,05$) olarak bulunmuştur. Kurulan bu anlamlı ilişkiye göre, Metal Fırtınaya yönelik olumsuz tutum sergileyen ve yaşananları gereksiz ve kurlsız bir eylem olarak değerlendiren kişiler, 3,69 anlamlılık düzeyi ile sendikal işlevleri bilme durumlarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Bu durumla ilgili belirtmek gerekirse; ortaya çıkan sonuçlar, birbiri ile çelişmektedir. Aslında Metal Fırtına ile ilgili belirtilen tüm görüşler esas alındığında, bu eylemlere ilişkin olumlu tutum sergileyen kişilerin, sendikalaşmaya verdikleri önemin daha yüksek olacağı düşünülmüş sonuç tam tersi çıkmıştır. Sendikalaşmaya önem veren kişilerin de sendikal işlevler konusunda daha fazla bilgi sahibi olacağı düşünülmüş, bu sonuca ilişkin analizlerde de tam tersi durumlarla karşılaşmıştır. Bu çelişkili duruma ilişkin, üye olunan sendika ile Metal Fırtına arasında yapılan ki kare analizi sonuçlarında da çelişkili ifadelerin çıktığını söylemek mümkündür. Çünkü Sendikalaşmaya en az önem veren işçilerin Türk Metal Sendikasına üye olduğu, eylemlere ilişkin en olumsuz tutumu sergileyen işçilerin de yine Türk Metal sendikasına üye olduğu ortaya çıkmıştır. Bu da farklı fabrikalarda çalışan Türk Metal üyelerinin, eylemlere ilişkin farklı tutum sergilediğini göstermektedir.

Tablo 88. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Metal Fırtınaya Bakış Açısı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Gereksiz Ve Kurlsız Bir Eylemdi	42	3,6905	,55956	2,441	,046
	Önemli Ve Gerekli Bir Eylemdi	73	3,0320	1,84019		
	Bir Fikrim Yok	218	2,9151	1,84737		
	Geç Kalınmış Haklı Bir Eylemdi	96	2,6337	2,14379		
	Sürü Psikolojisi İle Hareket Edilmiş Haksız Bir Eylemdi	21	2,9524	2,09738		

3.10.21. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikaların İdeolojik Tutumu Açısından Farklılaşması

Metal Fırtına ile sendikaların ideolojik tutumu arasındaki ilişkide, tıpkı sendikal işlevler arasındaki ilişkide olduğu gibi, yalnızca gereksiz ve kuralsız bir eylemdi diyenler ile geç kalınmış haklı bir eylemdi cevabını verenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,009<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Sendikaların ideolojik tutumu ile ilgili, diğer gruba nazaran daha tutarlı yanıt verenler ise 3,04 anlamlılık düzeyi ile Metal Fırtınayı gereksiz ve kuralsız bir eylem olarak değerlendirenler olmuştur.

Tablo 89. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikaların İdeolojik Tutumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Metal Fırtınaya Bakış Açısı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikaların İdeolojik Tutumu</i>	Gereksiz Ve Kuralsız Bir Eylemdi	42	3,0476	,43909	2,833	,024
	Önemli Ve Gerekli Bir Eylemdi	73	2,4384	1,65190		
	Bir Fikrim Yok	218	2,2890	1,65002		
	Geç Kalınmış Haklı Bir Eylemdi	96	2,0365	1,92661		
	Sürü Psikolojisi İle Hareket Edilmiş Haksız Bir Eylemdi	21	2,3333	1,92570		

3.10.22. Çalışanların Sektöre Yönelik Tutumlarının Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması

Metal Fırtınaya yönelik tutum ile sendikal farkındalık arasındaki ilişki incelendiğinde ise, tablo 90'da da görüldüğü gibi, ($p= 0,066>0,05$) olarak hesaplanmıştır. Ancak yapılan PostHoc testlerinde, anlamlı sonuçlara rastlanmıştır. Sendikal farkındalık ile Metal Fırtınaya yönelik bakış açısı arasında, yine geç kalınmış haklı bir eylemdi diyenler ile gereksiz ve kuralsız bir eylemdi diyenler arasındaki anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,035<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Farkındalığı en yüksek olan kişiler ise, 3,91 ile yaşananları gereksiz ve kuralsız bir eylem olarak değerlendirenlerdir.

Bu çelişkili durumu da yine üye olunan sendika ile Metal Fırtına arasında yapılan ki kare testi sonuçlarına göre yorumlamak mümkündür. Metal Fırtınayı gereksiz ve kuralsız olarak değerlendiren (%9,3) kişilerin çoğunluğu (%8,2) Türk Metal sendikasına üyedir. Sendikal farkındalık açısından yapılan analize göre de, eylemleri gereksiz ve kuralsız olarak değerlendiren kişilerin, yani Türk Metal üyelerinin sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir.

Ancak, Metal Fırtınaya ilişkin tutum ile sendikal farkındalık arasında yapılan Anova testi sonuçlarına göre, eylemleri gereksiz ve kuralsız olarak gören kişilerin sendikal farkındalığının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak üye olunan sendika ile sendikal farkındalık arasında yapılan Anova sonuçlarına göre ise, Türk Metal sendikasına üye olan işçilerin sendikal farkındalıklarının düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu iki sonuç, birbiri ile çelişmektedir. Bu çelişkinin nedeni ise; eylemleri önemli ve gerekli olarak gören (%16,2) kişilerin çoğunluğunun da (%7,3) yine Türk Metal sendikasına üye olmasıdır. Yani Türk Metal üyeleri, yaşanan bu eylemleri hem gereksiz ve kuralsız, hem de önemli ve gerekli olarak değerlendirmektedir. Bu da üyelerin, çalıştıkları fabrikalara göre, Metal Fırtına'ya ilişkin görüşlerinin farklı olduğunu göstermektedir.

Tablo 90. Metal Fırtına Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Metal Fırtınaya Bakış Açısı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Gereksiz Ve Kuralsız Bir Eylemdi	42	3,9153	,47637	2,223	,066
	Önemli Ve Gerekli Bir Eylemdi	73	3,1994	1,90920		
	Bir Fikrim Yok	218	3,0530	1,91035		
	Geç Kalınmış Haklı Bir Eylemdi	96	2,8935	2,27224		
	Sürü Psikolojisi İle Hareket Edilmiş Haksız Bir Eylemdi	21	3,1058	2,16038		

3.10.23. Sendikal Eylemlerin Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması

Sendikal eylemler ile sendikalaşmaya verilen önem arasında, önemli farklılıklar bulunmuştur. Tabl 91'e göre, daha önce katılınan grev ile sendikalaşmaya verilen önem arasında çıkan anlamlı ilişkide, daha önce greve katılmamış kişilerin, katılan kişilere nazaran 4,06 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır.

Şöyle ki, grev hakkı sendikal hakların en önemli ayağıdır. Sendikaya üye kişilerin daha önce greve katılmış olmaları, sendikal haklarını savunmaya yönelik olarak, bilinçli bir üye olduğunu dolayısıyla sendikalaşmaya önem verdiğini göstermektedir. Ancak çıkan sonuç bunun tam tersi olup, düşünüldüğü gibi çıkmamıştır. Aksine daha önce greve katılan kişiler, sendikalaşmaya daha az önem vermektedir. Bunun nedenini şu şekilde yorumlamak mümkündür; greve katılan işçilerin karşılaştığı sorunlar (işveren baskısı, greve katılmayan işçilere işverenin ödenek vermesi, işten atılma tehdidi, sendikadan ayrılmaya zorlanma), sendikalara ilişkin olumsuz tutum sergilemelerine, dolayısıyla da sendikalaşmaya daha az önem vermelerine neden olmuştur.

Tablo 91. Grev Katılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Greve Katılma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	71	3,8451	,86892	2,054	,029
	Hayır	327	4,0652	,74524		

Üyeler, sendikal özgürlüğü engelleyici düzenlemeler olan haksız grev ertelemelerine ilişkin, birbirinden farklı cevaplar vermiştir. Bu konuda fikrinin olmadığını söyleyenler ile ilk olarak haklarımız gasp ediliyor diyenler arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,018<0,05$), ikinci olarak sendika özgürlüğü engelleniyor, grev anayasal bir hak diyenler arasındaki değer ise ($p=0,005<0,05$)'tir. Tablo 92 incelendiğinde, sendika özgürlüğü engelleniyor, grev anayasal bir hak diyenler, diğer iki gruba nazaran 4,25 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir. 3,83 anlamlılık düzeyi ile fikrim yok diyenler ise, sendikalaşmaya daha az önem vermektedir. Gerçekten de grev hakkının anayasal

hakkı olduğunu bilenlerin ve dolayısıyla grev ertelemelerinin sendika özgürlüğünü engellediğini düşünen kişilerin sendikalaşmaya daha fazla önem vereceği düşünülmüş, sonuç da beklenildiği gibi çıkmıştır.

Tablo 92. Grev Ertelemeleri Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Grev Ertelemelerine Bakış Açısı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Gayet Normal Ve Olumlu Karşılıyorum	49	4,122	,640	658,494	,000
	Haklarımız Gasp Ediliyor	88	4,136	,548		
	Fikrim Yok	151	3,830	,858		
	Çok Büyük Adaletsizlik Ve Haksızlık	62	4,091	,864		
	Sendika Özgürlüğü Engelleniyor, Grev Anayasal Bir Hak	48	4,256	,721		

Son olarak, grev harici eylemlerde bulunma durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, grev harici eylemlerde bulunan kişilerin 4,11 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri bulunmuştur.

Tablo 93. Grev Harici Eylemde Bulunma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Grev Harici Eylemde Bulunma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	13	4,1795	,70205	7,862	,036
	Hayır	2	2,6667	1,88562		

3.10.24. Sendikal Eylemlerin Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması

Sendikal eylemler ile sendikal işlevler arasında, yalnızca grev ertelemeleri ile ilgili anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. İki grup arasında bulunan anlamlı ilişki, fikrim yok diyenler ile sendika özgürlüğü engelleniyor, grev anayasal bir hak

diyenler arasında ($p=0,019<0,05$) anlamlılık derecesi ile bulunmuştur. Buna göre, 3,76 anlamlılık düzeyi ile grev ertelemelerinin sendika özgürlüğünü engellediğini, grevin anayasal bir hak olduğunu düşünen üyeler, fikrim yok diyenlere nazaran sendikal işlevleri bilme durumları daha fazla çıkmıştır. Bu sonuç, birbirleri ile gerçekten de anlamlı bir ilişki kurulduğunu göstermektedir. Çünkü grev ertelemeleri ile ilgili bilgi sahibi olmayan ya da herhangi bir fikir beyan edemeyen üyelerin, sendikal işlevleri bilmeleri beklenmemektedir.

Tablo 94. Grev Ertelemeleri Değişkenine Göre Sendikal İşlevleri Bilme Durumuna İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Grev Ertelemelerine Bakış Açısı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Gayet Normal Ve Olumlu Karşıyorum	49	3,714	,465	1142,151	,000
	Haklarımız Gasp Ediliyor	88	3,590	,462		
	Fikrim Yok	151	3,499	,585		
	Çok Büyük Adaletsizlik Ve Haksızlık	62	3,604	,569		
	Sendika Özgürlüğü Engelleniyor, Grev Anayasal Bir Hak	48	3,765	,504		

3.10.25. Sendikal Eylemlerin Sendikal Farkındalık Açısından Farklaşması

Sendikal farkındalık ile sendikal eylemler arasında, çeşitli gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, grev ertelemelerine ilişkin olarak, sendika özgürlüğünün engellendiğini ve grevin anayasal bir hak olduğunu söyleyenler ile fikrim yok diyenler arasında bulunan anlamlı ilişkinin değeri ($p=0,008<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 95 incelendiğinde ise, 3,99 anlamlılık düzeyi ile grev ertelemelerinin sendika özgürlüğünü zedelediğini söyleyen kişilerin, fikrim yok diyenlere nazaran sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Sendikalaşmaya verilen önemde olduğu gibi, burada da aynı gruplar arasında benzer durumlar ortaya çıkmıştır. Sendikalaşmaya önem verdikleri için, sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu sonucu kuvvetle muhtemeldir.

Tablo 95. Grev Ertelemeleri Değişkenine Göre Sendikal Farkındalıklara İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Grev Ertelemelerine Bakış Açısı</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Gayet Normal Ve Olumlu Karşılıyorum	49	3,807	,545	1048,510	,000
	Haklarımız Gasp Ediliyor	88	3,794	,555		
	Fikrim Yok	151	3,683	,580		
	Çok Büyük Adaletsizlik Ve Haksızlık	62	3,905	,642		
	Sendika Özgürlüğü Engelleniyor, Grev Anayasal Bir Hak	48	3,995	,554		

Grev harici eylemlerde bulunan kişilerin ise, bulunmayanlara nazaran 3,86 anlamlılık düzeyi ile sendikal farkındalıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yani, sendikal eylemlere karşı duyarlı olan kişilerin, sendikalaşmaya verdikleri önem yüksektir. Dolayısıyla bu kişilerin sendikal farkındalıkları da yüksek olacaktır.

Tablo 96. Grev Harici Eylemde Bulunma Değişkenine Göre Sendikal Farkındalıklara İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Grev Harici Eylemde Bulunma Durumu</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evet	13	3,8679	,61244	,815	,008
	Hayır	2	3,7127	,54145		

3.10.26. Sendikal Eylemlerin e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklaşması

Sendikal eylemler ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, grev harici eylemlerde bulunmayan kişiler, bulunan kişilere nazaran, 3,18 anlamlılık düzeyi ile e-Devlet'e ilişkin daha olumlu tutum sergilemektedir.

Tablo 97. Grev Harici Eylemde Bulunma Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Yapılan T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Grev Harici Eylemde Bulunma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Evet	13	2,9501	,66150	7,599	,000
	Hayır	2	3,1843	,57875		

3.10.27. Üyelerin Tutum ve Algılarının Sendikalaşmaya Verilen Önem Açısından Farklılaşması

Üyelerin sendikalara yönelik tutum ve algıları ile sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı ilişkiler kurulmuştur. Bu anlamlı ilişkiye göre, sendikaların işlevleri konusunda bilgim ve fikrim yok diyenler ile ilk olarak, sendikaların işlevlerinin TİS ve grev yapma olduğunu söyleyenler arasındaki değer ($p=0,003<0,05$), ikinci olarak, sendikaların işlevinin sosyal hakları korumak olduğunu söyleyenler arasındaki değer ise ($p=0,011<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 98 incelendiğinde, bu üç grup arasında sendikalaşmaya en fazla önem veren grup, 4,19 anlamlılık değeri ile sendikaların işlevini TİS ve grev yapmak olarak değerlendirenlerdir. Sendikalaşmaya en az önem veren grup ise bu konuda herhangi bir fikri ve bilgisi olmayanlardır. Sendikaların işlevleri konusunda bilgi ve fikir sahibi olmayan üyelerin, sendikaların faydalarını ve sendikaların görevlerini de bilmediği kabul edilmekte, dolayısıyla sendikalaşmaya daha az önem verdikleri sonucu, oluşturulan hipotezi desteklemektedir.

Tablo 98. Sendikaların İşlevlerini Bilme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikaların İşlevlerini Bilme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Tis Ve Grev Yapmak	72	4,1944	,74167	817,165	,000
	Sosyal Haklarımızı Korumak	201	4,0846	,68802		
	Bilgim Ve Fikrim Yok	62	3,7473	,87816		
	Ücret Artışı Sağlamak	63	3,9206	,87726		

Hipotez 6: Sendikaların işlevlerini bilen kişiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir. Sendikaların işlevlerini bilme durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasında kurulan ilişkiye yönelik olarak oluşturulan hipotez 6, verilerle desteklenmiştir. Tablo 98’de belirtildiği gibi, sendikaya üye olan tüm işçilerin, sendikaların işlevleri konusunda bilgi ve fikir sahibi olmadığı görülmektedir. Aslında sendikaya üye olan işçilerin, sendikalar ile ilgili gerekli bilgiye sahip, bilinçli ve haklarının farkında oldukları kabul edilmektedir. Bunun aksine sendikalar ile bilgisi olmayan, bilinçli ve haklarının farkında olmayan kişilerin ise sendikal farkındalıklarının düşük olduğu, dolayısıyla da sendikalara üye olmadıkları düşünülmektedir. Bu çalışmada ise sendika üyesi olan işçiler, sendikaların işlevleri konusunda bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu da bu işçilerin, sendikaya üye olsalar dahi, sendikal farkındalıklarının düşük olduğunu göstermektedir. Verilerin analizinde de sendikal farkındalıkları en düşük olan işçilerin, sendikal işlevler konusunda bilgi ve fikir sahibi olmayan işçiler olduğu ortaya çıkmıştır. Böylece, oluşturulan hipotez 6 tam olarak sınanarak desteklenmiştir.

Üyelerin, üye olmayı tercih etme sebepleri ile sendikalaşmaya verilen önem arasında, farklı gruplar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre kişisel hak ve çıkarlarının korunması için üye olanlar ile ilk olarak arkadaşları üye olduğu için olanlar arasındaki değer ($p=0,046<0,05$), ikinci olarak işveren istediği için üye olanlar arasındaki değer ise ($p=0,035<0,05$) olarak bulunmuştur. Sendikaya, birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için üye olanlar ile ilk olarak arkadaşları olduğu için olanlar arasında ($p=0,022<0,05$), ikinci olarak işveren istediği için üye olanlar arasında ise ($p=0,017<0,05$) değerinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 99’da belirtilen bu ilişkiye göre, sendikalaşmaya en fazla önem veren kişiler, 4,23 anlamlılık düzeyi ile birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için üye olanlardır. Verdiği önem, diğer gruplara göre en az olan kişiler ise, işveren istediği için sendikaya üye olanlardır. Ortaya çıkan bu sonuçlar şaşırtıcı değildir, çünkü işveren istediği için sendikalara üye olan kişilerin, sendikalar ile ilgili net bilgiye sahip olmadığı, sendikaya üye olmayı düşünmediği dolayısıyla da sendikalaşmaya daha az önem verdiği kabul edilmektedir.

Tablo 99. Üye Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üye Olmayı Tercih Etme Sebepleri</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Daha İyi Bir Çalışma Ortamı	59	4,0000	,71385	469,960	,000
	Kişisel Hak Ve Çıkarlarımızın Korunması	90	4,1667	,74494		
	İşverene Karşı Güçlü Olmak	59	4,0621	,70974		
	Birlik Ve Beraberlik İçinde Hareket Etmek	58	4,2356	,65786		
	Arkadaşları Üye Olduğu İçin	46	3,7681	,88015		
	İşveren İstedığı İçin	47	3,7589	,83029		
	İşyeri Sendikalı Olduğu İçin	39	4,0000	,83421		

Çalışma hayatında sorun yaşayan kişilerin, sendikaları ile kurmuş oldukları irtibat ile sendikalaşmaya verilen önem arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre, sendikaları ile irtibat kuran kişilerin, kurmayan kişilere nazaran 4,04 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, çalışma hayatında herhangi bir sorun ile karşılaşan üyelerin, bu sorunları sendikaları ile paylaştığı ve sendikanın bu sorunu çözmeye çalıştığı kabul edilirse, sendikaların önemini daha iyi kavramakta, dolayısıyla sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir demek mümkündür.

Tablo 100. Sendika ile Kurulan İrtibat Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika İle Kurulan İrtibat</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	381	4,0499	,75712	2,778	,026
	Hayır	17	3,4902	,92884		

Sendikal yayın organlarına ulaşabilme durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasında kurulan ilişkiye göre ise, sendikal yayın organlarına ulaşmayan üyeler 3,70 anlamlılık düzeyi ile, sendikalaşmaya daha az önem vermektedir.

Tablo 101. Sendikal Yayın Organlarına Ulaşabilme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal Yayın Organlarına Ulaşabilme</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	359	4,0613	,76668	,412	,007
	Hayır	39	3,7009	,75624		

Tablo 102 incelendiğinde ise, üyelerin sendikal faaliyetlere katılma durumu ile sendikalaşmaya verilen önem arasında, farklı gruplar arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Buna göre, sendikal faaliyetlere katılmayan kişiler ile ilk olarak toplantılara katılanlar arasındaki ilişkinin değeri ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak, organize edilen diğer eylem ve yürüyüşlere katılanların cevapları arasındaki ilişkinin değeri ise ($p=0,005$ olarak hesaplanmıştır. Toplantıya katılanlar ile davet edilen sosyal organizasyonlara katılanlar arasındaki ilişkinin değeri ise ($p=0,008<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Bu dört grup içerisinde, sendikalaşmaya en fazla önem veren kişiler, 4,41 anlamlılık düzeyi ile toplantılara katılanlardır. En az önem veren kişiler ise, sendikal faaliyetlere katılmayan kişilerdir. Şunu söylemek mümkündür; sendikaların yapmış olduğu toplantılara katılan bireylerin, sendikalara yönelik tutumları daha olumludur ve bu kişiler sendikaların her türlü faaliyetine destek olmaya çalışan, sendikal sorunlar ile yakından ilgilenen kişiler olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu kişiler sendikal örgütlenmeye, diğer kişilere göre nazaran daha fazla önem vermektedir. Sendikal faaliyetlere katılmayan bireylerin de, sendikalar ile ilişkileri kuvvetli olmayıp, sendikal ilişkilere karşı çok olumlu tepki vermemekte dolayısıyla sendikal olaylara ilgisiz kalmaktadır. Bu kişilerin, sendikalaşmaya önem vermemeleri muhtemel bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 102. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal Faaliyetlere Katılma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Toplantılar	45	4,414	,603	563,829	,000
	1 Mayıs Eylemleri	9	4,037	1,148		
	Diğer Eylem Ve Yürüyüşler	51	4,235	,693		
	Eğitim Ve Seminerler	35	4,161	,568		
	Davet Edilen Sosyal Organizasyonlar	135	3,982	,831		
	Sendikal Faaliyetlere Katılmıyorum	123	3,804	,737		

Üyelerin sendikalarını benimseme durumları ile kurulan ilişkide, yalnızca iki grup arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu gruplar, güvendiğim ve inandığım için benimsiyorum diyenler ile bilmiyorum diyenlerdir. İki grup arasındaki anlamlılık değeri ($p=0,034<0,05$) bulunmuştur. Tablo 103 incelendiğinde, sendikalaşmaya en fazla önem veren kişiler 4,15 anlamlılık düzeyi ile, güvendiği ve inandığı için sendikasını benimseyenlerdir. Bu durumda, sendikasını benimseyen kişilerin, sendikalaşmaya önem verdikleri yönünde oluşturulan hipotez 10 desteklenmiştir.

Tablo 103. Üyelerin Sendikayı Benimseme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üyelerin Sendikayı Benimseme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Güçlü Ve Başarılı Olduğu İçin	55	4,151	,826	543,883	,000
	Güvendiğim Ve İnandığım İçin	106	4,157	,594		
	Haklarımızı Korudukları İçin	140	4,014	,757		
	Kısmen Benimsiyorum	38	3,973	,871		
	Bilmiyorum	52	3,782	,852		
	Haklarımızı İyi Savunamıyor, Benimseyemiyorum	7	3,381	1,223		

Sendikasının kendisini benimsediğini düşünen kişiler ile benimsemediğini düşünen kişiler arasında kurulan ilişkinin değeri ($p=0,041<0,05$) olarak bulunmuştur. Buna göre, aile olduklarını ve sendikasının kendisini benimsediğini

düşünen kişiler, 4,17 anlamlılık düzeyi ile benimsemediğini düşünen kişilere nazaran sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir. Şunu söylemek mümkündür; sendikasının kendisini benimsediğini düşünen kişiler, sendikasının kendisi için mücadele ettiğine inanmakta, dolayısıyla sendikasına güvenmektedir. Bu sebeple, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir.

Tablo 104. Sendikanın Üyeyi Benimseme Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikanın Üyeyi Benimseme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Biz Bir Aileyiz, O Yüzden Benimsiyor	228	4,172	,665	845,792	,000
	Kısmen Benimsiyor	46	4,043	,762		
	Bilmiyorum	116	3,770	,865		
	Hayır Benimsemiyor	8	3,458	1,125		

Bu durumla yakından ilgili olan, sendikaların çalışma hayatındaki beklentilerini karşılayacağına inanma durumu ile de sendikalaşmaya verilen önem arasında anlamlı ilişki kurulmuştur. Tablo 105'te verilen bu anlamlı ilişki, sendikasının çıkarları için mücadele ettiğini söyleyerek inanan kişiler ile işverenin ve kanunun buna engel olduğunu söyleyerek inanmayan kişiler arasındadır. Anlamlılık değeri ($p=0,000<0,05$) olarak bulunmuştur. Sendikalaşmaya daha fazla önem veren kişiler, 4,16 anlamlılık düzeyi ile evet diyenlerdir. Yani, sendikasına güvenen ve inanan kişiler, güvenmeyen kişilere nazaran, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir. Bu da hipotez 10'un desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 105. Çalışma Hayatındaki Beklentileri Karşılama Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Çalışma Hayatındaki Beklentileri Karşılama Durumu</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet, Çünkü Sendikamız Çıkarlarımız İçin Mücadele Ediyor	200	4,1633	,70572	827,868	,000
	Hayır, Çünkü Kanunlar Ve İşveren Buna Engel Oluyor	43	3,6434	1,07496		
	Kısmen, Çünkü Ülke Şartlarına Göre Değişebiliyor	91	3,9560	,69069		
	Herhangi Bir Fikrim Yok, Bilmiyorum	64	3,9531	,74858		

Son olarak, toplu iş sözleşmesinden memnun olma durumu ile kurulan ilişkide, yalnızca evet ve hayır diyen kişiler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin değeri ($p=0,027<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Buna göre, sözleşmesinden memnun olan kişiler 4,10 anlamlılık düzeyi ile sendikalaşmaya daha fazla önem verirken, memnun olmayanlar daha az önem vermektedir. Üyelerin sözleşmelerinden memnun olmamaları, istenilen hakların elde edilememesi, TİS hükümlerine uyulmaması gibi sebeplerden kaynaklanmakta dolayısıyla üyelerin sendikalara olan güveni kırılmaktadır. Bu sonuç ile de, sendikalaşmaya verilen önem ile sendikaya güven arasında kurmuş olunan hipotez 10 desteklenmiştir.

Tablo 106. Toplu İş Sözleşmesinden Memnun Olma Değişkenine Göre Sendikalaşmaya Verilen Öneme İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>TİS Memnuniyet Durumu</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikalaşmaya Verilen Önem</i>	Evet	308	4,1071	,69411	422,654	,000
	Hayır	51	3,6601	1,07598		
	Kısmen	31	3,7634	,80367		

Hipotez 10: Sendikasına güvenen ve inanan kişiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir. Sendikasına güvenen, inanan ve sendikasını benimseyen kişilerin sendikalaşmaya verdikleri öneme ilişkin kurulan hipotez 10, yukarıda açıklanan verilerle desteklenmiştir. Şöyle ki, sendikasına inandığı ve güvendiği için üye olan ve bunlardan dolayı sendikasını benimseyen işçiler, sendikasının hak ve çıkarlarını koruduğunu düşünmekte, sendikası vesilesiyle özellikle maddi kazanımlar elde ettiğini bilmekte, dolayısıyla sendikaların nedenli etkili kurumlar olduğunun farkında olmaktadır. Bu da işçilerin sendikaların işlevlerini öğrenmeye yönelik istekli olmasına ve sendikaların gerçekten etkili bir baskı unsuru olduğunu görerek sendikal farkındalıklarının artmasına sebep olmaktadır. Sendikal farkındalıkları yüksek olan kişilerin de doğrudan bağlantılı olarak sendikalaşmaya önem verdiği kabul edilmektedir. Sendikalaşmaya verilen önem ile özellikle sendikaya güven arasında ayrılmaz organik bir bağın olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Gerçekten de derinlemesine görüşmelerden de elde edilen bulgulara göre, üyesi olduğu sendikaya güvenen işçiler, örgütlü olmanın öneminin ve ayrıcalığının farkında olduklarını, hak ve çıkarların korunmasında sendikaların etkin bir rol oynadığını kabul ettiklerini söylemişlerdir. Bu da, düşünceleri bu yönde olan işçilerin sendikalaşmaya önem verdiğini göstermektedir. Oluşturulan hipotez 10, hem analiz sonuçlarıyla hem de derinlemesine görüşmelerde elde edilen bulgularla tam olarak sınanmış ve desteklenmiştir.

Bu konuyla ilgili, Uçkan ve Kağncıoğlu (2009) Eskişehir ilinde işçilerin sendikalara ilişkin tutum ve algılarını ölçmek amacıyla alan çalışması yapmıştır. Çalışmada, işçilerin sendikalara olan güvenleri ölçülmüş, sonuç olarak da sendikalara güven konusunda işçilerin olumsuz ve kararsız oldukları ortaya çıkmıştır. Sendikaya üye olmayan işçilerin çoğunun üye olmama sebebi de sendikalara olan güvensizlik olarak belirlenmiştir. Genel olarak sendikalara ilişkin duyulan güvensizliğin azaltılması için de sınıf çıkarlarının gözden geçirilerek temsil ettikleri işçi sayısının artırılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan sendikalı ve sendikasız işçilerin çoğunluğunun, sendikaların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebildiklerine inanmadıkları ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebepleri olarak da işveren baskısı, anti-demokratik yasalar ve sendikacıların yetersizliği gösterilmiştir.

Erdoğan ve Durmuşkaya (2014) da, sendikal olmama nedenlerine yönelik yapmış oldukları araştırmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. İşçiler, sendikaların güvenilir kurumlar olmadığına inanmakta ve yetersiz politika izlediklerini düşünmektedir. Yani sendikalara güvenmedikleri için bu sürece girmek istemediklerini belirtmişlerdir.

3.10.28. Üyelerin Tutum ve Algılarının Sendikal İşlevler Açısından Farklılaşması

Üyelerin tutum ve algıları ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sendikaların işlevlerinin TİS ve grev yapmak olduğunu söyleyenler ile ilk olarak bu konuda bilgisi ve fikri olmayanlar arasında ($p=0,004<0,05$), ikinci olarak sendikaların işlevlerinin ücret artışı sağlamak olduğunu söyleyenler arasında ($p=0,032<0,05$) değerinde anlamlı ilişki vardır. Tablo 107 incelendiğinde ise, sendikal işlevleri bilme durumu en yüksek olan kişiler, 3,76 anlamlılık düzeyi ile, sendikaların işlevlerinin TİS ve grev yapmak olduğunu söyleyenler olmuştur. Sendikal işlevleri bilme durumları en düşük olan kişiler ise, 3,45 anlamlılık düzeyi ile bu konuda bilgisi ve fikri olmayan kişilerdir. Bu durum için şunu söylemek mümkündür; sendikaların işlevleri konusunda herhangi bir bilgiye sahip olmayan kişiler, likert sorularını cevaplarken tutarlı cevap vermişlerdir.

Tablo 107. Sendikal İşlevleri Bilme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal İşlevleri Bilme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Tis Ve Grev Yapmak	72	3,7604	,51635	1434,377	,000
	Sosyal Haklarımızı Korumak	201	3,6061	,47441		
	Bilgin Ve Fikrim Yok	62	3,4516	,60856		
	Ücret Artışı Sağlamak	63	3,5093	,64011		

Sendikaya üye olmayı tercih etme sebepleri ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında, birden çok grup arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar sırası ile şu şekildedir; işveren istediği için diyenler ile ilk olarak daha iyi bir çalışma ortamı diyenler arasında ($p=0,001<0,05$), ikinci olarak kişisel hak

ve çıkarlarımızın korunması için diyenler arasında ($p=0,000<0,05$), üçüncü ve son olarak işverene karşı güçlü olmak için diyenler ile arasında ($p=0,004<0,05$), daha iyi bir çalışma ortamı için ile arkadaşları üye olduğu için diyenler arasında ($p=0,001<0,05$), arkadaşları üye olduğu için ile kişisel hak ve çıkarlarımızın korunması için diyenler arasında ($p=0,000<0,05$), işyeri sendikalı olduğu için ile kişisel hak ve çıkarların korunması için arasında ($p=0,028<0,05$), işverene karşı güçlü olmak için ile arkadaşları üye olduğu için arasında ($p=0,001<0,05$), işyeri sendikalı olduğu için diyenler ile birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için diyenler arasında ($p=0,024<0,05$) değerinde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 108. Sendikaya Üye Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikaya Üye Olmayı Tercih Etme Sebepleri</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Daha İyi Bir Çalışma Ortamı	59	3,6709	,50082	902,482	,000
	Kişisel Hak Ve Çıkarlarımızın Korunması	90	3,7491	,55566		
	İşverene Karşı Güçlü Olmak	59	3,6709	,39344		
	Birlik Ve Beraberlik İçinde Hareket Etmek	58	3,7773	,41751		
	Arkadaşları Üye Olduğu İçin	46	3,2736	,56592		
	İşveren İstedığı İçin	47	3,3156	,53640		
	İşyeri Sendikalı Olduğu İçin	39	3,4509	,58730		

Verilen bu bilgilere göre tablo incelendiğinde, sendikal işlevleri bilme durumunun en yüksek olduğu kişilerin, 3,77 anlamlılık düzeyi ile birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için sendikaya üye olanlar olduğu görülmektedir. Sendikal işlevleri bilme durumunun en düşük olduğu kişiler ise, 3,27 anlamlılık düzeyi ile arkadaşları üye olduğu için sendikaya üye olanlardır. Birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için sendikaya üye olan kişilerin, sendikal farkındalığa sahip olduğunu dolayısıyla da sendikaların işlevlerini bilme durumlarının yüksek olması şaşırtıcı değildir. Arkadaşları üye olduğu için üye olanların ise, sendikal farkındalıklarının düşük olduğu, dolayısıyla da sendikal işlevleri bilme durumlarının düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 109’da gösterilen sendikayla kurulan irtibat ile sendikal işlevleri bilme arasındaki ilişkide, çalışma hayatında herhangi bir sorunla karşılaşınca sendikası ile iletişime geçen kişilerin, geçmeyen kişilere nazaran 3,62 anlamlılık düzeyi ile sendikal işlevleri bilme durumunun daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Şöyle ki, çalışma hayatında sorun yaşayan bireyler, sendikaları ile iletişime geçerek bu sorunun nasıl çözüleceğine yönelik bilgi almakta, haklarının bilincinde olarak sendikanın görev ve sorumluluklarını bilmekte, dolayısıyla sendikal işlevleri bilme durumları da artmaktadır.

Tablo 109. Sendika ile Kurulan İrtibat Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika İle Kurulan İrtibat</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet	381	3,6253	,52307	,075	,000
	Hayır	17	2,9069	,45442		

Tablo 110’a göre; sendikal görevi olan kişilerin 3,81 ile sendikal işlevleri bilme durumları daha yüksek çıkmıştır. Şöyle ki, sendikaların görev ve sorumlulukları ile ilgili gerekli ve önemli bilgileri öğrenen, sendikal haklarının farkında olan ve sorumluluk üstlenen, üstlenmek isteyen kişiler, çeşitli sendikal görevlerde bulunmaktadır. Dolayısıyla sendikal görevi olan kişilerin, sendikal işlevleri bilme durumları, olmayanlara nazaran daha yüksektir.

Tablo 110. Sendikal Görev Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal Görev Varlığı</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet	32	3,8151	,64471	1,393	,016
	Hayır	366	3,5754	,52628		

Sendikal faaliyetlere katılma durumu ile sendikal işlevleri bilme durumu arasındaki ilişkide, genel olarak faaliyetlere katılmayan kişiler ile faaliyetlere katılan kişiler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sendikal faaliyetlere katılmayanlar ile ilk olarak organize edilen diğer eylem ve yürüyüşlere katılanlar arasında ($p=0,018<0,05$), ikinci ve son olarak eğitim ve seminerlere katılanlar arasında ise ($p=0,001<0,05$) değerinde, toplantılara katılan kişiler ile davet edilen organizasyonlara katılan kişiler arasında da ($p=0,028<0,05$) değerinde anlamlı

ilişkiler vardır. Buna göre, sendikal işlevleri bilme durumu en yüksek olan kişiler, 3,83 anlamlılık düzeyi ile toplantılara katılanlar olmuştur. En düşük olan kişiler ise, 3,42 anlamlılık düzeyi ile sendikal faaliyetlere katılmayanlardır.

Tablo 111. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal Faaliyetlere Katılma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Toplantılar	45	3,8333	,46125	995,639	,000
	I Mayıs Eylemleri	9	3,6481	,57852		
	Diğer Eylem Ve Yürüyüşler	51	3,6993	,56053		
	Eğitim Ve Seminerler	35	3,8143	,42255		
	Davet Edilen Sosyal Organizasyonlar	135	3,5654	,57442		
	Sendikal Faaliyetlere Katılmıyorum	123	3,4295	,49035		

Üyelerin sendikaları benimseme durumları ile sendikal işlevleri bilme durumu arasındaki ilişkide, bazı gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Güvendiği ve inandığı için sendikasını benimseyenler ile haklarını koruduğu için benimseyenler arasında ($p=0,006<0,05$) değerinde, güçlü ve başarılı olduğu için benimseyenler ile ilk olarak haklarını koruduğu için benimseyenler arasında ($p=0,018<0,05$) değerinde, ikinci olarak ise benimseyip benimsememe konusunda kararsız olan kişiler arasında ($p=0,001<0,05$) değerinde anlamlı ilişki vardır. Tablo 112'ye göre, sendikal işlevleri bilme durumları en yüksek olan kişiler, 3,78 anlamlılık düzeyi ile güçlü ve başarılı olduğu için sendikasını benimseyenlerdir. En düşük olan kişiler ise, 3,38 anlamlılık düzeyi ile bilmiyorum diyenlerdir.

Tablo 112. Üyelerin Sendikaları Benimseme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikayı Benimseme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Güçlü Ve Başarılı Olduğu İçin	55	3,7803	,60484	997,091	,000
	Güvendiğim Ve İnanıldığım İçin	106	3,7531	,40154		
	Haklarımızı Korudukları İçin	140	3,5226	,56083		
	Kısmen Benimsiyorum	38	3,4781	,48733		
	Bilmiyorum	52	3,3814	,53483		
	Haklarımızı İyi Savunamıyor, Benimseyemiyorum	7	3,3929	,75724		

Sendikaların üyelerini benimseme durumları ile sendikal işlevleri bilme durumu arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 113'e göre, biz bir aileyiz bu yüzden sendikamız bizi benimsiyor diyenler ile kısmen benimsiyor diyenler arasında ($p=0,013<0,05$) değerinde anlamlı bir ilişki vardır. Sendikal işlevleri bilme durumu en yüksek olan kişiler ise, 3,72 anlamlılık düzeyi ile sendikasının kendisini benimseyenlerdir.

Tablo 113. Sendikaların Üyelerini Benimseme Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikaların Üyelerini Benimseme Durumu</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Biz Bir Aileyiz, O Yüzden Benimsiyor	228	3,7240	,50027	1514,429	,000
	Kısmen Benimsiyor	46	3,4710	,56716		
	Bilmiyorum	116	3,4116	,53447		
	Hayır Benimsemiyor	8	3,2708	,57174		

Son olarak, sendikaların çalışma hayatındaki beklentileri karşılama durumu ile sendikal işlevler arasındaki anlamlı ilişkide, sendikasının çalışma hayatındaki beklentilerini karşılayacağını düşünen üyeler ile ilk olarak hayır diyenler ile ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak ise kısmen diyenler arasında ($p=0,000<0,05$) değerinde ilişki bulunmuştur. Tablo 114'e göre bu üç grup arasında, sendikal işlevleri bilme durumu en yüksek olan kişiler, 3,72 anlamlılık düzeyi ile sendikasına güvenenlerdir.

Tablo 114. Sendikaların Çalışma Hayatındaki Beklentileri Karşılama Değişkenine Göre Sendikal İşlevlere İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Çalışma Hayatındaki Beklentileri Karşılama Durumu</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal İşlevler</i>	Evet, Çünkü Sendikamız Çıkarlarımız İçin Mücadele Ediyor	200	3,7288	,52212	1499,269	,000
	Hayır, Çünkü Kanunlar Ve İşveren Buna Engel Oluyor	43	3,3450	,55771		
	Kısmen, Çünkü Ülke Şartlarına Göre Değişebiliyor	91	3,4542	,48309		
	Herhangi Bir Fikrim Yok, Bilmiyorum	64	3,5430	,55077		

3.10.29. Üyelerin Tutum ve Algılarının Sendikal Farkındalık Açısından Farklılaşması

Bu bölümde, üyelerin tutum ve algıları ile sendikal farkındalık arasındaki anlamlı ilişkiler incelenecektir. Sendikaların işlevleri ile sendikal farkındalık arasında bulunan anlamlı ilişkiye göre, sendikal işlevler ile ilgili bilgisi ve fikri olmayanlar ile ilk olarak TİS ve grev yapmak diyenler arasında ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak sosyal haklarımızı korumak diyenler arasında ($p=0,034<0,05$) değerinde, TİS ve grev yapmak diyenler ile ilk olarak ücret artışı sağlamak diyenler arasında ($p=0,001<0,05$), ikinci olarak sosyal haklarımızı korumak için diyenler arasında ($p=0,032<0,05$) değerinde ilişkiler kurulmuştur. Tablo 115'e göre, sendikal farkındalığı en yüksek olan kişiler, 4,02 anlamlılık düzeyi ile sendikaların işlevini TİS ve Grev yapmak olarak belirten kişilerdir. En düşük olan kişiler ise, 3,59 anlamlılık düzeyi ile bilgisi ve fikri olmayanlardır. Şöyle ki, sendikal hakların en önemli iki ayağı, TİS ve grev'dir. Sendikaların işlevlerine yönelik olarak, bu cevabı veren kişilerin sendikal farkındalıklarının yüksek çıkması şaşırtıcı bir sonuç değildir.

Tablo 115. Sendikal İşlevleri Bilme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal İşlevleri Bilme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Tis Ve Grev Yapmak	72	4,0293	,52149	1348,611	,000
	Sosyal Haklarımızı Korumak	201	3,8159	,53260		
	Bilgin Ve Fikrim Yok	62	3,5914	,66993		
	Ücret Artışı Sağlamak	63	3,6631	,63043		

Sendika üyesi olmayı tercih etme sebepleri ile sendikal farkındalık arasında kurulan ilişkide, farklı gruplar arasında anlamlı değerler bulunmuştur. İşveren istediği için üye olanlar ile ilk olarak daha iyi bir çalışma ortamı için üye olanlar arasında ($p=0,028<0,05$), ikinci olarak kişisel hak ve çıkarların korunması için üye olanlar arasında ($p=0,014<0,05$), üçüncü olarak işverene karşı güçlü olmak için üye olanlar arasında ($p=0,014<0,05$), dördüncü ve son olarak birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için üye olanlar arasında ise ($p=0,004<0,05$) değerinde, arkadaşları üye olduğu için üye olanlar ile daha iyi bir çalışma ortamı için üye olanlar arasında ($p=0,001<0,05$) değerinde ilişkiler ortaya çıkmıştır. Tablo 116'ya göre, sendikal farkındalığı en yüksek olan kişiler, 3,95 anlamlılık düzeyi ile birlik ve beraberlik içinde hareket edebilmek için üye olanlardır. Farkındalığı en düşük olan kişiler ise, 3,45 anlamlılık düzeyi ile arkadaşları üye olduğu için üye olanlardır. Şunu söylemek mümkündür; birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için sendikaya üye olan kişiler, örgütlü hareketin gücünün farkında olmakla birlikte sendikal farkındalığı yüksek olan grup olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 116. Sendika Üyesi Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Üyesi Olmayı Tercih Etme Sebebi</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Daha İyi Bir Çalışma Ortamı	59	3,8927	,51332	793,474	,000
	Kişisel Hak Ve Çıkarlarımızın Korunması	90	3,8877	,63107		
	İşverene Karşı Güçlü Olmak	59	3,9153	,51057		
	Birlik Ve Beraberlik İçinde Hareket Etmek	58	3,9502	,47148		
	Arkadaşları Üye Olduğu İçin	46	3,4517	,59831		
	İşveren İstedığı İçin	47	3,5579	,55724		
	İşyeri Sendikalı Olduğu İçin	39	3,7151	,62740		

Sendikal farkındalığı yüksek olan üyeler, sendikal haklarının bilincinde olarak hareket ederek, kendilerini temsil eden örgütleri ile iletişim halinde olmaktadır. Gerçekten de Tablo 117’de çıkan sonuçlara göre, sendikal farkındalığı en yüksek olan üyeler, 3,82 anlamlılık düzeyi ile çalışma hayatında herhangi bir problem ile karşılaştığında sendikası ile irtibata geçmekte ve sorunlarını paylaşmaktadır. Aynı şekilde, farkındalığı yüksek olan üyeler, sendikal yayın organlarını takip ederek, sendikasında ve sektörde olan gelişmeleri takip etmekte ve özellikle sendikal olaylara karşı duyarlı olmaktadır. Çıkan sonuç da bu görüşü destekler nitelikte olup, farkındalığı en yüksek olan kişiler 3,83 ile sendikaların yayın organlarına ulaşanlar olmuştur.

Tablo 117. Sendika ile Kurulan İrtibat ve Sendikal Yayın Organlarına Ulaşma Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testlerinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika ile Kurulan İrtibat</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evet	381	3,8247	,57422	1,203	,000
	Hayır	17	3,1373	,41672		
	<i>Sendikal Yayın Organlarına Ulaşma</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	Evet	359	3,8307	,57895	,305	,000
	Hayır	39	3,4701	,54281		

Sendikal farkındalık ile ilgili, özellikle değinilmesi gereken bir diğer durum ise sendikal görev varlığıdır. Sendikal görevi olan kişilerin, sendikal olaylara daha duyarlı olduğu, sendikalar ile ilgili daha fazla bilgiye sahip olduğu, görev ve sorumluluk üstlenerek hak mücadelesinde bulunduğu varsayılmaktadır. Çıkan sonuç, en azından yapılan çalışma için bu varsayımın doğru olduğunu göstermektedir. Tablo 118'e göre sendikal görevi olan kişilerin, olmayan kişilere nazaran 4,19 anlamlılık düzeyi ile sendikal farkındalıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 118. Sendikal Görev Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin T-Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal Görev Varlığı</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Evet	32	4,1910	,64061	,032	,001
	Hayır	366	3,7608	,56761		

Sendikal faaliyetlere katılma durumu ile sendikal farkındalık arasında, özellikle faaliyetlere katılmayanlar ile birçok grup arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, sendikal faaliyetlere katılmayan kişiler ile ilk olarak toplantılara katılan kişiler arasında ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak organize edilen diğer eylem ve yürüyüşlere katılan kişiler arasında ($p=0,000<0,05$), üçüncü olarak eğitim ve seminerlere katılanlar arasında ($p=0,000<0,05$), dördüncü ve son olarak davet edilen sosyal organizasyonlara katılanlar arasında ise ($p=0,005<0,05$) değerinde anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Ayrıca, toplantılara katılan kişiler ile davet edilen sosyal organizasyonlara katılan kişilerin vermiş oldukları cevaplar arasında da anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu anlamlı farklılığın değeri ise ($p=0,007<0,05$) olarak hesaplanmıştır. Tablo 119 incelendiğinde, sendikal farkındalığı en yüksek olan kişiler, 4,10 anlamlılık düzeyi ile toplantılara katılan kişiler olurken, sen düşük olan kişiler ise 3,54 ile sendikal faaliyetlere katılmayanlar olmuştur. Sendikaların toplantılarına katılan üyelerin, daha önce de belirtildiği gibi, sendikalaşmaya önem verdiği, sendikal duyarlılığa sahip olduğu dolayısıyla da sendikal farkındalığının yüksek olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 119. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal Faaliyetlere Katılma Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Toplantılar	45	4,1062	,50082	962,563	,000
	1 Mayıs Eylemleri	9	3,7284	,72032		
	Diğer Eylem Ve Yürüyüşler	51	3,9891	,58553		
	Eğitim Ve Seminerler	35	4,0444	,42112		
	Davet Edilen Sosyal Organizasyonlar	135	3,7844	,62894		
	Sendikal Faaliyetlere Katılmıyorum	123	3,5474	,48205		

Hipotez 11: Sendikal faaliyetlere katılan kişilerin, sendikal farkındalıkları daha yüksektir. Sendikaların düzenlemiş olduğu faaliyetlere (eğitim, toplantı, eylem ve yürüyüşler, gezi, piknik vs.) katılan üyelerin sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu yönünde oluşturulan hipotez 11, araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Şöyle ki sendikaların düzenlemiş olduğu toplantılara, seminerlere, eğitimlere özellikle gönüllü olarak katılan işçilerin sendikalarda örgütlenmenin önemli olduğunu düşündükleri dolayısıyla da sendikal örgütlenmeye önem verdikleri, sendikaların hak ve çıkarlarının geliştirilmesi noktasında bir şeyleri değiştirebileceğine inandıkları ve sadece sendikaya üye olmanın yeterli olmadığını düşünerek sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu düşünülmektedir. Gerçekten de sendikal faaliyetlere katılan işçiler, üyesi bulunduğu sendika ile irtibatta olmanın önemini kavramakta, dolayısıyla sendikaların gerçekleştirdiği faaliyetlere katılmaya gayret etmektedir. Derinlemesine görüşme yapılan işçilerden birinin, çocuğunu bile görmeden mesai'den sonra toplantılara katılmaya çalışıyorum demiş olması, bahsedilen duruma örnek teşkil etmektedir. Analiz sonucunda ortaya çıkan veriler, sendikal faaliyetlere katılan kişilerin sendikal farkındalıklarının daha yüksek olduğu yönündedir. Böylece kurulmuş olan hipotez 11 sınanmış ve desteklenmiştir.

Üyelerin sendikalarını benimsemeleri ile sendikal farkındalık arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 120'ye göre, hakkını koruduğu için benimseyenler ile ilk olarak güçlü ve başarılı olduğu için benimseyenler arasında ($p=0,012<0,05$), ikinci olarak güvendiği ve inandığı için benimseyenler arasında da ($p=0,004<0,05$) değerinde ilişki kurulmuştur. Ayrıca, sendikasını benimseme

konusunda kararsız olan kişiler ile ilk olarak güçlü ve başarılı olduğu için benimseyenler arasında ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak güvendiği ve inandığı için benimseyenler arasında da yine ($p=0,000<0,05$) değerinde anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre, sendikal farkındalığı en yüksek olan kişiler, 4,00 anlamlılık düzeyi ile sendikasını güçlü ve başarılı olduğu için benimseyenler olmuştur. En düşük olan kişiler ise, bu konuda kararsız olan kişilerdir.

Tablo 120. Üyelerin Sendikayı Benimseme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Üyelerin Sendikayı Benimseme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Güçlü Ve Başarılı Olduğu İçin	55	4,0020	,62140	922,356	,000
	Güvendiğim Ve İnandığım İçin	106	3,9706	,48476		
	Haklarımızı Korudukları İçin	140	3,7143	,60597		
	Kısmen Benimsiyorum	38	3,7281	,52543		
	Bilmiyorum	52	3,5427	,54329		
	Haklarımızı İyi Savunamıyor, Benimseyemiyorum	7	3,3810	,67237		

Sendikanın üyesini benimseme durumu ile sendikal farkındalık arasındaki ilişkiye göre, biz bir aileyiz, o yüzden benimsiyorum diyenler ile ilk olarak bilmiyorum diyenler arasında ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak hayır benimsemiyor diyenler arasında ise, 0,05 anlamlılık değerine çok yakın bir değer olarak ($p=0,049<0,05$) değeri bulunmuştur. Sendikal farkındalığı en yüksek olan kişiler, 3,91 anlamlılık düzeyi ile sendikasının kendisini benimsediğini düşünenler olurken, farkındalığı en düşük kişiler ise, 3,38 düzeyi ile sendikasının kendisini benimsemediğini düşünenler olmuştur.

Tablo 121. Sendikanın Üyeleri Benimseme Değişkenine Göre Sendikal Farkındalığa İlişkin Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikaların Üyeleri Benimseme Durumu</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Sendikal Farkındalık</i>	Biz Bir Aileyiz, O Yüzden Benimsiyorum	228	3,9176	,57323	1359,263	,000
	Kısmen	46	3,6932	,57625		
	Bilmiyorum	116	3,6236	,55134		
	Hayır Benimsemiyor	8	3,3889	,61435		

3.10.30. Üyelerin Tutum ve Algılarının e-Devlet'e İlişkin Tutum Açısından Farklılaşması

Tablo 122'de görüldüğü gibi, kişilerin sendika üyesi olmayı tercih etme sebepleri ile e-Devlet'e ilişkin tutumları arasındaki ilişkide, birçok grup arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Öncelikle işyeri sendikalı olduğu için üye olanlar ile ilk olarak kişisel hak ve çıkarlarının korunması için üye olanlar arasında ($p=0,036<0,05$), ikinci ve son olarak işverene karşı güçlü olmak için üye olanlar arasında ($p=0,006<0,05$) değerinde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. İşveren istediği için üye olanlar ile ilk olarak daha iyi bir çalışma ortamı için üye olanlar arasında ($p=0,000<0,05$), ikinci olarak kişisel hak ve çıkarların korunması için üye olanlar arasında ($p=0,002<0,05$), üçüncü olarak işverene karşı güçlü olmak için üye olanlar arasında ($p=0,000<0,05$), dördüncü ve son olarak da birlik ve beraberlik içinde hareket etmek için üye olanlar arasında ($p=0,005<0,05$) değerinde ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 122. Sendika Üyesi Olmayı Tercih Etme Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendika Üyesi Olmayı Tercih Etme Sebepleri</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Daha İyi Bir Çalışma Ortamı	59	3,1138	,53569	505,094	,000
	Kişisel Hak Ve Çıkarlarımızın Korunması	90	3,1381	,65743		
	İşverene Karşı Güçlü Olmak	59	3,2300	,60144		
	Birlik Ve Beraberlik İçinde Hareket Etmek	58	3,1527	,66570		
	Arkadaşları Üye Olduğu İçin	46	3,0745	,58223		
	İşveren İstedığı İçin	47	2,7234	,65357		
	İşyeri Sendikalı Olduğu İçin	39	2,7875	,56942		

Buna göre, e-Devlet'e ilişkin en olumlu tutumu sergileyen kişiler, 3,23 anlamlılık düzeyi ile işverene karşı güçlü olmak için sendikaya üye olanlar olmuştur. En olumsuz tutumu sergileyen kişiler ise, 2,72 anlamlılık düzeyi ile işveren istediği için sendikaya üye olanlardır. Şunu söylemek mümkündür; birebir görüşmelerde elde edilen bulgulara göre, işverenin e-Devlet sisteminin

kolaylığını, ücretsiz oluşunu öne sürerek, bazı işçiler üzerinde psikolojik baskı yarattığı ortaya çıkmıştır. Gerçekten de, çıkan sonuç ile birlikte değerlendirildiğinde, işveren istediği için sendikaya üye olan kişiler, e-Devlet'e karşı daha olumsuz tutum sergilemektedir. Bu veriler, hipotez 12'yi destekler niteliktedir.

Son olarak, üyelerin sendikal faaliyetlere katılma durumu ile e-Devlet'e ilişkin tutum arasındaki anlamlı ilişkiler incelenmiş, sadece üç grup arasında farklılaşan cevaplara rastlanmıştır. Tablo 123'e göre, toplantıya katılan üyeler ile ilk olarak organize edilen diğer eylem ve yürüyüşlere katılanlar arasında ($p=0,004<0,05$), ikinci olarak da davet edilen sosyal organizasyonlara katılanlar arasında ($p=0,008<0,05$) değerinde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu üç grup arasında, e-Devlet'e ilişkin en olumlu tutumu sergileyen kişiler, 3,36 anlamlılık düzeyi ile toplantılara katılanlardır. En olumsuz tutumu sergileyenler ise, 2,91 anlamlılık düzeyi ile organize edilen diğer eylem ve yürüyüşlere katılan üyeler olmuştur.

Tablo 123. Sendikal Faaliyetlere Katılma Değişkenine Göre e-Devlet'e İlişkin Tutuma Yönelik Olarak Anova Testinin Sonuçları

<i>Boyut</i>	<i>Sendikal Faaliyetlere Katılma</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>e-Devlet'e İlişkin Tutum</i>	Toplantılar	45	3,3683	,57425	568,998	,000
	1 Mayıs Eylemleri	9	2,9048	,71071		
	Diğer Eylem Ve Yürüyüşler	51	2,9160	,61689		
	Eğitim Ve Seminerler	35	2,9918	,49843		
	Davet Edilen Sosyal Organizasyonlar	135	3,0106	,72835		
	Sendikal Faaliyetlere Katılmıyorum	123	3,0906	,54667		

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde 2012 yılından itibaren sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ile grev ve lokavt konuları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile düzenlenmektedir. Yeni yasa eski yasalardaki uluslararası ve ulusal aktörler tarafından eleştirilen pek çok konuda yeni düzenlemeler getirmiştir. Bu değişikliklerden birisi de eski sistemde noter onayı ile gerçekleşen üyelik sisteminin yerine e-Devlet üzerinden üyelik sisteminin getirilmesidir.

Yasanın gerekçesinde Türk sendikacılığını geliştirmenin, dolayısıyla da toplu iş ilişkilerini daha ileriye taşımının mevcut yasalarla mümkün olmadığı belirtilerek, çağın değerlerini yansıtan ve çalışma hayatının sorunlarına uzun vadede çözüm getirecek yeni bir yasanın çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Yasada sendikal hak ve özgürlüklerin yeniden düzenlenmesi hedeflenerek, bu amaçla ILO'nun 87 ve 98 No'lu sözleşmeleri temel alınmıştır.

Yeni Yasanın en çok eleştirilen noktalarından birisi ise, sendikalara üye olurken ve sendika üyeliğinden ayrılırken "e-Devlet" sisteminin getirilmiş olmasıdır. Noter onayının olumsuz yönlerine yönelik eleştiriler giderilmeye çalışılırken başka bir sorunlu alan yaratılmıştır. Yeni yasa; özellikle çalışmanın temel sorunsalı olan e-Devlet'e ilişkin kolaylıkların yanı sıra, beklenti, kaygı ve endişeleri beraberinde getirmiştir. Getirilen yeni üyelik sistemi ile sendikalara üyelik önemli oranda kolaylaştırılmıştır. Ancak yeni sistem, üyeliğin gerçekleşmesi için sisteme girişte kullanılan e-Devlet şifrelerinin, işveren, sendikalar veya üçüncü kişiler tarafından alınması gibi eylemleri de beraberinde getirmiştir. Aynı zamanda sistem kayıtdışı çalıştırılan, sosyal güvenlik sistemine dahil edilmeyen işçilerin sendikalara üyeliğine de uygun değildir. Bu durumlar sendikal hak ve özgürlükler açısından sakınca yaratmakta ve ILO tarafından eleştirilmektedir.

Bu çalışmada, sendikalara üyelik şeklinin değiştirmesi ve bu değişimin sendikal örgütlenme üzerindeki olası etkileri Bursa İli Metal Sektörü örneğinde araştırılarak, sistemin sendikal özgürlükler ve üyelerin davranışları üzerindeki etkileri, aynı zamanda metal sektöründe çalışan sendikalı ve sendikasız işçilerin sendikalara ilişkin tutumları ve örgütlenme pratikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Bursa ilinde metal sektöründe yapılmasının nedeni ise, metal sektörünün en fazla örgütlü olduğu illerden birisi olması ve 2015 yılında gerçekleşen “Metal Fırtına”nın burada başlamış olmasıdır. Çalışma metal sektöründe çalışan Türk-Metal’e üye 198, Birleşik Metal-İş’e üye 100, TOMİS’e üye 8 ve Özçelik-İş’e üye olan 92, toplamda 398 sendikalı işçi ile aynı sektörde çalışan toplam 52 sendikasız işçi arasında yapılmıştır. TOMİS haricinde, toplu sözleşme yapma yetkisi olmayan sendikaların üyeleri çalışmaya dahil edilmemiştir.

Yapılan çalışmada, sendikalı ve sendikasız işçilere yönelik elde edilen bulgular şöyledir:

- Çalışmaya katılan sendikasız işçiler genel olarak üye olmanın bir getirisi olmadığını düşünmekte, aynı zamanda sorumluluk üstlenmeyerek işlerini tehlikeye sokmak istemediklerinden dolayı da herhangi bir sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir.
- Sendika üyelerinin, sendikaya üye olmaya karar verme nedenleri ve buldukları sendikayı özellikle seçme nedenleri, üye oldukları sendikaya göre farklılaşmaktadır. Türk Metal sendikasına üye olan işçilerin çoğunluğu (%27,8) en güçlü sendika olduğu için, Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan işçilerin çoğunluğu (%44) güvendiği ve inandığı için, Özçelik-İş sendikasına üye olan işçilerin çoğunluğu (%30,4) çoğunluğa uymak için, TOMİS’e üye olan işçilerin çoğunluğu ise (%62,5) ideolojisine uygun olduğu için üye olduklarını belirtmiştir.
- Sendikaya üye olan bazı işçilerin, sendikaların işlevleri, görevleri ve etkileri konusunda bilgi ve fikir sahibi olmadıkları, dolayısıyla sendikalaşmaya çok fazla önem vermedikleri anlaşılmıştır.
- Kendi isteği ile üye olanların yanı sıra, çeşitli baskılara maruz kalarak sendikaya üye olmaya zorlananların olduğu saptanmıştır.
- Genel olarak sendikalara, kendilerini güvende hissetmek için üye olanların, tam olarak savunulmadıkları ve temsil edilmediklerini düşündükleri için güvenlerinin kırıldığı anlaşılmaktadır.

- Çalışmaya katılan sendika üyelerinin hemen hemen yarısı sendikalarını tam olarak benimsememekte, sendikasının da kendisini benimsemediğini düşünmekte, dolayısıyla sendikasının çalışma hayatındaki beklentilerini karşılayıp karşılamaması konusunda kararsız kalmaktadır.
- Çalışmaya katılan üyelerin çoğu, sendikalarından memnun olduklarını ve ayrılmayı düşünmediklerini, sendikasından ayrılmayı düşünen üyelerin çoğu ise, sendikasız olmaksızın, en azından sağlanan bazı haklar sebebi ile başka bir sendikaya üye olarak örgütlü kalmak istediklerini belirtmiştir.
- e-Devlet aracılığı ile üye olanların çoğunluğunun, işlemlerini bir başkası yapmıştır. Kendi işlemlerini yapan üyeler ise sendika, işveren ve yakınlarından destek alarak üyelik işlemlerini gerçekleştirmiştir.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu, örgütlenme düzeyinin yetersiz olduğunu ancak örgütlenen sendika sayısının yeterli olduğunu belirtmiştir.
- “Metal Fırtına”ya yönelik sorulan soruya, katılımcıların büyük çoğunluğu bilgisinin ve fikrinin olmadığı yanıtını vermiştir. Sendika üyesi olmayanların yanı sıra, sendika üyesi olan işçilerin de sendikal farkındalıklarının düşük olduğu, sektörde yaşanan olaylara ve sendikalara karşı ilgisiz olduklarını saptanmıştır.
- Orta yaşlı işçiler, genç işçilere nazaran sendikalara yönelik çok fazla beklenti içinde olmamakta ve sendikalaşmaya fazla önem vermemektedir.
- Lise mezunu olan sendikalı işçiler, üniversite mezunu olan sendikalı işçilere nazaran sendikaların işlevlerini daha iyi bilmekte ve sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir.
- Kişilerin çalıştıkları ortam güvenli oldukça, sendikalaşmaya verdikleri önem artmaktadır. Aynı zamanda, kendilerini güvende hissettikçe sendikal farkındalıkları artmaktadır.
- Üye olunan sendikalar farklılaştıkça, sendikalaşmaya verilen önem de farklılaşmaktadır.
- Kendi tercihi ile sendikaya üye olmayan üyeler, sendikalaşmaya önem vermemektedir. Aynı zamanda sendikal farkındalıkları düşüktür.

- Sendikaya uzun zamandır üye olan kişilerin sendikal farkındalıkları daha yüksektir.
- Noter aracılığı ile ve işverenlerinin tercihi ile sendikaya üye olan işçiler, e-Devlet'e ilişkin olumsuz tutum sergilemektedir.
- Çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ile ilgili sendikaları ile irtibat kurmayan üyeler, sendikalaşmaya daha az önem vermektedir.
- Sendikal görevi olan ve sendikal faaliyetlere katılan kişilerin, sendikalaşmaya verdikleri önem ve sendikal farkındalıkları daha yüksektir.
- Sendikasını benimseyen ve sendikasının kendisini benimsediğini düşünen üyelerin, sendikal farkındalıkları daha yüksektir.
- e-Devlet aracılığı ile üyelik, sendika ile üye arasındaki bağı zedelemektedir.
- Üyelerin çoğunluğunun (%50,2), e-Devlet'i basit ve ücretsiz olduğu için avantajlı gördüğü ortaya çıkmıştır.
- Noter aracılığı ile sendikaya üye olanların, e-Devlet'e ilişkin tutumları daha olumsuz çıkmıştır. Noter aracılığı ile üye olanlar, kişisel bilgilerin güvenliği, işverenin sendika üyeliğinden hemen haberinin olması ve sendika değiştirmenin kolay olması gibi sebepler ile e-Devlet'i tam olarak benimsememekte, ancak avantajları olduğunu da kabul etmektedirler.
- e-Devlet'e ilişkin en olumsuz tutumu sergileyen kişiler Türk Metal sendikasına üyedir.
- e-Devlet'e ilişkin en olumsuz tutumu sergileyenler, işveren önerisi ve etkisi ile üye olanlardır.
- e-Devlet üyeliğini gerçekleştirirken zorlukla karşılaşan kişilerin, genel olarak e-Devlet'e ilişkin tutumları da olumsuzdur.

Yapılan çalışmada, kabul edilen ve reddedilen hipotezler ise şöyledir;

- Çalışanların demografik özellikleri sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir (H1). Oluşturulan bu hipotez doğrulanmıştır. Kişilerin medeni durumlarına, yaşlarına, eğitimlerine eşlerinin çalışma durumlarına ve

eşlerinin sendikal olma durumlarına göre sendikalaşmaya verdikleri önem değişmektedir.

- Kişiler, çalıştıkları ortamda kendini güvende hissettikçe, sendikal işlevleri bilme durumları ve sendikal farkındalıkları artmaktadır (H2). Çalışma sonucunda kurulmuş olan bu hipotez desteklenmiştir. Şöyle ki, kişilerin çalıştıkları işyerindeki kaza riski azaldıkça, kişi kendini güvende hissetmekte, işçinin güvenliği konusunda sendikanın önemli bir baskı unsuru olduğunu düşünmekte, dolayısıyla daha çok güvende hissedebilmek için sendikalara yönelmektedir. Kaza riski azaldıkça sendikal işlevleri bilme durumu da artmaktadır.
- Üye olunan sendika, sendikalaşmaya verilen önemi etkilemektedir (H3). Kurulmuş olunan bu hipotez sınanarak doğrulanmıştır. Kişilerin üye olduğu sendika ile sendikal örgütlenmeye bakış açısı arasında doğrudan bağlantı bulunmakta, dolayısıyla sendikalaşmaya verdikleri önem de değişmektedir.
- Sendikaya üyelik süresi arttıkça sendikal farkındalık da artmaktadır (H4). Oluşturulan bu hipotez kısmen desteklenmiştir. Çünkü; 8-13 yıldır sendikaya üye olanlara kadar sendikal farkındalık artmakta, 14-19 yıldır üye olanların farkındalıkları düşmekte ve 20+ yıldır üye olanların farkındalıkları tekrardan artmaktadır.
- Kendi tercihi ile sendikaya üye olan kişilerin farkındalıkları daha yüksektir (H5). Kendi tercihi ile sendikaya üye olan kişiler, sendikaların işlevlerini bildikleri için, hak ve çıkarlarının korunması için kendi istekleri ile sendikalara üye olmuşlardır. Sendikaların önemini anlayan işçilerin sendikal farkındalıkları da yüksektir. Kurulmuş olan bu hipotez, çıkan sonuçlar ile desteklenmiştir.
- Sendikaların işlevlerini bilen kişiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir (H6). Sendikaların işlevlerini bilen kişilerin, sendikalara yönelik olumlu tutum sergiledikleri ve sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Dolayısıyla sendikal farkındalığı yüksek olan bireylerin, sendikalaşmaya verdikleri önem daha fazladır. Hipotezimiz sınanmış ve desteklenmiştir.

- Sendikaya üyelik şekli e-Devlet'e ilişkin tutumu etkilemektedir (H7). Çalışmanın en önemli kısmını oluşturan bu hipotez, sonuçlar ile desteklenmiştir. Şöyle ki, sendikaya uzun süredir, yani noter aracılığı ile üye olan kişiler, e-Devlet'in işveren müdahalesini yaratabileceğini, sendika değiştirmenin kolaylaşabileceğini, sistemin sendikalaşmaya ciddiyetsiz baktığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla, bu olumsuzlukların sendikalaşmayı zedeleyebileceğini düşünerek bu sistem ile üyeliği olumsuz olarak değerlendirmişlerdir.
- e-Devlet üyeliğini gerçekleştirirken zorlukla karşılaşan kişilerin, e-Devlet'e ilişkin tutumları olumsuzdur (H8). Bu hipotez çıkan sonuçlar ile sınanarak desteklenmiştir. Sistemi kullanırken herhangi bir sorunla karşılaşan kişiler, sistemin yavaş çalıştığını söyleyerek, sistemin olumsuz yönlerini eleştirmişlerdir.
- Metal Fırtına sendikalaşmaya verilen önemi etkilemiştir (H9). Kurulmuş olan bu hipotez, sınanmıştır ancak istenildiği gibi desteklenememiştir. Şöyle ki, Metal Fırtınayı haklı eylem olarak gören kişilerin farkındalıklarının yüksek çıkacağı, dolayısıyla da sendikalaşmaya verdikleri önemin daha fazla olacağı düşünülmüştür ancak tam tersine, eylemleri gereksiz ve kuralsız olarak değerlendiren kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önem daha yüksek çıkmıştır.
- Sendikasına güvenen ve inanan kişiler, sendikalaşmaya daha fazla önem vermektedir (H10). Kurulmuş olan bu hipotezin doğruluğu sınanmış ve kabul edilmiştir. Çünkü, sendikasına güvenen ve inanan kişiler, sendikalarının çalışma hayatı için etkili olabileceğini dolayısıyla da olumlu durumlarla karşılaşacaklarını düşünmektedir. Bu düşünce de sendikalarını desteklemeleri noktasında itici bir güç oluşturarak, sendikalaşmaya verdikleri önemi arttırmaktadır. Tam tersine sendikasına güvenmeyen, sendikasının da kendini benimsemediğini düşünmeyen kişilerin sendikalaşmaya verdikleri önem daha azdır.
- Sendikal faaliyetlere katılan kişilerin, sendikal farkındalıkları daha yüksektir (H11). Sendikal faaliyetlere katılan kişilerin, hatta özellikle toplantı, eğitim, seminer vb. faaliyetlere katılan üyelerin, sendikaların

işlevleri noktasında daha bilgili oldukları, dolayısıyla da sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Kurulmuş olunan bu hipotez desteklenmiştir.

- e-Devlet üzerinden üyelik sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz etkilemektedir. (H12). Çalışmanın bir diğer önemli hipotezi ise sendikal hak ve özgürlükler ile üyelik sistemi arasında bağlantı kuran bu hipotezdir. Şöyle ki, sistemin kolaylıklarının olduğu, örgütlenme oranlarında artış gözlemlendiği kabul edilmiştir ancak olumlu gelişmelerin yanında, birçok olumsuz durumu da beraberinde getirdiği çalışmada ortaya çıkmıştır. Bulunan sonuçlara göre, sistemi olumsuz olarak değerlendiren işçiler, üyelikte ve istifada işveren müdahalesinin olabileceğini, şifrelerin işveren tarafından kolaylıkla alınabileceğini belirterek sendikal hak ve özgürlükler noktasında en çok eleştirilen durumları değerlendirmişlerdir. Çalışmaya katılan işçilerin hepsinin bu yönde yorum yapmadığı bilinmektedir. Aksine sistemin sendikal hak ve özgürlükler noktasında çok etkisi olduğunu düşünmeyen, hatta noter onayının daha kısıtlayıcı olduğunu belirten kişiler de vardır. Derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular da, bu hipotezin işçiler açısından çok geçerli olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bu hipotezin geçerliliği kabul edilmiştir ancak tam olarak desteklenmemiştir.
- e-Devlet aracılığı ile sendikalara üyelik, sendikal örgütlenmeyi niceliksel olarak arttırmıştır (H13). Derinlemesine görüşmelerde elde edilen gözlemler ile birlikte çıkan sonuçlar değerlendirildiği zaman, işçiler sistemin kolay, ücretsiz ve iyi olduğunu belirtmekte ancak, olumlu taraflarının yanı sıra çeşitli sorunları da beraberinde getirdiğini bilmektedir. İşçiler, e-Devletin üyeliği kolaylaştırdığı için üye sayılarını arttırdığını, ancak sendikalar ile bağın kalmadığını belirterek, bu değişimin sadece sayısal olarak yaşandığını, örgütlü mücadele ruhunu taşıyan işçilerin olmadığını belirtmiştir. Çıkan bu sonuçlar neticesinde, kurulmuş olan hipotez sınanmış ve desteklenmiştir.

6356 sayılı Yasanın en çok eleştirilen noktalarından biri, üye olurken ve istifa ederken öngörülen e-Devlet sistemidir. Sistem, olumlu gelişmelere ek olarak çeşitli kaygı ve endişeleri de beraberinde getirmiştir. Sistem genel olarak olumlu

bir düzenleme gibi gözükse de, kişisel verilerin sistem üzerinde kayıtlı olması, bu bilgilere kolaylıkla erişilebileceğini göstermektedir.

İşe girişlerde işçilerin e-Devlet şifresinin alınması, işverenin işçiyi istediği sendikaya üye yapması, bireysel sendika özgürlüğünü zedelemekte, yeni sorunlar ortaya çıkarmaktadır. e-Devlet uygulamasının, sendikal hak ve özgürlükler üzerindeki olası etkileri çalışmada açıklanmış, kurulan hipotezler ile sendikal hak ve özgürlükleri olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Verilen cevaplar ve derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgulara göre; işçilerin %0,4'ünün üyeliği, işveren tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, işveren önerisi ve etkisi ile üye olanların toplam oranı da %30,2'dir. İşverenin, kendisine karşı güçlü olabilmek ve kişinin hak ve çıkarlarının korunması amacıyla üye olduğu bu örgütlere üye olması için, işçilerin üyelik işlemini gerçekleştirmesi ya da kişilerin seçeceği sendika konusunda işçileri yönlendirmesi kendi içerisinde çelişki yaratmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yapılan bu işlemler negatif sendika özgürlüğünü zedeleyici bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Çünkü işveren etkisi ve önerisi ile üye olan, özellikle de üyeliği işveren tarafından gerçekleştirilen bir sendika üyesi, aslında sendikaya üye olmayı istememekte, kendi iradesi dışında işveren istediği için, yine işverenin müdahalesi ile sendikaya üye olmaktadır.

İşveren önerisi ve etkisi ile üye olanların, e-Devlet'e ilişkin de olumsuz tutum sergilediği ortaya çıkmıştır. İşveren önerisi ve etkisi ile üye olan kişilerin sendikal hak ve özgürlükleri zedelenmektedir. Dolayısıyla, sendikal hak ve özgürlüklerinin zedelendiğini düşünen (işveren etkisi ve önerisi ile üye olan) kişilerin, e-Devlet'e ilişkin daha olumsuz tutum sergilediği ortaya çıkmıştır. Yani üyeler, sistemin aslında sendikal hak ve özgürlükleri zedelediğini düşünmekte, ortaya çıkan bu sonuçlar da e-Devlet'in sendikal hak ve özgürlükleri etkilediği yönünde oluşturulan hipotez 12'yi desteklemektedir. Çünkü e-Devlet'e ilişkin en olumlu tutum sergileyenler, sendikalara kendi tercihi ile üye olanlardır.

6356 sayılı Yasanın getirmiş olduğu e-Devlet sisteminin handikaplı bir diğer etkisi de sigortasız işçilere ilişkindir. Sistem sadece sigortalı olan işçilere açık olduğundan, sendika üyesi olabilecekleri bir işte çalışsa dahi, sigortasız işçiler haklarını kullanamamakta ve sendika üyeliğinden mahrum bırakılmaktadır. Oysaki bu hak onlara tanınmış, öngörülen üyelik sistemi ile de geri alınmıştır. Bu

da sigorta kaydı bulunmayan işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerinin zedelendiğini göstermektedir.

Genel olarak yeni üyelik sistemi ile bazı olumlu durumların da yaşandığını söylemek mümkündür. Bunlardan en önemlisi, üyeliğin basit ve ücretsiz olmasından dolayı, sendikalaşmayı arttırdığıdır. Yasanın yürürlüğe girmesinden bir yıl sonra, geçici madde 4 ile sistemin kullanılmaya başlayacağı 2013 yılındaki sendikalaşma oranı %8,88'ken, 2019 yılında %13,86'ya yükselmiştir. Bu oran sadece niceliksel bir artış olarak değerlendirilmektedir. Özellikle yapılan bu çalışmanın sonucunda işçilerin vermiş oldukları cevaplar, sendikalara ilişkin yeterli bilgiye sahip olmadıklarını, örgütlenmeye ilişkin yeterince bilinçli olmadıklarını göstermektedir. Sendikal örgütlenmedeki artıştan kastedilen sadece niceliksel bir artış değil, aynı zamanda hak ve çıkarları konusunda bilinçli bir sınıfın da artışıdır. Yani sadece üye olmak için, arkadaşları üye olduğu ya da işyerinde sendika örgütlü olduğu için, işverenin öneri ve etkisi ile sendikaya üye olanların, sendikalaşmayı sadece niceliksel olarak arttırdığı söylenebilir. Çünkü bu gerçek bir örgütlenme değil, zoraki bir örgütlenme olarak değerlendirilmektedir.

Son olarak sisteme ve sendikal örgütlenmeye ilişkin bazı öneriler sunulabilir:

- Üyelik sistemleri ile sendikal hak ve özgürlükler arasında önemli bir bağ olduğu bilinmeli, dolayısıyla üyelik sistemlerinin özgürlükleri zedelemeyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.
- İşçilerin sendikal hak ve özgürlüklerini olumsuz yönde etkileyen e-Devlet sistemi yerine, üyelik formları ile ücretsiz bir şekilde üye olabilecekleri, SGK'ya kayıtlı olmayan işçileri de kapsama alacak yeni bir sistem geliştirilmelidir.
- Doğrudan işveren müdahalesinin gerçekleşmeyeceği, işçilerin istedikleri sendikaya özgürce üye olabilmelerini öngören düzenlemeler yapılmalıdır. Çıkarılan Yasalarda da bu düzenlemelerin hukuki alt yapısı hazırlanmalıdır.
- Sistem kişisel bilgilerin güvenliği açısından daha da sıkılaştırılmalıdır. Çünkü bu durum, endişe duyulan en önemli sorunlardan biridir.

- e-Devlet aracılığı ile üyelik, sendika ile üye arasındaki bağı zayıflatmaktadır. Üye ile sendika arasındaki iletişimi kuvvetlendirecek yeni bir üyelik sistemi geliştirilmelidir.
- İşçiler, sendikaların işlevleri ile ilgili daha fazla bilgilendirilmeli, sendikasız işçilerin sendikalara yönelmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.
- Sendikalara ilişkin Yasalarda yer alan kısıtlamalar ve engellemelerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için sendikaların hükümetlere baskı unsuru olmaları gerekmektedir.
- Sendikaya üye olmayan işçiler için, güven ve barış ortamını hissettirecek üye olmalarını sağlayacak ya da sendikalara ilişkin inançlarını arttıracak politikalar geliştirilmeli, sendikal örgütlenmenin gerçek anlamda arttırılması amaçlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abramovitz, M. (2012). Triple Jeopardy: Women Lose Public Sector Services, Jobs, and Union Rights. *Democratic Left Labor Day/Fall 2012*, 40(2), 5-7.
- Aca, Z., Güler, C., & Tokol, A. (2013). Sendikal Hak İhlalleri: Bursa Örneği (2011-2012). 5. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 295-317). İstanbul: Petrol-İş.
- Aker, Ö. (1981). *Sendika Özgürlüğü*. Ankara: Yol-İş Federasyonu.
- Akkaya, Y. (2002). Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık II. *Praksis*, (6), 63-101.
- Akkaya, Y. (2008). Türkiye Solu ve İşçi Sınıfı. Murat Gültekingil (Ed.), *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce Cilt 8-Sol* içinde (s. 790-811). (2. Baskı) İstanbul: İletişim.
- Akkaya, Y. (2010). *Cumhuriyetin Hamalları: İşçiler*. İstanbul: Yordam.
- Akpınar, T. (2016). Sendikal Harekette Alternatif Arayışlara Dayanak Oluşturacak Sosyolojik Gerçekliğin Bilgisine Sahip Miyiz?. *Emek Araştırma(GEAD)*, (2), 51-67.
- Aktay, N. (1993). *Sendika Hakkı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Aktay, N., Arıcı, K., & Senyen-Kaplan, T. (2013). *İş Hukuku* (6.Baskı). Ankara: Gazi.
- Akyiğit, E. (2013). Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 2(37), 41-90.
- Aliefendioğlu, Y. (1991). Temel Hak ve Özgürlükler Açısından Anayasa Yargısı. *Amme İdaresi*, 24(3), 27-46.
- Argun, N. F. (1995). Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği. *Türkiye Barolar Birliği*, 1, 5-23.
- Atabek, Ü., Yücesan-Özdemir, G., & Yüce, E. (2006). Siberuzayda Sendikalar: Yeni Olanaklar, Yeni Sorunlar. M. Akgül, E. Derman, U. Çağlayan & A. Özgüt (Ed.), *Bilgi Toplumuna Doğru*, 4. “Türkiye’de İnternet” Konferansı Bildileri içinde (s. 305-310). Ankara: İnternet Teknolojileri Derneği.
- Aydın, M. (2006). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü. *Tühis*, 20(1-2), 1-34.
- Aydın, U., & Keskin, Ö. (2015). 2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, 1(2), 1-41.
- Aydoğan, R. (2007). *Kamu Hastaneleri Sağlık Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyet Temelinde İncelenmesi (Ankarada iki kamu hastanesi)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara. url: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Aydoğanoglu, E. (2009). *Dünya’da ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi*. Ankara: Kültür Sanat Sen.

- Aysan, E., & Kablay, S. (2017). Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciligi: Soma’da Maden İşçisi Olmak. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 1(1), 51-76.
- Aytur, G., & Erol, H. (2017). Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Aydın İktisat Fakültesi*, 2(2), 116-127.
- Bakır, O., & Akdoğan, D. (2009). Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme. *Türk-İş*, 383, 88-97.
- Başbuğ, A. (2012). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği. *Sicil İş Hukuku*, 7(28), 173-185.
- Başbuğ, A. (2014). 6356 Sayılı Kanunun Türk Çalışma Hayatına Etkileri. 15. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi* içinde (s. 49-77). Ankara: Türk-İş.
- Bauman, Z. (2012). *Küreselleşme* (4. Baskı). Abdullah Yılmaz (Çev). İstanbul: Ayrıntı.
- Baycık, G. (2014). 6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, 5(2), 209-258.
- Beşeli, M. (1994). 1960-1980 Döneminde Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi. Alpaslan Işık (Haz.), *Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi* içinde (s. 191-259). Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı.
- Blackwood, L., Lafferty, G., Duck, J., & Deborah, T. (2003). Putting the Group Back into Unions: a Social Psychological Contribution to Understanding Union Support. *The Journal of Industrial Relations*, 45(4), 485-504.
- Bourdieu, P. (2009). Sınırsız Sömürü Ütopyası: Neoliberalizmin Özü. Gülsüm Akalın & Uğur S. Akalın (Ed.), *Neoliberal İktisadın Marksist Eleştirisi* içinde (s. 23-31). İstanbul: Kalkedon.
- Booth, L. A. (1985). The Free Rider Problem And Social Custom Model of Trade Union Membership. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(1), 253-261.
- Bronfenbrenner, K., & Juravich, T. (1998). Preparing for the Worst: Organizing and Staying Organized in the Public Sector [Electronic Version]. K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald & R. L. Seeber (Eds.), inside of *Organizing to Win: New Research on Union Strategies* (pp. 262-282). New York: ILR Press.
- Bronfenbrenner, K. (2000). Uneasy Terrain: The Impact of Capital Mobility on Workers, Wages, and Union Organizing [Electronic Version]. (pp. 1-75). New York: ILR Press. url: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/reports/3/>.
- Bronfenbrenner, K. (2016). Unions Turn to Global Campaigns. *Democratic Left, Labor Day/Fall 2016*, 44(2), 3-5.
- Bryson, A., & Gomez, R. (2005). Why have Workers Stopped Joining Unions? Accounting for the Rise in Never-Membership in Britain. *British Journal*

- of Industrial Relations*, 43(1). London: LSE Research Articles Online. url: <http://eprints.lse.ac.uk/360/>.
- Buğra, A. (2013). *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika* (6. Baskı). İstanbul: İletişim.
- Caniklioğlu, N. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Erteleme. *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 289-316.
- Centel, T. (2000). İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının Türk çalışma Yaşamındaki Yeri. *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan* içinde, (s. 451-464). Ankara: Tühis.
- Charlwood, A. (2001). Why Do Non-Union Employees Want to Unionise? Evidence from Britain. Discussion Paper. London: Centre for Economic Performance.
- Checci, D., & Corneo, G. (1998). Trade Union Membership: Theories and Evidence for Italy. *Lavoro e Relazioni Industriali*, 2(2000).
- Cregan, C., & Johnston, S. (1990). An Industrial Relations Approach to the Free Rider Problem: Young People and Trade Union Membership in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 28(1), 84-104.
- Çam, M. (2004). Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (47), 197-213.
- Çap, B.İ., & Durmuşkaya, C. (2014). Türkiye’de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi ve Sendikalaşma Oranının Azalma Sebepleri. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 2(3), 33-48.
- Çelik, A. (2007). Eğreti Emek-Parçalanmış Sınıf. *Birikim*, (217), 1-12.
- Çelik, A. (2010). Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu. Selda Çağlar (Ed.), *Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları* içinde, (s. 255-333). İstanbul: Beta.
- Çelik, A. (2012a). ABD Diplomatik Yazışmalarında Türkiye Sendikal Hareketi (1973-1976). *Çalışma ve Toplum*, 2(33), 49-74.
- Çelik, A. (2012b). Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” mı? 4. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 107-131). İstanbul: Petrol-iş.
- Çelik, A. (2014a). Mücadeleden Vesayete Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, (34), 1-8.
- Çelik, A. (2014b). AKP’nin on yılında sendikalar ve sendikasızlaştırma. 44-48. url: <https://tr.boell.org/tr/2014/06/16/akpnin-yilinda-sendikalar-ve-sendikasizlastirma>.
- Çelik, A., & Koçak, H. M. (2016). Türkiye İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Gün: Saraçhane Mitingi. *Çalışma ve Toplum*, 2(49), 647-678.
- Deery, J. S., & Cieri, H. (1991). Determinants of Trade Union Membership in Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 29(1), 59-73.
- Delican, M. (2006). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (51), 3-45.

- Demir, F. (2013). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 17-42.
- Demircioğlu, M.A. (1987). *Dünya'da İşçi Sendikaları*. İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür: 14.
- Dereli, T. (2003). 21. Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstrisi İlişkileri Sistemi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (45), 3-24.
- Dereli, T. (2012). Sendikacılık, Toplu Sözleşme, Grev-Lokavt. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1* içinde (s. 285-343). Ankara: Türk-İş.
- DİSK. (1977). *Disk Eğitim Notları: Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığı*. İstanbul: DİSK.
- DİSK-AR. (2019). *Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)* (Sendikalaşma Araştırması). İstanbul. s. 1-35.
- DİSK-Sosyal İş. (2012). *Türkiye'de Sendikal Örgütlenme: Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme* (Sendikal Örgütlenme Raporu). Ankara. s. 1-19.
- Dursun, İ. (2009). Devletin Faaliyet Alanını Belirleyen Temel Özgürlükler: Negatif ve Pozitif Özgürlükler. *Akademik İncelemeler*, 4(1), 1-19.
- Emiroğlu, H. (2007). İkinci Dünya Savaşı'na Giden Süreçte Küresel ve Bölgesel Aktör-Devlet Davranışlarının Çözümlemesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBE*, 1(14), 63-89.
- Engels, F., & Marx, K. (2017) *Komünist Manifesto* (5.Baskı). Nail Satlıgan (Çev.) İstanbul: Yordam.
- Erdayı, U. (2008). Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Uyum Sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF*, 13(3), 201-226.
- Erdoğan, Ç., & Karaman-Güneş, H. (2016). Türkiye'de Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123-140.
- Erdoğan, E., & Durmuşkaya, C. (2014). Çalışanların Sendikalı Olmama Nedenlerine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bilgi*, (2), 16-38.
- Erdoğan, H., & Haydaroğlu, C. (2016). Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimleri*, 2(2), 38-46.
- Erdoğdu, S. (2003). Küresel Sendikacılık. *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket 2000-2003 Petrol İş* içinde (s. 253-289). İstanbul: Petrol-İş.
- Erdoğdu, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*. Ankara: İmge.
- Erdoğdu, S. (2013). Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları. 5. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 197-222). İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

- Eren, F. (1974). Dernek ve Sendikalara Üye Olma, Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, (31), 245-278.
- Ertuğrul-Yılmaz, U. I., & Kaya, A. P. (2016). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (70), 55-80.
- Esener, T. (1978). *İş Hukuku* (Yeniden Gözden Geçirilmiş 3.Bası). Ankara: Sevinç Matbaası.
- Etcı, H., & Kağnıcıoğlu, D. (2017). Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(52), 75-105..
- Ewing, K. (2001). Trade Union Rights in Twenty First Century. *Working USA*, 5(1), 19-42.
- Fidan, F. (2015). Sendikalar ve Ekonomik Etkileri. Hüseyin M.Yüceol & Fatma Fidan (Ed.), *Çalışma Ekonomisi* içinde (s. 311-346). İstanbul: Lisans.
- Fişek, G. (2009). Sivil (!) İtaatkarlar (ya da AKP 'nin Sosyal Politikasının Çıkmazları). *Alpaslan Işıklı'ya Armağan* içinde (s. 257-277). Ankara: Mülkiyeliler Birliği.
- Fossum, A. J. (1992). *Labor Relations 'Development, Structure, Process'*. (Fifth Edition). United States of America: Irwin.
- Geniş, A. (1994). 12 Eylül 1980 Sonrasında Demokrasi ve Sendikal Hareket. Alpaslan Işıklı (Haz.), *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi* içinde (s. 261-305). Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı.
- Gerek, N. (2013). 6356 Sayılı Kanunun Grev Ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler. *Tühis*, 24(6), 1-14.
- Gerşil, G., & Aracı, M. (2006). Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (16).
- Gözler, K. (2000). *Türk Anayasa Hukuku*. Bursa: Ekin.
- Güler, C. (2016a). *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler*. Ankara: Nota Bene.
- Güler, C. (2016b). Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme Modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi. *Emek Araştırma(GEAD)*, (2), 89-117.
- Güler, C., & Tokol, A. (2016c). İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikayesi: 2015 Metal Direnişi. *Atatürk Üniversitesi İİBF*, 30(5), 935-968.
- Güler, C. (2019). Darbe, Dayanışma ve Direniş: 1980 Dönemi Avrupa Sendikal Hareketi ve Disk İlişkileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(60), 79-104.
- Gülmez, M. (1982). Bir İnsan Hakkı Olarak Sendika Hakkı Konusunda Türkiye'de Yasaklıktan 'Yasal Tanıma'ya Geçiş: 1947 Yasası. *İnsan Hakları Yıllığı*, 1(3-4), 76-108.
- Gülmez, M. (1984). 1961-1963 Öncesi Türk Toplu İş İlişkilerine Genel Bir Bakış ve Değerlendirme. *İnsan Hakları Yıllığı*, 1(5-6), 98-122.

- Gülmez, M. (1985). 1961 Anayasası'nda Sendikal Hakların Oluşumu. *Amme İdaresi*, 18(3), 79-102.
- Gülmez, M. (1988). *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri)* (Cilt 1). Ankara: TODAİE No: 223.
- Gülmez, M. (1989a). 87 Türkiye'yi Üye Devlet Olarak Bağlar. *Mülkiyeliler Birliği*, 13(105), 11-15.
- Gülmez, M. (1989b). Sendikal Yasalardaki Değişiklikler ve Uluslararası Kurallar. *Amme İdaresi*, 22(1), 77-111.
- Gülmez, M. (1989c). ILO ve Sendikal Yasalardaki Değişiklikler. *Mülkiyeliler Birliği*, 13(108), 35-42.
- Gülmez, M. (1997). Devlet Personel Başkanlığı'nın Yasa Tasarısı Taslaklarında Sendikal Haklar. *Amme İdaresi*, 30(3), 19-29.
- Gülmez, M. (1999). 1995 Anayasa Değişiklikleri ve Sendikal Haklar. *Amme İdaresi*, 1(32), 3-30.
- Gülmez, M. (2000). *Uluslararası Sosyal Politika*. (3.Baskı). Ankara: Hatiboğlu.
- Gülmez, M. (2001). Aykırılıklarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası. *Amme İdaresi*, 34(3), 1-21.
- Gülmez, M. (2001-2002). Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum Sorunu. *İnsan Hakları Yıllığı*, 23-24(1), 1-29.
- Gülmez, M. (2003). Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar. *Anayasa ve Uyum Yasaları (13-14 Aralık 2002) Açık Oturum Tutanakları* içinde (s. 248-273). Ankara: Türkiye Barolar Birliği: 50.
- Gülmez, M. (2008). Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?. *Çalışma ve Toplum*, 3(18), 137-169.
- Gülmez, M. (2010). Sendikal Hakların Bölünmezliği: "Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur". *Çalışma ve Toplum*, 3(26), 9-50.
- Gülmez, M. (2013a). Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Durumu. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2* içinde (s. 215-285). Ankara: Türk-İş.
- Gülmez, M. (2013b). 1924'ten 1982'ye Anayasal Sendikal Haklar ve Ulusalüstü Kurullarla Uyumlu "Yeni" Anayasa İçin Öneriler. 5. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 67-98). İstanbul: Petrol-İş.
- Gülmez, M. (2013c). "Örgütlenme ÖzgürSÜZlüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!. *Çalışma ve Toplum*, 2(37), 13-40.
- Günay, İ. C. (1994). Bireysel Sendika Özgürlüğü. *Ankara Barosu*, 51(3), 389-409.
- Güneş, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. *ÇSGB Çalışma Dünyası*, 1(1), 62-79.
- Güran, S. (1978). Avrupa'da ve Türkiye'de Memurların Sendikalaşması ve Yönetime Katılması. *Amme İdaresi*. 4(11), 12-29.
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin Durumu*. Sungur Savran (Çev.) İstanbul: Metis.

- Harvey, D. (2004). *Yeni Emperyalizm*. Hür Güldü (Çev.) İstanbul: Everest.
- Harvey, D. (2008). *Umut Mekanları*. Zeynep Gambetti (Çev.) İstanbul: Metis.
- Hatman, Ü. (2003). 2003 Türkiye'sinde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkileri. *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket 2000-2003 Petrol İş* içinde (s. 337-353). İstanbul: Petrol-İş.
- Hyman, R. (2007). How can Trade Unions act Strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(2).
- ILO (1994). Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No.87), 1948, and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949. *International Labour Conference 81st Session 1994 Report III (Part 4B)*, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2011). Freedom of Association and Economic Competitiveness. inside of *Freedom of Association and Development*, (pp. 26-28). Geneva: International Labour Office.
- ILO (2018). Right of Workers and Employers Without Distinction whatsoever, to Establish and to join Organizations. inside of *Freedom of Association- Compilation of decision of the Committee on Freedom of Association* (Sixth edition), (pp. 59-75). Geneva: International Labour Office.
- Işık, R. (1968). Milletlerarası Çalışma Sözleşmelerinin Türk Mevzuatına Tesiri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (19), 167-174.
- Işıklı, A. (1971). İşçi-Memur Ayırımı Sorununun Düşündürdükleri. *Ankara Üniversitesi SBF*, 26(04), 181-212.
- Işıklı, A. (1974). *Sendikacılık ve Siyaset* (2. Baskı). Ankara: Odak.
- Işıklı, A. (1989). 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının Uluslararası Normlara Aykırılığı. *Sadun Aren'e Armağan* içinde (s. 266-292). Ankara: Mülkiyeliler Birliği.
- Işıklı, A. (1990). *Sendikacılık ve Siyaset* (4. Baskı). Ankara: İmge.
- Işıklı, A. (1994). Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi Açısından Türkiye İşçi Hareketinin Özgün Yanları. Alpaslan Işıklı (Haz.), *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi* içinde (s. 1-34). Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı.
- Işıklı, A. (2001). Yeni Dünya Düzeninde Emek-Sermaye Çelişkisi. *Cevat Geray'a Armağan* içinde (s. 481-503). Ankara: Mülkiyeliler Birliği.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık*. Ankara: İmge.
- Işıklı, A. (2004). Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (47), 175-183.
- ITUC. (2018). *ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries For Workers*. Brussels: International Trade Union Confederation.
- Kablay, S. (2012). Grev Hakkının Türkiye'de Geçmişi ve Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı. *Toplum ve Hekim*. 27(3), 174-183.

- Kablay, S. (2014). 1990'lı Yıllarda Sendikal Eylemleriyle Disk. Serap Korkusuz Kurt (Haz.), *Almanak 2012-2013 Analizleri* içinde (s. 312-347). İstanbul: SAV.
- Kablay, S. (2017a). Türkiye'de Kit'lerin Sendikal Örgütlenmeye Etkisi. *Devletçilik, Kit'ler ve Toplumsal Dönüşüm* içinde (s. 187-225). Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı.
- Kablay, S. (2017b). Sendika Üyelik Sistemi ve Sendikal Özgürlükler: e-Devlet Üyeliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma Ortamı*. (153), 30-32.
- Kansu, I. (1997). *Emperyalizmin Yeni Masalı: Küreselleşme*, İmge, Ankara, 1997.
- Karagöz, Y. (2002). Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük. *CÜ Sosyal Bilimler*, 26, 267-295.
- Karan, U. (2007). Sosyal Hakların Güçlendirilmesi Açısından Bir İmkan: "Bütüncül Yaklaşım". *Amme İdaresi*, 40(3), 31-62.
- Kaya, A. P. (2013). Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi. 5. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 131-155). İstanbul: Petrol-İş.
- Kaya, A. P. (2016). Toplu İş Hukuku. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4* içinde (s. 193-227). Ankara: Türk-İş.
- Klandermans, B. (1986). Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting, Quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59(3), 189-204.
- Koç, Y. (1991). *Temel Sendikal Eğitim El Kitabı* (2. Baskı). İstanbul: Kavram.
- Koç, Y. (1994). *Sendikal Eğitim Notları*. Ankara: Öteki.
- Koç, Y. (1998). *Sendikacılık Tarihi*. Ankara: Türk-İş Eğitim.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Kaynak.
- Koç, Y. (2009). DİSK'in Kurulmasına Giden Yol. *Alpaslan Işıklı'ya Armağan* içinde (s. 445-497). Ankara: Mülkiyeliler Birliği.
- Koç, Y. (2010). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı'dan 2010'a*. Ankara: Epos.
- Koç, C., & Koç, Y. (2009). *Kesk Tarihi-I Risk Alanlar/Yolu Açanlar*. Ankara: Epos.
- Koçak, H. M. (2016). Paşabahçe Şişe-Cam'ın İlk Yılları: "Milli Fabrika Rejimi" *Sınıf Sendika Siyaset: Türkiye Emek Tarihinden Kesitler* içinde (s. 9-49). Ankara: İmge.
- Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür: 22.
- Koschaker, P., & Ayiter, K. (1977). Modern Özel Hukuka Giriş Olarak Roma Özel Hukukunun Ana Hatları. *Kitabı yeniden elden geçiren: Ayiter, Kudret*, Ankara: A.Ü.H.F.
- Koyuncuoğlu, T. (1978). Tarihsel Yaklaşımla Hak ve Özgürlük İlişkisinin Saptanması. *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları*, 12(15), 27-53.
- Kozak, E. İ. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği). *Sosyal Siyaset Konferansları*, (37-38), 63-81.

- Köse, S. (2010). ITUC Raporları Çerçevesinde 2000'lerde Sendikal Hak İhlalleri. 2. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 379-407). İstanbul: Petrol-İş.
- Köybaşı, F., & Uğurlu, T. C. & Arslan, C. (2016). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 9(3), 101-123.
- Kutal, G. (1971). Türk Sendikacılık Hareketi ve "Partiler Üstü Politika" Prensipleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (22-23), 85-100.
- Kutal, G. (1977). *Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Güryay.
- Kutal, M. (1982). 12 Eylül 1980'den Sonra Sosyal Siyaset Alanında Meydana Gelen Bazı Gelişmeler (Avans Ödemesi, Kayyım Atanması ve Kıdem Tazminatına Üst Sınır Konulması). *Sosyal Siyaset Konferansları*, (31), 151-170.
- Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı. *Çalışma ve Toplum*, 2(5), 11-26.
- Lee, E. (2015). Electronic Global Labor Solidarity. *Democratic Left Labor Day/Fall 2015*, 43(2), 7-9.
- Lefrang, G., & Sülker, K. (1966). *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*. İstanbul: Varlık.
- Lordoğlu, K. (2000). Yeni Yüzyılda Sendikasız Bir sendikacılık Olasılığı Üzerine Tartışma. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* içinde (s. 501-511). Ankara: Tühis.
- Lordoğlu, K. (2003). Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır? *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket 2000-2003 Petrol İş* içinde (s. 289-303). İstanbul: Petrol-İş.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler. *Çalışma ve toplum*, (1), 81-96.
- Mahiroğulları, A. (2001a). Türkiye'de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler*, 2(1), 161-190.
- Mahiroğulları, A. (2001b). Türkiye'de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, (40), 123-144.
- Mahiroğulları, A. (2011). 1965'ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasakoyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve ILO Normları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (60), 61-87.
- Mahiroğulları, A. (2015). 5018 Sayılı Kanun'un Temel Felsefesiyle Çelişki: Gayri Siyasi Sendikacılıktan Partili Sendikacılığa Yöneliş (1947-1960). *Sosyal Siyaset Konferansları*, (68), 63-88.
- Makal, A. (2004). Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (47), 123-172.

- Makal, A. (2013). Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2* içinde (s. 89-111). Ankara: Türk-İş.
- Makal, A., Çelik, A., & Koçak, H. M. (2016). *Sınıf Sendika Siyaset Türkiye Emek Tarihinden Kesitler*. Ankara: İmge.
- Mason, P. (2009). *Çalışarak Yaşamak ya da Savaşarak Ölmek*. Gözde Orhan & Mehmet Ertan (Çev.). İstanbul: Yordam.
- Mikkola, M. (2013). Key Principles of Social Human Rights. 5. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 99-109). İstanbul: Petrol-İş.
- Mumcuoğlu, M. (1979). *Sendikacılık- Siyasal İktidar İlişkileri*. Ankara: Doruk.
- Munck, R. (1995). *Uluslararası Emek Araştırmaları*. Cenk Aygün (Çev.). Ankara: Öteki.
- Müftüoğlu, Ö. (2005). Tarihsel Süreçte Bir Parantez: “Sosyal Güvenlik Hakkı”. *Toplum ve Hekim*, 20(2), 83-86.
- Müftüoğlu, Ö. (2008). Esnekleşmenin Uluslar arası Dayanakları. *Toplum ve Hekim*, 23(4), 269-275.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). 19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri. *Sicil İş Hukuku*, (27), 139-157.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta.
- Nichols, T., & Suğur, N. (2005). *Global İşletme, Yerel Emek Türkiye’de İşçiler ve Modern Fabrika*. İstanbul: İletişim.
- Okay, N. S. (1969). İşçi Sendikası Üyeliğinin Şartları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (20), 221-235.
- Okay, N. S. (1972). Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklik ve Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (24), 237-259.
- Okur, Z. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 69-110.
- Öngel, S. F. (2017). *Metal İşçisinin Kimliği: Üye Kimlik Araştırması*. İstanbul: Birleşik Metal-İş.
- Önsal, N. (2010). *Endüstri İlişkileri Notları*. Ankara: Türk-İş.
- Özdemir, S. (2013). Sendikal Örgütlenmenin Sorunları ve Hak İhlalleri. 5. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* içinde (s. 319-323). İstanbul: Petrol-İş.
- Özdemir-Yücesan, G. (1999). Türkiye’de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve İşyerinde Sendikal Siyasetin Gerekliği. *Ekonomik Yaklaşım*, 10(34), 27-53.
- Özerkmen, N. (2003). Geçmişten günümüze Türkiye’de anayasa ve yasalarda sendikal hakların düzenlemesi ve getirilen kısıtlamalar. *Dil Tarih Coğrafya Fakültesi(DTCF)*, 43(1), 239-257.
- Özkaplan, N. (1994). *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri Türkiye Üzerine Bir Deneme*. İstanbul: Kavram.
- Öztürk, O. M. (2013). İşçilerin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması. *Çalışma ve Toplum*, 38(3), 217-242.

- Özüğurlu, M. (2003). 'Küresel Fabrikanın' Doğuşu ve Yükselişi. *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket 2000-2003 Petrol-İş* içinde (s. 197-219). İstanbul: Petrol-İş.
- Özüğurlu, M. (2009). Siyasal Rejimin ve Sendikacılık Hareketinin Krizi. *Alpaslan Işıklı'ya Armağan* içinde (s. 315-327). Ankara: Mülkiyeliler Birliği.
- Özveri, M. (1993). *Demokrasi, Değişim ve Sendikalar*. İstanbul: Selüloz-İş.
- Özveri, M. (2012). *Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. İstanbul: Birleşik Metal-İş.
- Pala, N. (2012). *Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Sendikal Örgütlenmesi: Çorlu Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. url: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Pekin, F. (1985). *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*. İstanbul: Alan.
- Ramsay, H. (1997). Solidarity at Last? International Trade Unionism Approaching the Millennium. *Economic and Industrial Democracy*, 18(4), 503-537.
- Reynolds, O. M. (1984). *Power and Privilege: Labor Unions in America*. New York: Universe Books.
- Sanal, E. (2015). Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye'de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (69), 99-133.
- SAĞLIK-Sen. (2012). *Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet Ve Beklenti Araştırması*. Ankara: SAĞLIK-SEN.
- Savaş, A. (2003). İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Uluslararası Sendikal Hareket. *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket 2000-2003 Petrol İş* içinde (s. 239-253). İstanbul: Petrol-İş.
- Sayis, T. (2017). Küreselleşmeyle Birlikte İş Kazalarının Değişen Yüzü: İş Cinayetleri. *Fiscaoeconomia*, 1(2), 113-149.
- Saymen, F. H. (1948). Türk İşçi Sendikalarının Karakterleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (1), 82-105.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 27-60.
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 39-54.
- Selamoğlu, A. (2005). Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 61-86.
- SELÜLOZ-İŞ. (1993). *Toplu İş Hukuku*, Murat Özveri (Haz.). İzmit: SELÜLOZ-İŞ.
- Serim, B. (1994). Örgütlenme Özgürlüğü "Depolitizasyon" ve Engeller. *Amme İdaresi*, 27(1), 83-105.

- Sezer-Dündar, T. (2008). Dernek Kurma Özgürlüğünün İçeriği ve Gelişim Süreci Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE*, 10(1), 1-58.
- Sheth, R. N. (1970). İşçilerin Sendika Faaliyetlerine İştiraki. Bengü Öktem (Çev.). *Sosyal Siyaset Konferansları*, (21), 103-121.
- Siedman, J., London, J., & Bernard, K. (1951). Why Workers Join Unions. *Annals of American Academy of Political and Social Science*, 75-84.
- Sobolev, A. (1979). Üçüncü Enternasyonalin Kısa Tarihi. N.Okman (Çev.) İstanbul: Bilim.
- Sur, M. (1998). Sosyal Hakların Uluslararası Alanda Korunma Sistemleri. *İnsan Hakları Yıllığı*, 19-20, 65-91.
- Sülker, K. (1973). *100 Soruda Türkiye’de İşçi Hareketleri* (2. Baskı). İstanbul: Gerçek.
- Sülker, K. (2004). *Türkiye Sendikacılık Tarihi* (3. Baskı). İstanbul: Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı(TÜSTAV).
- Süngütay, B. (1952). Milletlerarası Çalışma Teşkilatı. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (5), 24-32.
- Şahin, A., & Söylemez, A. (2017). Sendikalara Yönelik Politikaların Belirlenmesinde Sendikaların Rolü ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar*, 17, 135-144.
- Şahin, E. Ç. (2010). Çalışma Yaşamını Düzenleyen Yasalardaki Dönüşümün Kaynağı olarak Neoliberalizm: Devlet-Toplum İlişkisinde Leviathan’ın Yükselişi mi?. İsmail Serin (Ed.), *Özgürlük, Eşitlik ve Kardeşlik - 1.Uluslararası Felsefe Kongresi Bildiriler* içinde (862-880). Bursa: Asa.
- Şahin, E. Ç. (2016). 2000’lerin Türkiye’inde Emeğe ve Emekçiye Saygı: Çalışma Yaşamı Üzerine Düşünceler. İlker Özdemir ve S. Yetkin Işık (Der.), *Saygı* içinde (s. 205-231). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 110-142.
- Şahin, H. (2015). İşçi Hareketine Tarihsel Bir Bakış: Dünden Bugüne Yaşanan Dönüşümlerin Yapısal Bir Analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, 17(1), 161-184.
- Şen, S. (2004). *Esnek Üretim- Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri*. Ankara: Turhan.
- Şenkal, A. (1998). Globalleşen Dünya’da Sendikalar Arası Rekabet. *Çimento İşveren*, 12(5), 16-26.
- Şuğle, M. A. (2013). Sendikalar Hukuku. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2* içinde (s. 387-409). Ankara: Türk-İş.
- Talas, C. (1954). Türk Sendikalizminin Bugünkü Durumu ve Gelişme Şartları. *Ankara Üniversitesi SBF*, 9(4).
- Talas, C. (1956). Harp Sonu Anayasalarında Sosyal Haklar. *Ankara Üniversitesi SBF*, 11(3), 286-302.

- Talas, C. (1962). Ortak Pazar Karşısında Türk Sendikacılığının Durumu ve Tutumu. *Ankara Üniversitesi SBF*, 17(2).
- Talas, C. (1970). Değiştirilen Sendikalar Kanunu (274 Sayılı), Uluslararası Bağlantılarımız ve Anayasamız. *Ankara Üniversitesi SBF*, 25(04).
- Talas, C. (1975). Sendikacılık ve Toplum. *Ankara Üniversitesi SBF*, 30(1).
- Talas, C. (1979a). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas, C. (1979b). Bir İnsan Hakkı Olarak Sendika Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Yeri ve Evrimi. *İnsan Hakları Yıllığı*, (1), 36-63.
- Talas, C. (1982). Sosyal Haklar ve Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Evrimi. *İnsan Hakları Yıllığı*, 1(3-4), 38-75.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi* (7. Baskı). Ankara: İmge.
- Tanyılmaz, K., & Erten, N. A. (2001). *Dünya'da ve Türkiye'de Otomotiv Sektörü*. İstanbul: Birleşik Metal-İş
- Taş, H. Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum*, 1(1), 60-80.
- Taşkıran, G. (2011). Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma. *3.Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Poster Bildiri*. 1-17. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Taşpınar, Y. (2012). *E-Devlet Güven İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. url: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Taştan, M. (2013). Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 15(1), 231-265.
- Taştan, C. O. (2015). Türk-Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri: Metal Sektöründe Fabrika Rejimi Üzerine Mücadelelerin Tarihi Açısından Bir Değerlendirme. *Mülkiye*, 39(3), 305-342.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel.
- Temiz, E. H. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.
- Terzioğlu, A. (2012). Bireysel Sendika Özgürlüğü Kavramı ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının Bu Yönde Getirdiği Hükümler. *Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, (128), 1-22. url: <http://www.e-akademi.org/arsiv.asp?sayi=128>.
- Terzioğlu, A. (2017). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar*, 2(4). 84-96.
- Tezsezer, S. (2013). Toplu İş İlişkileri ve Sendikal Haklar Bakımından Yeni Yasanın Değerlendirilmesi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları*, 5(1), 41-50.

- Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class*. New York: Vintage Books.
- Tokol, A. (2016a). Sendikal Harekette Yeni Eğilimler. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4* içinde (s. 55-67). Ankara: Türk-İŞ.
- Tokol, A. (2016b). Türkiye’de Sendikacılık Hareketi. *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4* içinde (s. 67-85). Ankara: Türk-İŞ.
- Toksöz, G., & Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge.
- Toktaş, S. (2013). Medya Emekçilerinin Sendikal Örgütlenme Sürecine Yönelik Kavrayışları: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Mülkiye*, 37(3), 61-99.
- Topak, O. (2007). 1 Mayıs Geçmişten Geleceğe Bir Köprü. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik*, (29), 14-17.
- Toubol, J., & Jensen, S. C. (2013). Why do People Join Trade Unions? The Impact of Workplace Union Density on Union Recruitment. *Paper presented at the European ILERA Conference, Amsterdam, June 2013*. url: <http://ilera-europe2013.eu/programs/downloads>.
- Tuna, O. (1950). İşçi Sendikalarının Mahiyet ve Vazifeleri, *Sosyal Siyaset Konferansları*, (3), 131-141.
- Tuna, O. (1952). İşçi Fırkaları ve Sosyal Demokrasi Hareketi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (5), 62-71.
- Tuna, O. (1970). Gelişmiş Ülkelerde Sendikaların Günümüzdeki Bazı Meseleleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (21), 231-244.
- Tuncay, C. A. (2011). Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri. *Sicil İş Hukuku*, 6(21), 153-165.
- Turan, G. (1996). Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Gelişimi ve Yorumu. *İnsan Hakları Yıllığı*, 17-18(1), 103-120.
- Turgay, F. (2012). Avrupa Birliği Hukuku’nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye’nin Uyumu. “İş-Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, 14(1), 25-46.
- Türkkolu, İ. (2014). Sendikal Mücadelede Yeni Dönem: E-Sendika. *Metalurji*, (168), 18-20.
- TÜRK-İŞ. (1968). *Ekmek Barış Özgürlük: Dünya Sendikacılık Hareketinin Tarihi*. İstanbul: TÜRK-İŞ.
- TİB. (1976). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi*. Ankara: Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları No.16.
- Uçkan, B. (2001). Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF*, 56(3), 157-176.
- Uçkan, B. (2007). İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi. *Çalışma ve Toplum*, 3(14), 29-57.
- Uçkan, B., & Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(22), 35-56.
- Ulukan, U. (2014). Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik. *Disk-Ar*, (2), 52-63.

- Ulukan-Ciğerci, N., & Yılmaz-Özmen, D. (2016). Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(48), 87-114.
- Urhan, B. (2004). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durumu*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. url: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Urhan, B. (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 57-87.
- Urhan, B., & Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(18), 171-197.
- Urhan, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri. "İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları. 14(2), 33-56.
- Uygun, O. (2003). Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi. *Anayasa Yargısı*, 20, 250-284.
- Uygun, Ç. (Haz.) (1992). *Dinazorların Krizi Değişim ve Sendikalar*. İstanbul: Alan.
- Ünsal, E. (1969). Kamu Sektöründe Sendikalar, İş Uyuşmazlıkları ve Grevler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (20), 45-64.
- Van Den Berg, A., & Groot, W. (1992). Union Membership in The Netherlands: A Cross-Sectional Analysis. *Empirical Economics*, 17, 537-564.
- Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.
- Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review*, 129(1), 38-49.
- Waddington, J., & Whitston, C. (1997). Why Do People Join in a Period of Membership Decline?, *British Journal of Industrial Relations*, 4(35), 515-546.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets. *European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186.
- Yaşar, S. (2017). 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Hazırlanması Süreci ve Sendikalar. *Trakya Üniversitesi İİBF*, 6(2), 96-119.
- Yenisey-Doğan, K. (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 43-68.
- Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 4(47), 95-130.
- Yılmaz, E. (2010). Türkiye'de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Engeller. *Humanities Sciences*, 5(3), 176-185.

- Yiğit, Y. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması. *Yönetim Bilimleri*, 11(2), 31-68.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(6), 137-162.
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kıskaçında Memur Sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (60), 145-168.
- Yorgun, S. (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 50(3), 1171-1202.
- Yüksel, H. (2016). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Baskı). Bursa: Ekin.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB). Sendikal İstatistikler. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayatiistatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sendikalari-istatistikleri/> [Erişim Tarihi: 1 Aralık 2018].
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Örneklem Yöntemleri. url: <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>. [Erişim Tarihi: 3 Temmuz 2019]
- Çelik, A. (2010b). Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar (Toplu İşçi Hakları) ve Türkiye'nin Uyum Sorunları. url: http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/ABHukukundaSendikalHaklarveTurkiyeninuyumsorunlari.doc. [Erişim Tarihi: 1 Ocak 2019].
- Çelik, A. (2015). Sendikalaşma Gerçekten Artıyor Mu? <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/sendikalaşma-gerçekten-artiyor-mu,11132>. [Erişim Tarihi: 1 Ocak 2019].
- Devlet Personel Başkanlığı (DPB), Yıllara Göre Sendikal İstatistikler. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>. [Erişim Tarihi: 1 Aralık 2018].
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1966 (No: 2200A-XXI). url: <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/4-EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>. [Erişim Tarihi: 2 Ocak 2019].
- European Convention on Human Rights, 1950. url: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf. [Erişim Tarihi: 2 Ocak 2019].
- European Social Charter (ESC), , 1996. Collected texts (7th edition). url: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168048b059>. [Erişim Tarihi: 2 Ocak 2019].
- <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1848/communistmanifesto/index.htm>. [Erişim Tarihi: 10 Şubat 2019].
- <https://www.tarihiolaylar.com/tarihi-olaylar/komintern-komunist-enternasyonal-veya-ucuncu-enternasyonal-370>. [Erişim Tarihi: 27 Mart 2019].

- <http://www.guvenlicalisma.org/18301-metal-sektorunde-kadin-iscilerin-durumu-ve-sorunlari-1-kizil-bayrak>. [Erişim Tarihi: 15 Nisan 2019].
- <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2432.pdf>. Erişim Tarihi. : 5 Mayıs 2019.
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>. [Erişim Tarihi: 15 Haziran 2019].
- International Trade Union Confederation (ITUC), Global Rights Index 2018. <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018?lang=en>. [Erişim Tarihi: 10 Şubat 2019].
- International Labour Organization (ILO), (1948). “Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention”, (No.87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO. [Erişim Tarihi: 1 Ocak 2019].
- International Labour Organization (ILO), (1949). “Right to Organise and Collective Bargaining Convention”, (No.98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO. [Erişim Tarihi: 1 Ocak 2019].
- International Labour Organization (ILO), (1978). “Labour Relations (Public Service) Convention”, (No.151). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO. [Erişim Tarihi: 1 Ocak 2019].
- İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, 1948, No: 217. url: https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html. [Erişim Tarihi: 2 Ocak 2019].
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1966 (No: 2200A-XXI). url:<http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/3-MedeniVeSiyasiHaklaraIliskinSozlesme.pdf>. [Erişim Tarihi: 2 Ocak 2019].
- Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM), Sendikalaşma İstatistikleri, <http://www.turkmetal.org.tr/yayinlarimiz/arastirma-ve-egitim-merkezi/205119> [Erişim Tarihi: 4 Mart 2019].
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) , 1924 Anayasası. <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.htm>. [Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2019].

EKLER

EK-1 : “e-DEVLET ARACILIĞI İLE SENDİKALARA ÜYELİK VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ” ARAŞTIRMA ANKET FORMU

Sosyodemografik Sorular

K

E

- 1- Yaşınız?
- 2- Eğitim Düzeyiniz?
 - 1- Okur-yazar değil
 - 2- Okur-yazar
 - 3- İlköğretim/Ortaöğretim
 - 4- Lise
 - 5- Yüksek okul/Fakülte/Master-Doktora
- 3- Medeni Durumunuz?
 - 1- Evli
 - 2- Bekar
 - 3- Boşanmış
 - 4- Eşi vefat etmiş
- 4- Eşiniz çalışıyor mu?
 - 1- Evet
 - 2- Hayır
- 5- Eşiniz çalışıyorsa, sendikalı mı?
 - 1- Evet
 - 2- Hayır
- 6- Çocuğunuz var mı?
 - 1- Evet Çocuk Sayısı:
 - 2- Hayır

İşe İlişkin Sorular

- 7- Kaç yıldır bu fabrikada çalışıyorsunuz?
- 8- Çalıştığınız fabrikada vardiya sistemi var mı?
 - 1- Evet

- 2- Hayır
- 9- Hangi saatler arasında çalışıyorsunuz?
- 10- Hangi birimde çalışıyorsunuz?
- 1- Eritme ve arıtma
 - 2- Kaynakçılık ve Sıcak kesme işlemi
 - 3- Tornalama
 - 4- Sinterleme
 - 5- Zımparalama ve parlatma işlemi
 - 6- Dökümcülük
 - 7- Dövme ve presleme
 - 8- Yüzey Kaplama
 - 9- Diğer (Belirtiniz):
- 11- Günde kaç saat çalışıyorsunuz?
- 12- Öğle tatiliniz var mı? Ne kadar?
- 13- Öğle arasında yeterince dinlenebiliyor musunuz? Sizce yeterli mi?
- 1- Evet
 - 2- Hayır
- 14- Çalıştığınız ortam güvenli mi?
- 1- Evet Nedeni:
 - 2- Hayır Nedeni:
- 15- Hangi koruyucu donanımlar size veriliyor?
- 16- Çalışırken koruyucu donanımları kullanıyor musunuz?
- 1- Evet
 - 2- Hayır Nedeni:
- 17- Çalıştığınız birimde kaza olma riskini nasıl değerlendiriyorsunuz?
- 1- Çok düşük
 - 2- Düşük
 - 3- Yüksek
 - 4- Çok yüksek
- 18- Daha önce iş kazasına uğradınız mı?
- 1- Evet Ne oldu:
 - 2- Hayır

19- İş kazasına uğradıysanız ne yapıldı?

- 1- Sadece işyerinde ilk müdahale yapıldı
- 2- Hastaneye götürüldü
- 3- Hiçbir şey yapılmadı
- 4- Diğer (Belirtiniz):

Örgütlenme Pratikleri

20- İşkolunuzda faaliyet gösteren bir sendikaya üye misiniz?

- 1- Evet
- 2- Hayır

Eğer sendika üyesi iseniz, 21, 22, 23, 24 ve 25 No'lu soruları cevaplamayınız. Cevaplamaya 26.sorudan devam ediniz.

21- Sendika üyesi olmamayı tercih etme sebepleriniz nelerdir?

22- Sendikaya üye olmamanın faydaları nelerdir?

23- Sendikaya üye olmamanın güçlükleri nelerdir?

24- Sendikaya üye olmayı düşünüyor musunuz?

- 1- Evet
- 2- Hayır

25- Eğer düşünüyorsanız sendikanızı neye göre seçeceksiniz?

Eğer sendika üyesi değilseniz, anketimize 81.sorudan itibaren devam ediniz. (Sayfa:17)

26- Kaç yıldır sendikalısınız?

27- Hangi sendikaya üyesiniz?

- 1- Türk Metal
- 2- Birleşik Metal-İş
- 3- Çelik-İş
- 4- Metsan-İş
- 5- Kalıp-İş
- 6- Çesen
- 7- Tek Metal-İş
- 8- Bamis
- 9- Tüm Metal-İş

- 10- Hür Metal-İş
- 11- TOMİS
- 12- Metal İşçileri Sen

28- Bu sendikayı seçme nedeniniz nedir?

29- Sendika seçme tercihinizde etkili olan kişiler kimlerdir?

- 1- Kendi tercihim
- 2- Arkadaşlarım
- 3- Eşim
- 4- İşverenim
- 5- Akrabalarım
- 6- Diğer(Belirtiniz):

30- Sendikaya üye olurken baskıya maruz kaldınız mı?

- 1- Evet ()
- 2- Hayır ()

31- Eğer baskıya maruz kaldıysanız kimden ve ne tür bir baskı gördünüz?

32- Sendikaya hangi şekilde üye oldunuz?

- 1- Noter aracılığı ile ()
- 2- e-Devlet aracılığı ile ()
- 3- Diğer (Belirtiniz):

33- Sizce eski sistem (noter onayı) ile üye olmanın avantajları var mıdır?
Varsa belirtiniz.

34- Sizce eski sistem (noter onayı) aracılığı ile üye olmanın dezavantajları var mıdır? Varsa belirtiniz.

Noter aracılığı ile üye olduysanız, cevaplamaaya 48.sorudan itibaren devam ediniz(Sayfa:8). e-Devlet aracılığı ile üye olduysanız 35.sorudan devam ediniz.

35- Bilgisayar kullanmayı biliyor musunuz?

- 1- Evet
- 2- Hayır

36- İnternet hizmetlerine güveniyor musunuz? Güveniyor veya güvenmiyorsanız nedenini açıklayınız.

37- e-Devlet aracılığı ile üyelikte, e-devlet hizmetini kullanmak için gerekli bilgiye sahip miydiniz?

1- Evet

2- Hayır Öğrendiniz mi? Kimden?

38- e-Devlet aracılığı ile üye olduysanız, e-devlet üyeliğinizi kim gerçekleştirdi?

39- Eğer üyelik işlemlerini siz gerçekleştirdiyseniz, üye olurken birisinden yardım aldınız mı?

1- Evet Kim:

2- Hayır

40- Eğer üyelik işlemlerini siz gerçekleştirmediyseniz, neden işlemi bir başkasına yaptırdınız? Belirtiniz.

41- Üyelik işlemlerinizi gerçekleştirirken herhangi bir zorluk yaşadınız mı?

1- Evet Neden:

2- Hayır Neden:

42- e-Devlet hizmetlerini kullanmak için gerekli olanaklara sahip misiniz?

1- Evet

2- Hayır

43- e-Devlet şifreniz ile bilginiz harici bir işlem yapıldı mı?

1- Evet Ne yapıldı:

2- Hayır

44- e-Devlet şifrenizi daha önce isteyen oldu mu?

1- Evet Kim:

2- Hayır

45- e-Devlet şifrenizi daha önce isteyen olduysa, daha sonrasında şifrenizi değiştirdiniz mi?

1- Evet

2- Hayır Nedeni:

46- e-Devlet şifreniz kimlerde var?

47- e-Devlet şifreniz ile bilginiz dahilinde bir işlem yapıldı mı?

1- Evet Ne yapıldı:

2- Hayır

48- Sizce yeni sistem aracılığı ile üye olmanın avantajları var mıdır? Varsa belirtiniz.

49- Sizce yeni sistem aracılığı ile üye olmanın dezavantajları var mıdır? Varsa belirtiniz.

50- Sizce e-Devlet aracılığı ile sendikalara üyelik, demokratik mi? Açıklayınız.

51- Sendikaların işlevlerini biliyor musunuz? Biliyorsanız bu işlevler nelerdir? Belirtiniz.

52- Sendikadan beklentileriniz nelerdir? Belirtiniz.

53- Sendika üyesi olmayı tercih etme sebepleriniz nelerdir?

54- Sendikaya üye olmanın faydaları nelerdir?

55- Sendikaya üye olmanın güçlükleri nelerdir?

56- Sendikaların en önemli eksikliği nedir? Belirtiniz.

57- Sendikaların en önemli görevi nedir? Belirtiniz.

58- Çalışma hayatında herhangi bir problem ile karşı karşıya kaldığınızda sendikanız ile irtibata geçebiliyor musunuz?

1- Evet

2- Hayır

59- Sendikal yayın organlarına ulaşabiliyor musunuz?

1- Evet

2- Hayır

60- Sendikanız sizin ile ne sıklıkla iletişime geçiyor?

1- Asla

2- Nadiren

3- Sık sık

4- Daima

61- Sendikal göreviniz var mı?

1- Evet Belirtiniz:

2- Hayır

62- Sendikal faaliyetlere katılıyor musunuz?

1- Evet Belirtiniz:

2- Hayır

63- Sendikanızı benimsiyor musunuz? Neden?

64- Sendikanız sizi benimsiyor mu? Neden?

65- Mevcut sendikanızın, mevcut çalışmaları ile çalışma hayatındaki beklentilerinizi karşılayacağına inanıyor musunuz? Neden?

66- Şu an mevcut olan bir Toplu İş Sözleşmeniz var mı?

1- Evet

2- Hayır

67- İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi grev sonucu mu bağitlandı?

1- Evet

2- Hayır

68- Eğer grev sonucu bağitlandıysa bu grevin gerçekleşmesinin sebepleri nelerdir?

69- Mevcut olan Toplu İş Sözleşmesini kim bağitladı?

1- YHK(Yüksek Hakem Kurulu)

2- İşyeri

3- Sendika

70- Mevcut olan Toplu İş Sözleşmesinden memnun musunuz?

1- Evet

2- Hayır Belirtiniz:

71- Sizin ile aynı işkolunda faaliyet gösteren farklı sendikaların toplu iş sözleşmeleri ile kendi sendikanızın bağitlamış olduğu toplu iş sözleşmesini kıyasladığınızda fark görüyor musunuz? Görüyorsanız neden ve bu farklılığın sebepleri neler olabilir? Belirtiniz.

72- Sendikanızı deęiřtirmeyi dūřündünüz mü?

1- Evet

2- Hayır Nedeni:

73- Sendikanızdan ayrılıp farklı bir sendikaya üye olmak ister misiniz?

1- Evet Nedeni:

2- Hayır Nedeni:

Sendikal Eylemler

74- Daha önce bir greve katıldınız mı?

1- Evet

2- Hayır

75- Eğer greve katılmadıysanız neden? Belirtiniz.

76- Eğer greve katıldıysanız neden? Belirtiniz.

77- Greve katıldığınız için herhangi bir zorluk ile karşı karşıya kaldınız mı? Belirtiniz.

78- Herhangi bir zorluk ile karşı karşıya kaldıysanız, sendikanız size destek oldu mu? Belirtiniz.

79- Metal sektöründeki karar verilen grevin ertelenmesini nasıl karşılıyorsunuz?

80- Grev harici bir eylemde bulundunuz mu? Belirtiniz. (İş yavaşlatma vb.)

Sektöre Yönelik Sorular

81- Metal sektöründeki örgütlenme düzeyi sizce yeterli mi?

1- Evet

2- Hayır

82- Metal sektöründe örgütlü olan sendika sayısı yeterli mi?

1- Evet

2- Hayır

83- 2015 yılında Bursa’da başlayıp tüm ülkeye ardından da dünyaya yayılan “Metal Fırtına” olarak isimlendirilen eylemler hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sosyal Hayata İlişkin Sorular

84- Çalışma saatleriniz sosyal hayatınızı olumsuz etkiliyor mu?

- 1- Evet
- 2- Hayır

85- Düzenli olarak takip ettiğiniz bir gazete var mı?

- 1- Evet Gazetenin ismi:
- 2- Hayır

86- Kitap okuma alışkanlığınız var mı?

- 1- Evet Kitap tarzı:
Günde kaç saat okur:
- 2- Hayır

87- Boş zamanınızı nasıl değerlendirirsiniz?

- 1- Tv Neyi izler, ne kadar süre izler:
- 2- Tatil Nereye gider, ne süreliğine:
- 3- Diğer (Belirtiniz)

88- İzin günlerinizde ne yaparsınız?

- 1- Evde dinlenme
- 2- Tatil
- 3- Diğer (Belirtiniz)

89- Evliyseniz ve çocuğunuz varsa onlarla ne sıklıkla vakit geçirirsiniz? Neler yaparsınız?

90- Çocuğunuzun gelecekte hangi mesleği yapmasını istersiniz? Neden?

91- Çocuğunuzun gelecekte sendikalı olmasını ister misiniz?

- 1- Evet
- 2- Hayır Belirtiniz:

EK-2: SENDİKALARA İLİŞKİN ALGI VE TUTUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen değer yargılarını, düşüncenize en yakın gelen kutucuğa işaret koyarak değerlendiriniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sendikalarda örgütlenmek önemlidir					
Çalışma hayatındaki hakların geliştirilmesinde sendikaların rolü çok büyüktür.					
Sendikamız çalışma hayatı ile ilgili tüm sorunları dile getiriyor.					
Sendikamız sadece kendi ideolojisine hizmet ediyor. Üyeleri ile pek bir bağı yok.					
İşverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyup uymadığını denetlemek tüm üyelerin sorumluluğudur					
Sendika yöneticilerine güveniyorum					
e-Devlet şifremi işverenim isterse veririm.					
e-Devlet şifremi sendika isterse veririm.					
Sendikamız bize baskı yapmaz.					
Sendikamız kendi ideolojisine değil sadece bizlere hizmet ediyor.					
Sendikamız haksızlıklara karşı sadece üyeleri için değil, tüm çalışanlar için mücadele ediyor.					

Sendikaya üye olurken özgür irademle karar verdim.					
Sendikalar çalışanların hakkını koruyan, demokratik baskı da yapabilen örgütlerdir.					
İşyeri sendika temsilcileri bize sorularak seçilir.					
Sendikal haklarımı bilirim.					
Sendikamız işveren karşısında bağımsızdır.					
e-Devlet üzerinden üyeliği kendim gerçekleştirdim.					
Sendikada istersem delege olabilirim.					
Sendika yöneticilerini tanırım.					
Sendika veya şubenin yerini bilirim.					
Sendikanın organize ettiği faaliyetlere katılırım.					
Sendikamız genel olarak ya da iç işleyişi bakımından son derece demokratik bir örgüttür.					
Sendikamızda yönetimde veya tüzükte meydana gelen değişim ve gelişimlerden haberim oluyor.					
Sendikamız işveren ile ortaklaşa hareket ediyor. Bizi yeterince savunmuyor.					
Sendikada genel kurullarına katılırım					

e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha kolaydır.					
Sendikada istersem yönetime gelme olanağım vardır.					
İşverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyup uymadığını denetlemek üyenin değil sendikanın sorumluluğudur.					
Sendikaya üye olmamın tek nedeni ücret artışı, izin vb olanakları garanti altına almaktır.					
e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha az maliyetlidir.					
Sendikadan nasıl istifa edeceğimi biliyorum.					
e-Devlet aracılığı ile sendikaya üye olmak daha kolay olduğu için sendikalaşma artmıştır.					
e-Devlet şifrem ile bilgim dışında işlem yapılmadığına eminim.					

**EK-3: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE SENDİKAYI SEÇME NEDENİ
ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	671,030	28	,000
Likelihood Ratio	539,367	28	,000
Linear-by-Linear Association	141,678	1	,000
N of Valid Cases	450		

⁴³

⁴³ **V:** Değer, **Sd:** Serbestlik Derecesi, **p:** Anlamlılık Değeri

**EK-4: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE e-DEVLET ÜZERİNDEN ÜYELİĞİN
DEMOKRATİKLİĞİ ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN
SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	499,804	20	,000
Likelihood Ratio	373,871	20	,000
Linear-by-Linear Association	250,468	1	,000
N of Valid Cases	450		

**EK-5: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE BİLGİSİ DIŞINDA İŞLEM
YAPILMA DURUMU ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN
SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	162,084	8	,000
Likelihood Ratio	194,792	8	,000
Linear-by-Linear Association	154,302	1	,000
N of Valid Cases	450		

**EK-6: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE BİLGİSİ DAHİLİNDE İŞLEM
YAPILMA DURUMU ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN
SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	188,578	8	,000
Likelihood Ratio	215,053	8	,000
Linear-by-Linear Association	147,427	1	,000
N of Valid Cases	450		

EK-7: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE e-DEVLET ŞİFRESİNİN İSTENMESİ DURUMU ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN SONUCU

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	185,042	8	,000
Likelihood Ratio	205,175	8	,000
Linear-by-Linear Association	152,310	1	,000
N of Valid Cases	450		

EK-8: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE e-DEVLET ŞİFRESİNİN VERİLDİĞİ KİŞİLER ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN SONUCU

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	183,359	16	,000
Likelihood Ratio	214,580	16	,000
Linear-by-Linear Association	141,115	1	,000
N of Valid Cases	450		

**EK-9: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE GREV HARİCİ EYLEMLERDE
BULUNMA DURUMU ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN
SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	477,255	8	,000
Likelihood Ratio	346,606	8	,000
Linear-by-Linear Association	292,888	1	,000
N of Valid Cases	450		

**EK-10: ÜYE OLUNAN SENDİKA İLE METAL FIRTINAYA İLİŞKİN
GÖRÜŞLER ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	97,742	16	,000
Likelihood Ratio	112,255	16	,000
Linear-by-Linear Association	,046	1	,830
N of Valid Cases	450		

EK-11: CİNSİYET İLE GAZETE TAKİBİ ARASINDA YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN SONUCU

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	6,013	1	,014
Likelihood Ratio	5,322	1	,021
Linear-by-Linear Association	6,615	1	,010
N of Valid Cases	6,000 450	1	,014

**EK-12: CİNSİYET İLE KİTAP OKUMA ALIŞKANLIĞI ARASINDA
YAPILAN Kİ KARE TESTİNİN SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	8,163	1	,004
Likelihood Ratio	7,362	1	,007
Linear-by-Linear Association	7,678	1	,006
N of Valid Cases	8,145 450	1	,004

**EK-13: SENDİKAYA ÜYELİK DURUMU İLE GELECEKTE
ÇOCUĞUNUN SENDİKALI OLMASINI İSTEME DURUMU ARASINDA
YAPILAN Kİ-KARE TESTİNİN SONUCU**

	V	Sd	p
Pearson Chi-Square	11,118	2	,004
Likelihood Ratio	10,350	2	,006
Linear-by-Linear Association	4,664	1	,031
N of Valid Cases	450		

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı-Soyadı	TUĞÇE SAYIS
Doğum Yeri-Tarihi	MERSİN/1992
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	ORDU ÜNİVERSİTESİ/Ünye İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi/Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Yüksek Lisans Öğrenimi	ORDU ÜNİVERSİTESİ/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.
Bildiği Yabancı Diller	İNGİLİZCE
Bilimsel Faaliyetleri	Uluslararası Hakemli Dergide Makale: Sayis, T. (2017). Küreselleşmeye Birlikte İş Kazalarının Değişen Yüzü: İş Cinayetleri. <i>Fiscaoeconomia</i> , 1(2), 113-149.
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	Erasmus(+) European Voluntary Service (EVS) / Portekiz-Ponta Delgada – Gönüllü Çalışan
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	tgcsys@gmail.com
Tarih	06/07/2019