

İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği¹

Banu UÇKAN*
Deniz KAĞNICIOĞLU**

Workers' Perceptions and Attitudes Towards the Trade Unions: The Case of Eskişehir

Abstract

The unions have been losing their current and potential members due to some internal and external factors in all over the world. External factors which affect the union density rates negatively can be characterised by globalisation, unemployment, flexibilisation, sectoral shifts in production and employment, increasing labour force participation of young and female workers. These external factors also provoke the internal factors which are based on union-member relationship and attitudes and behaviours of members towards the unions.

In these sense, the paper will basically depends on the research that comprises both unionized and nonunionized workers' perceptions and attitudes towards the unions at metal, food, textile and petrochemical-rubber private sectors in Eskişehir.

Aims of this paper can be summarised as follows:

- To find out social, economic and demographic features of worker in metal, food, textile and petrochemical-rubber private sectors,
- To find out how the workers defines their identities (religion, social class, nationality, etc.) and experiences of union membership (which trade union do they member, what are their source of information about unions, etc.),
- To discuss the perception of workers on necessity of being a member to the unions,
- To analyse the understanding of workers on union policies and the member-trade union relationships,
- To examine the opinion of workers about whether the unions can protect the workers' rights or not.

¹ Bu çalışma 28 Ocak 2008 tarihinde Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi ile Public Services International tarafından ortaklaşa düzenlenen Sendikal Hak ve Özgürlükler: Türkiye Gerçekleri Sempozyumu'nda tebliğ olarak sunulmuştur.

* Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

** Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

GİRİŞ

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de sendikal hareket küreselleşmeye bağlı olarak bir yol ayrımında bulunmaktadır. İşçi sınıfının dünya çapındaki sayısal büyümesine karşın, 1960'lı ve 1970'li yılların aksine sendikalı işçi sayısındaki azalma, birçok ülkede önemli bir boyuta ulaşmıştır. Sendikaların yeni üye kazanmakta ve mevcut üyelerini korumakta yaşadığı başarısızlığı simgeleyen bu durum, üye sayısındaki azalmanın ciddi bir kriz göstergesi olarak ele alınmasını haklı çıkarmaktadır. Çünkü işçi sınıfı nicel olarak büyürken, mevcut sendikal hareket buna paralel bir genişleme gösterememekte, hatta daralmaktadır.

Sendikal krizin bir başka yaygın göstergesi, sendikaların en önemli geleneksel işlevlerinden olan toplu sözleşme ve grev konularında gittikçe daha fazla başarısızlık göstermeleridir. Mevcut sendikalar, kendilerine esas mücadele alanı olarak seçtikleri ücret pazarlıklarında bile, işçilerin gerçek ücret düzeylerini korumakta ciddi bir sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durumda, toplu pazarlıklarda enflasyon oranlarını yakalayan ücret artışlarını başarılı olarak kabul eden bir yaklaşım yerleşmeye başlamıştır. Bunun yanı sıra demokratik ve sosyal haklarda gözlenen gerileme önlenememekte, mevcut haklar bile zorlukla korunmaya çalışılmaktadır. Bir hak arama aracı olarak grevin kullanımında da açık bir etkisizleşme görülmekte; bir ya da birkaç işyerinde üretimden gelen gücün kullanılması, yaygın bir kamuoyu ve üye desteği olmadığı için etkili olamamaktadır. Grev eğilimindeki azalma, emek ile sermayenin artık greve yer bırakmayan bir uzlaşmaya varmalarından ziyade, sendikaların grev yapmaktan çekinir hale gelmesinden kaynaklanmaktadır.

Bunların yanı sıra bir yandan devlet, diğer yandan sermaye tarafından sendikaların işçi sınıfının ekonomik-demokratik haklarını korumak bakımından tarihsel işlevlerini yitirdiği yolunda bir kamuoyu da oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak devlet ve sermaye tarafından sendikalar aleyhine yürütülen bu genel kampanya, işçiler arasında da kabul görebilmektedir. Mevcut sendikal örgütlenmeler ve politikalar ise işçi kitleleri açısından çekiciliklerini kaybetmektedir. Özellikle sendikal bürokrasi ve yozlaşma, işçilerde büyük bir güvensizliğe yol açmaktadır. Bu bakımdan sendikalara karşı güvensizlik de sendikal krizin göstergelerinden birisi olarak ele alınmalıdır. Bu güvensizliğin temelinde, işçilerin sendikalarına yabancılaşmaları, dolayısıyla sendikaların kendi çıkarlarını koruyamayacağı düşüncesinin yaygınlaşması bulunmaktadır.

Gelecekte sendikal hareketin varlığını etkin bir biçimde sürdürebilmesinde, belki de en önemli görev sendikaların kendisine düşmektedir. Geleneksel sendikalar değişimin ortaya çıkardığı sonuçlarla başa çıkabilme gücünde değillerdir. Sendikaların mevcut ve potansiyel üyelerinin kendilerine yönelik algı ve kolektif davranışlara ilişkin tutumlarının farkında olması, yeni sendikal politikaların oluşturulmasında ve sendikaların kendilerini yenilemelerinde yararlı olacaktır. Özellikle genç işçi kitleleri arasında gelişkin bir sınıf bilincinin oluşmaması, hatta

artan bireyselleşme eğilimleriyle birlikte sınıf bilincinde belirgin bir körelmenin yaşanması, genel anlamda sendikal örgütlenmeye ve ulusal düzeyde sendikaların gücü ve politikalarına ilişkin düşünce ile görüşlerin araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Sendikaların, günümüzde ve gelecekte etkin bir biçimde var olabilmesi, çalışanların örgütlenmeleri ve bunun yanında sendikaların yapısal dönüşümü gerçekleştirebilmeleriyle mümkündür.

I. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, Eskişehir ilinde dört işkolu temel alınarak, işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmaktır. Bu çerçevede işçilerin sendikal politikalara, örgütlenmeye ve kolektif hareketlere yönelik tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma, sendikaların üyelerin ve üye olmayanların gözünden nasıl göründüklerini öğrenmelerine yardımcı olacaktır.

Sendikal hareket bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de her geçen gün biraz daha zayıflamaktadır. Bunun temel nedenleri arasında bütün dünyada sendikaları olumsuz etkileyen küreselleşme, neo-liberal politikalar, esneklik uygulamaları, üretimin sektörel dağılımındaki değişimi gibi faktörler yer almaktadır. Türkiye’de bu gelişmelerin olumsuz sonuçları her geçen gün daha fazla hissedilmekle birlikte, ülkeye özgü yapısal, kurumsal, hukuksal ve yasal-siyasal koşullarla birleştiğinde ortaya çıkan sonuçlar, sendikalar açısından çok daha vahim olmaktadır. Türkiye’de artan işsizlik, enformelleşme, taşeronlaşma, işgücünün niteliğinin geliştirilememesi, işyerlerinin ölçeğinin her geçen gün küçülmesi, ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik, sendika karşıtı işveren ve hükümet politikaları sendikaları zorlarken, işçilerin sendikalardan uzaklaşmasına ya da uzaklaşmak zorunda kalmasına neden olmaktadır. Ancak sendikaların içinde buldukları krizi yalnızca yukarıda değinilen dışsal faktörlere bağlamak çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır². Sendikalarla ilgili bazı önemli içsel faktörlerin de sendikal krizden çıkılabilmesi için iyi değerlendirilmesi gerekmektedir³. Bu bağlamda güçlü sendikacılık için işçilerin sendikalara duydukları güven ve inanç büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle işçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumlarının doğru şekilde değerlendirilmesi, sendikaların içinde buldukları krizden çıkmalarına yardımcı olacaktır. Bu çerçevede işçilerin örgütlenme ve toplu eylemlere ilişkin algı ve tutumları ile genel anlamda sendikal örgütlenmeye ve ulusal düzeyde sendikaların gücü ve politikalarına ilişkin düşüncelerini incelemek araştırmanın ana hedeflerinden birini oluşturmaktadır.

Araştırmada temel alınan dört işkolu, özel sektör esas alınarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla anketlerin uygulandığı işçilerin tümü özel sektörde çalışmaktadır. Türkiye’de kamu sektöründe ve özel sektörde örgütlenme koşulları

² Türkiye’de “sendikal kriz” kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Lordoğlu, 2003: 289-301.

³ Türkiye’de sendikaların sorun alanları ile ilgili ayrıntılı olarak bkz: Çelik, 2006: 17-74.

ve faaliyetleri birbirinden önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Kamu sektöründe sendikalaşma oranı, özel sektöre göre oldukça yüksek olmakla birlikte, özelleştirmeler nedeniyle gittikçe azalmaktadır. Özelleştirmelere bağlı olarak bölünen, parçalanmış ve küçülen işletmeler sendikalar için hiç de kolay olmayan bir örgütlenme mücadelesini beraberinde getirmektedir. Gelecekte sendikaların gücünün ve etkinliğinin özel sektördeki örgütlenme faaliyetlerine bağlı olduğunu ileri sürmek mümkündür. Bu nedenle özel sektörde istihdam edilen işçilerin toplumsal ve ekonomik durumları ve sendikaları algılayış biçimleri sendikaların özel sektörde örgütlenme çabalarına katkıda bulunacaktır.

Bu kapsamda araştırmanın amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- Metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik işkollarında çalışan işçilerin sosyo-ekonomik ve demografik özelliklerini belirlemek (eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, vb.),
- İşçilerin kendi kimliklerini nasıl tanımladıklarını (dinine göre mi, yoksa doğduğu bölgeye, şehre ya da ait olduğu sosyal sınıfa göre mi vb.) ve sendika üyelik deneyimlerini belirlemek (üye olunan sendikalar, sendikalar ile ilgili bilgi kaynakları vb.),
- Sendikal krizin yaşandığı bir dönemde işçilerin sendikaya üye olma ve olmama nedenlerini incelemek, sendikasız işçilerin üye olma eğilimini belirlemek, sendikal ve sendikasız işçilerin sendikal faaliyet ve politikalara ilişkin algılarını değerlendirmek,
- Sendikaların işçi haklarını koruyup korumadığına ilişkin görüşleri ve sendikalara duyulan güven sorununu incelemek.

II. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu araştırma Eskişehir bölgesinde metal, gıda, dokuma ve petrol-kimya/lastik işkollarını kapsamaktadır. Başlangıçta Kocaeli ve Sakarya illeri ile karşılaştırmalı olarak yapılması düşünülen bu çalışmada yukarıda ifade edilen dört işkolunun belirlenmesindeki temel amaç, bu işkollarının her üç ilde de ortak ağırlığının olmasıdır. Ancak daha sonraki aşamalarda ortaya çıkan aksaklıklar nedeniyle çalışma, Eskişehir ili ile sınırlı kalmıştır. Metal ve gıda işkolu Eskişehir’de gerek çalışan işçi sayısı, gerekse sendikalı işçi sayısı açısından ağırlığı olan işkollarıdır. Dokuma işkolu ise çalışan işçi sayısı ve firma büyüklükleri açısından önemli olmakla birlikte, son derece düşük bir sendikalaşma oranına sahiptir. Bunun temel nedenleri arasında ise Türkiye genelinde olduğu gibi, esnekleşme, taşeron uygulaması ve kadın işgücünün ağırlıklı olması yer almaktadır. Petrol-kimya/lastik işkolu ise Kocaeli ve Sakarya’ya göre Eskişehir ekonomisinde oldukça küçük bir yer tutmaktadır. Ancak bu işkolu, yukarıda ifade edilen gerekçeden ötürü çalışma kapsamına alınmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, Eskişehir ilinde çalışan işçilerin sendikal algı ve tutumlarını ortaya çıkarmaktır. Burada “işçi” ifadesiyle kastedilen 4857 sayılı İş

Kanunu'na bağlı olarak işçi statüsünde çalışanların tümüdür. Bu bağlamda araştırma hem mavi yakalı, hem de beyaz yakalı işçileri kapsamaktadır. Araştırma bulgularının ve değerlendirmelerinin bu doğrultuda yapılması sağlıklı olacaktır.

III. ARAŞTIRMA MODELİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada esas olarak niceliksel araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde en yaygın betimsel araştırma çeşidi anket araştırmalarıdır. Bu çalışma kapsamında da veri ve bilgilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır.

Hazırlanan anket formlarının çok büyük bir kısmı işçilerle yapılan yüz yüze görüşmeler vasıtasıyla uygulanmıştır. Gerek işverenlerin bu tür bir çalışmadan duydukları rahatsızlık, gerekse sendikası işyerlerine ulaşmada karşılaşılan sorunlar nedeniyle anketlerin bir kısmı, anket formunun çalışanlara elden dağıtılması suretiyle, işyeri dışında doldurulmuştur. Bazı işyerlerine ulaşmada ise sıkıntı yaşanmamış, işçilerin boş zamanlarında (öğle yemeği ya da çay-kahve molası) işyerlerine gidilerek yüz yüze görüşmelerle anket uygulanmıştır. Ancak çok istisnai birkaç durumda, anket formları işyerlerine bırakılmış ve daha sonra toplanmıştır.

Anket formu, bir kısmı sadece sendikal işçilere, bir kısmı sadece sendikası işçilere, bir kısmı ise her iki gruba yönlendirilen 61 sorudan oluşmaktadır. Bu soruların ilk bölümü ankete katılan bireylerin yaş, cinsiyet, kişisel durum özelliklerine yöneliktir. Daha sonraki bölümlerde sendikal ve sendikası işçilere yöneltilen sendikal algı ve tutumlara ilişkin sorular, son bölümde ise sadece sendikası işçilere yöneltilen katılımcıların sendikal davranış, görüş ve beklentilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Ankette yer alan soruların kapalı uçlu olmasına çalışılmış, ancak bazılarının niteliği dikkate alınarak yarı açık uçlu ve açık uçlu sorulara da yer verilmiştir. (örneğin işçilerin çalıştıkları kentte ortalama bulunma süresi ve aylık geliri ile ailesinin aylık geliri açık uçlu sorulmuş, sonradan tarafımızca gruplandırılmıştır.) Ayrıca anket dâhilinde sendikaya üye olma ve olmama nedenleri, sendika üyesi olmayan işçilerin sendikal örgütlenmeye ilişkin davranışlarını belirlemeye yönelik olarak doğrudan sorular yer almıştır. Bu gibi sorularda fark edilmemiş neden ve eğilimleri belirlemek amacıyla “diğer” seçeneğine de yer verilmiştir.

IV. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ

Araştırmada işkolu ve sendikalı/sendikası işçi ayrımına göre kotalı örneklem kullanılmıştır. Araştırmanın ana kütlesi Eskişehir’de petrol-kimya/lastik, dokuma, metal ve gıda işkollarında çalışmakta olan 25.602 işçidir.

Araştırmanın amaçlarına, modele ve yapılan analizlere yönelik olarak örneklem sendikal ve sendikası işçiler bazında dağıtılmıştır. Buna bağlı olarak, toplam 300 anket yapılmış, bunlardan 283’ü geçerli kabul edilmiştir.

Tablo 1: Ankete Katılan İşçilerin Sendika Üyelikleri

	İşçi Sayısı	Yüzde (%)
Sendikaya Hiç Üye Olmayanlar	85	30
Daha Önce Sendikaya Üye Olup Şu An Üye Olmayanlar	28	9,9
Sendika Üyesi Olanlar	170	60,1
Toplam	283	100

Anketlerin uygulandığı 283 işçinin 170'i sendika üyesi, 85'i ise sendikasız işçidir. Daha önce sendikaya üye olup, şu an üye olmayan işçi sayısı ise 28'dir (Tablo 1). Ankete katılan işçilerin %7,1'i petrol-kimya/lastik işkolunda, %9,2'si dokuma işkolunda, %22,3'ü gıda işkolunda %61,5'i ise metal işkolunda çalışmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: Ankete Katılan İşçilerin İşkollarına Göre Dağılımı

	İşçi Sayısı	Yüzde (%)
Petrol-Kimya/Lastik	20	7,1
Metal	174	61,5
Gıda	63	22,3
Dokuma	26	9,2
Toplam	283	100

V. ARAŞTIRMADA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

Araştırma kapsamında hedeflenen sendikalı ve sendikasız işçi gruplarına ulaşmada çeşitli zorluklar yaşanmıştır. Bunların başında istatistiksel bazı zorluklar ve tutarsızlıklar yer almaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yılda iki kez yayımlanan Çalışma Hayatı İstatistikleri'nde illere göre işçi, işyeri, sendikalı işçi ve sendikalı işyeri sayılarına ilişkin veriler olmakla birlikte, iller bazında işkollarına göre işçi ve sendikalı işçi sayılarına ilişkin verilere yer verilmemektedir. Eskişehir ili Çalışma Müdürlüğü'nde de bu verilerle ilgili herhangi bir kayıt bulunmamaktadır. Bu nedenle Eskişehir iline ait işkollarına göre işçi ve sendikalı işçi sayılarına bir iş müfettişi kanalı ile ulaşılmıştır. Ancak bu verilerle de ilgili çeşitli tutarsızlıklarla karşılaşmıştır. İstatistiklerde dokuma ile petrol-kimya/lastik işkollarında Eskişehir ilinde sendikalı işçi gözükmeyle birlikte, bu işkollarında, eski işyeri sendika temsilcileri⁴ ve ilgili sendika genel merkezleri ile yapılan görüşmeler sonucunda, fiilen hiçbir sendikalı işçi olmadığı saptanmıştır. Emekli olan, işsiz kalan

⁴ Sendikalı işçiler ile eski ve yeni işyeri sendika temsilcilerine ulaşmamızı sağlayarak, anket uygulaması sırasında karşılaştığımız zorlukların önemli bir kısmını aşmamızda yardımcı olan Av. Murat Özveri'ye teşekkür ederiz.

ve ölen sendikalı işçiler halen sendikaya üye gözüktüğü için Türkiye geneli için büyük bir tartışma konusu olan Bakanlık istatistiklerinin güvenilirliği sorunu Eskişehir ili için de tekrar karşımıza çıkmıştır⁵. Bu nedenle istatistiklerde dokuma ile petrol-kimya/lastik işkollarında sendikalı işçiler fiilen mevcut olmadıkları için bu işkollarında sendikalı işçilere anket uygulanamamıştır.

Araştırmamızda büyük bir ağırlığa sahip olan metal işkolunda sendikalı işçilere sendikalar aracılığı ile ulaşılmıştır. Anketlerin bir bölümü Türk Metal Sendikası'nda yürütülen eğitim faaliyetleri sırasında, ders önceleri veya aralarında yüz yüze görüşme yolu ile yapılmıştır. Birleşik Metal Sendikası'na üye olan işçilere ise işyeri sendika temsilcileri aracılığı ile ulaşılmıştır⁶. Gıda işkolunda ise Eskişehir'de güçlü bir sendikanın varlığına rağmen anket çalışması sırasında kendilerinden herhangi bir yardım alınamadığı için, bu işkolundaki sendikalı işçilere anket formları işyerlerine bırakılarak ulaşılabilmektedir. Sendikalı işçilere yöneltilen toplam 61 soru olması nedeniyle, işçilerin bir kısmı anketi cevaplamak veya tüm sorulara cevap vermek istememiştir. İşçilerin bir bölümü ise anketi doldurmanın ne işe yarayacağını veya bu anket çalışmasının kendileri açısından neleri değiştireceğini sorgulamıştır. Bu noktada işçilerin ikna edilmesinde bazı zorluklar yaşanmıştır.

Sendikasız işçilere metal ve petrol-kimya/lastik işkollarında işyerlerinde yüz yüze görüşme yoluyla ulaşıırken; gıda ve dokuma işkollarında işyerlerinde karşılaşılan zorluklar nedeniyle işyerleri dışında ulaşılmıştır. Özellikle dokuma işkolunda büyük ölçekli ve dünya çapında tanınmış işletmelerde işverenlerin anketlere şüpheyle yaklaşmaları ve anketlerin işyerindeki işçilerin “kafalarını karıştıracağı” gerekçesiyle reddedilmesi ise oldukça düşündürücüdür. Bu noktada, ileride işverenlerin sendikal algı ve tutumları ile ilgili yapılacak bir alan araştırmasının, çalışmamızı farklı bir boyut katarak, tamamlayacağını düşünmekteyiz.

Bazı işyerlerinde üst yönetimle yapılan görüşmelerde sendikalarla ilgili değil, işletme yönetimi ile ilgili anket çalışması yapmamız durumunda bize yardımcı olacaklarının iletilmesi ise bir diğer çarpıcı noktadır. Bu bağlamda, son yıllarda adeta bir slogan haline gelen “üniversite-sanayi işbirliği”nin ancak belirli alanlarla sınırlı kalacağı, sendikalar ve çalışma hayatı gibi “sakıncalı” alanlarda bu işbirliğini sağlamanın mümkün olmayacağı aşikârdır.

⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın “hormonlu” olarak da nitelendirilen ve gerçek rakamları yansıtmayan istatistiklerinin en büyük nedenlerinden biri, sendikaların %10'luk işkolu barajını aşmak ve toplu pazarlık hakkı elde etmek için üye sayılarını fazla gösterme eğilimi içinde olmalarıdır. Bakanlık ise uluslararası platformda örgütlü ve sendikalı bir ülkenin bakanlığı olma isteği ile bu istatistikleri sorgulamamaktadır (Özdemir ve Özdemir, 2008: 130).

⁶ Anket çalışmasının yapılması sırasında Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye olan işçilere ulaşma konusunda bize büyük bir özveri ile yardımcı olan işyeri sendika temsilcileri Birol ve Mesut'a teşekkür ederiz.

Sendikasıız işçilerle ilgili olarak karşılaşılan en büyük zorluk, işçilerin ankete katılmaları konusundaki “çekingen ve tedirgin” tavırları olmuştur. İşçiler, anketlerin işveren tarafından kendilerini sınamak için yapıldığı düşüncesi ile çoğu zaman anketleri doldurmaktan kaçınmışlardır. Sendikasıız ve özellikle kadın işçilerle ilgili olarak karşılaşılan bir diğer zorluk ise işçilerin eğitim seviyelerinin düşük olmasının bir sonucu olarak, (sendikasıız işçilerin %47’si ilköğretim mezunudur) soruları anlamakta ve cevaplamakta zorlanmalarıdır. Bu durumdaki işçilerin bir kısmı “sendika ile ilgili bir düşüncem yok, işimden memnunum” diyerek anketi yanıtlamaktan kaçınmış, ikna edilenlere ise sorular okunarak ve cevap verdikleri şık işaretlenerek yardımcı olunmuştur.

VI. ESKİŞEHİR’İN SOSYO-EKONOMİK YAPISI

Eskişehir son yıllarda üniversite, sanayi ve ticaret yapısının hızlı değişimi ile birlikte sosyal, ekonomik ve kültürel alanda önemli düzeyde gelişme gösteren illerin başında gelmektedir. DPT’nin 2003 yılında yaptığı bir araştırmaya göre Eskişehir, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi açısından 6. sırada yer almaktadır. (DPT, 2003: 55). Bunun yanı sıra BM İnsani Gelişmişlik Raporu’na göre de Eskişehir, beşeri gelişmişlik ve yaşanabilir kentler düzeyi açısından 3. sırada yer almaktadır. (Başar, 2008: 3).

Eskişehir’in nüfusu 2007 yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre, 724.849 kişidir. Nüfusun 625.453’ü (%86’sı) kentte, 99.396’sı (%14’ü) kırsal kesimde yaşamaktadır (Başar, 2008: 4). 2000 yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre 244.308 kişi iktisaden faal olup herhangi bir işte çalışmaktadır (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2005: 43).

Tablo 3: Eskişehir’de Sektöre ve Cinsiyete Göre İşçi Sayısı (Ocak 2008)

	İşçi Sayısı				Sendikalı İşçi Sayısı			
	Kamu		Özel		Kamu		Özel	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
	932	11.414	9.231	57.325	1.455	14.337	3.421	30.630
	12.346		66.556		15.792		34.051	
Toplam	78.902				49.843			

Kaynak: ÇSGB. (2008). **Çalışma Hayatı İstatistikleri**. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 33, s. 152, 158.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Ocak 2008 verilerine göre, Eskişehir’de toplam 10.575 işyerinde 68.739’u erkek ve 10.163’ü kadın toplam 78.902 işçi istihdam edilmektedir. Bu işçilerin 12.346’sı (%15,64) kamu sektöründe ve 66.556’sı (%84,36) özel sektörde istihdam edilmektedir. 44.967’si erkek, 4.876’sı kadın olmak üzere toplam 49.843 işçi sendikaya üye bulunmaktadır. Güvenirliliği ve istatistiki değerleri tartışmalı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

istatistiklerine göre⁷ sendikalaşma oranı ise %63,17 ile Türkiye genelindeki sendikalaşma oranının (%58,65) üzerindedir.

Tablo 4: Eskişehir’de Sektöre ve Cinsiyete Göre Sendikalaşma Oranları (Ocak 2008)

	Kadın	Erkek	Kamu	Özel	Genel
Sendikalaşma Oranı (%)	47,97	65,41	127,91	51,16	63,17

Kaynak: ÇSGB. (2008). *Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 33, s. 142, 157

Tablo 5: Eskişehir’de Sektöre Göre İşyeri ve Sendikalı İşyeri Sayısı

	İşyeri Sayısı		Sendikalı İşyeri Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Toplam	338	10.237	202	1.110
	10.575		1.312	

Kaynak: ÇSGB. (2008). *Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayın, No: 33, s. 142, 157

VII. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Aşağıda öncelikle ankete katılan işçilerle ilgili genel demografik veriler ele alındıktan sonra, işçilerin kendilerini tanımladıkları kimlikler, güvendikleri kurumlar ve bu bağlamda sendikalara olan güven sorunu, sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruma sorunu, işçilerin sendikaya üye olmama ve üyelikten kaçınma nedenleri, sendika üyelerinin örgütleri hakkında bilgiye ulaşma kaynakları ve sendika üyelerinin uzun vadede örgütlerinden beklentileri değerlendirilecektir.

1. İşçilerin Demografik Özellikleri

A. İşçilerin Cinsiyet, Yaş ve Eğitim Durumu

Sendikalar genellikle eğitimsiz, orta yaşlı ve erkek işçilerin örgütü olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle eğitilmiş, genç ve kadın işçilerin sendikalardan uzak kaldıkları ileri sürülmektedir. Nitekim araştırmamızda da sendikalı işçilerin %98,2’si erkek iken, %1,8’ini kadınlar oluşturmaktadır. Kadın işçi ve sendikalı kadın işçi sayısının az olmasını, araştırmamız kapsamındaki metal ile petrol-kimya/lastik işkollarının yapısı ile açıklamak mümkündür. Ancak sendikalaşabilir kadın işçilerin sayısının az olması ve ücretli kadın işçilerin ise büyük bir kısmının enformel sektörde çalışıyor olması da kadınların sendikalaşma eğilimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra sendika üyelerinin %60,1’i 30 yaşından büyük iken,

⁷ Sendikalaşma oranlarına ilişkin hesaplama sorunları ile ilgili olarak bkz: Çelik ve Lordoğlu, 2006: 11-30.

sendika üyesi olmayanların %50,6'sı 30 yaşın altında bulunmaktadır. Sendikaların savundukları sosyal adalet, dayanışma gibi ilkelere ilgi duymadıkları ve sendikaların kendileri için önemli bir rol oynamayacağını düşündükleri için gençler arasındaki örgütlenme eğiliminin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada sendikaların yeni üye kazanmaları için kadınların yanı sıra gençlere yönelik de yeni politikalar geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. İşçilerin eğitim düzeyi ile üyelik durumu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise sendika üyelerinin eğitimsiz işçiler olduğu tezi çürümektedir. Zira sendika üyelerinin %75,7'si lise ve dengi okul, %5,3'ü üniversite mezunu ve %1,2'si lisansüstü derecesine sahipken iken; sendika üyesi olmayan işçilerin %47'si orta öğretim kurumları mezunu bulunmaktadır.

B. İşçilerin Gelir Seviyesi

Sendikalı işçilerin gelirlerinin sendikasız işçilere göre daha yüksek olduğu tezi ise araştırmamız tarafından desteklenmektedir. Sendikasız işçilerin %35,8'i 301-450 TL, %37'si 451-600 TL arası aylık net gelir elde ederken; sendikalı işçilerin %50,3'ü 750 TL ve üzeri aylık net gelir elde etmektedir. Bu nedenle sendikaların Türkiye'de üyelerinin ekonomik hak ve menfaatlerini önemli ölçüde koruduklarını söylememiz mümkündür. Nitekim sendika üyelerinin %73,3'ü sendikaya üye olmakla çalışma koşullarının geliştiğini düşünmektedir.

C. İşçilerin Çalıştıkları İşyerlerinin Ölçeği

İşyeri büyüklükleri ile sendikalaşma oranları arasında doğru orantılı bir ilişki kurmak mümkündür (Miller ve Mulvey, 1996: 138-153; Ebbinghaus ve Visser, 1999: 142). Nitekim araştırmamızda da sendika üyelerinin %26,6'sı 250-499 işçinin, %55,6'sı ise 500'den fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edilmektedir. Bu nedenle örgütlenmenin belirli büyüklüğe sahip işletmelerde yoğunlaştığını, hatta bu işletmelerle sınırlı kaldığını söylemek mümkündür. Sendikalı işçilerin yalnızca %2,4'ünün 100 işçinin altında çalışanın olduğu işyerlerinde örgütlü olmasını ise sendikaların bu işyerlerinde örgütlenme çabası içine girmemelerinden çok, işverenlerin ve yöneticilerin sendikalaşmaya sıcak bakmamaları ile açıklamak mümkündür. Küçük ölçekli işyerlerinde işverenler sendikalaşan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmekte veya işyerinde sendikanın yetki kazanmasını engelleyecek önlemlere başvurmaktadır (Ekin, 1993: 58). Dokuma ve metal işkollarında ise sendikasızlaştırma politikalarının daha yoğun uygulandığını söylemek mümkündür (Çetik ve Akkaya, 1999: 107). Ancak Eskişehir'de Ocak 2008 itibarıyla toplam 78.902 işçinin; 20.080'inin 1-9 işçinin çalıştığı işyerlerinde, 9.185'inin 10-24 işçinin çalıştığı işyerlerinde, 8.533'ünün 25-49 işçinin çalıştığı işyerlerinde ve 9.252'sinin 50-99 işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam ediliyor olması (ÇSGB, 2008: 142), bir başka deyişle Eskişehir'de KOBİ'lerin ağırlıkta olması ve sendikaların bu işyerlerini örgütlemekten kaçınması sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilemektedir.

2. İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimlikler

Bireyin kendisini bir toplumun ya da çeşitli sosyal grupların bir üyesi olarak tanımlayarak, toplumda yer edinmesine ve kendisini başkalarına ifade edebilmesine sosyal kimlik denmektedir. Birey, sahip olduğu sosyal kimlik ile kendisini üyesi olduğu sosyal grup ya da toplumun bakış açısından görmekte ve değerlendirmektedir (Kızılcelik ve Erjem, 1996: 498). Bu bağlamda, araştırmamızda işçilerin sosyal kimliklerine ilişkin bir soru sorularak, kendilerini neye göre tanımladıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Sendikası olmayan işçilerin %21,2'si milliyetine göre, %18,8'i dinine göre ve yalnızca %12,5'i sosyal sınıfına göre kendisini tanımlamaktadır. Daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayanların %40'ı milliyetine, %3,7'si dinine ve %7,40 sosyal sınıfına göre kendisini tanımlamaktadır. Sendikalı işçilerin ise %37,8'i milliyetine, %21,3'ü dinine ve %13,4'ü sosyal sınıfına göre tanımlamaktadır. Dolayısıyla her üç işçi grubunda da baskın kimlik olarak "milliyet" karşımıza çıkmakta, kendilerini sosyal sınıfına göre tanımlayan işçilerin genel oranı ise toplam yalnızca %12,5'de kalmaktadır.

Tablo 6: Üyelik Durumuna Göre İşçilerin Kimlikleri (%)

	Sendikalı İşçiler	Daha Önce Sendikalı Olan İşçiler	Sendikası Olmayan İşçiler
Milliyet	37,8	40,7	21,2
Din	21,3	3,7	18,8
Sosyal Sınıf	13,4	7,4	12,5
Mezhep	0	3,7	0
Doğum Yeri	4,9	3,7	7,5
Cinsiyet	5,5	7,4	15
Meslek	7,9	29,6	17,5
İşyeri	2,4	0	5
Siyasi Tercih	4,3	0	0
Diğer	2,4	3,7	2,5
Toplam	100	100	100

Milliyetin baskın sosyal kimlik olarak ortaya çıkmasında, 1980'li yılların sonundan itibaren tüm dünyada yükselmeye başlayan milliyetçilik dalgasının önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Son yıllarda bir yandan ulus-devletlerden daha geniş uluslararası ve ulus ötesi çeşitli oluşumların inşasına gidilirken, diğer yandan bunun aksi yönünde işleyen süreçler yaşanmaya başlamıştır. Örneğin 1980'li yıllarda Avrupa'nın bütünleşme çabaları hız kazanırken, Avrupa ülkelerinin kendi içlerinde aşırı sağcı ve etnosantrik akımlar güçlenmiştir. Almanya'daki neo-nazi hareketi ve Fransa'daki Le Penci hareketi buna örnek olarak verilebilir (Bilgin, 1994: 9-10). Günümüzde kültürel kimlik sıkça tartışılırken, sınıf tartışmalarından açıkça

kaçınıldığına şahit olunmaktadır (Koray, 2008: 162). Bu noktada neo-liberalizmin sınıfsal söylemler yerine milliyetçilik veya dini akımları etkin bir şekilde kullanarak son yıllarda muhafazakâr eğilimlerin güçlenmesinde önemli bir rol oynadığını gözden uzak tutmamak gerekmektedir (Buğra, 2008: 17).

İşçilerin sınıfsal kimliklerinin zayıf olmasının arkasında ise “ımtiyazsız, sınıfsız, dayanışmacı” bir toplum yapısı oluşturmak gibi⁸ tarihsel bazı nedenlerin yanı sıra işçi sınıfının kendi içinde parçalı bir yapıya sahip olmasının yer aldığını söylememiz mümkündür. İşçi sınıfının içinde çeşitli alt sınıfların olması, bütüncül ve güçlü bir sınıf yapısının oluşmasının önündeki önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Çelik, 2006: 52-53). Bunun yanı sıra bir başka görüşe göre, son yıllarda toplumda sınıf katmanları arasındaki eşitsizlikler değil, bireyler arasındaki eşitsizlikler ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle sınıf katmanları arasındaki dikey eşitsizliğe dayalı sınıflı toplum algısı, yerini insanlar arasındaki yatay eşitsizliğe dayalı birey toplum yapısına bırakmaktadır. Nitekim günümüzde “işçi sınıfı”, “emekçiler” gibi ifadelerin yerine “kişiler”, “insanlar”, “yoksullar” veya “dışlananlar” ifadeleri daha sıkça kullanılmaktadır. Ancak bu noktada sosyal sınıf farklılıklarının ortadan kalkmadığının, siyasi ideolojilerin etkisiyle yalnızca sosyal sınıf algılanmasında bir zayıflama olduğunun unutulmaması gerekmektedir (İnsel, 2008: 21-28).

3. İşçilerin Güvendikleri Kurumlar ve Sendikalara Güven Sorunu

A&G Araştırma Şirketi'nin Ocak 2008 tarihinde yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de en güvenilen kurumlar sırasıyla silahlı kuvvetler (%89,6), cumhurbaşkanlığı (%69,8) ve TBMM'dir (%63,7) (http://www.agarastirma.com.tr/araştırmalar/kurumlara_guven.pdf). Türkiye'de otorite ve birincil topluluklara bağlılık zinciri tam olarak kırılmadığı için, Türk toplumunun “kuşkucu ve güvensiz” olduğunu söylememiz mümkündür. Hatta 1990'lı yıllardan itibaren yaşanmaya başlanan güven erozyonunun 2000'li yıllardan itibaren dibe vurduğunu gösteren pek çok kamuoyu araştırması bulunmaktadır. Vatandaşlar yalnızca siyasi partiler ve meclis gibi kurumları değil, Anayasa'nın girişinde belirtilen devletin kimi niteliklerini de sorgulamaya başlamıştır (Akgün, 2007: 113). Halkın devlete, milletvekillerine ve siyasetçileri güveni son derece düşüktür. Halk parlamento yerine dini kurumlara, polis yerine silahlı kuvvetlere daha çok güvenmektedir (Gökçe, 2001: 231).

2004 yılında Eskişehir'de yapılan işçi profili araştırmasında, en çok güvenilen kurumlar sırasıyla Cumhurbaşkanlığı, TBMM ve silahlı kuvvetler olarak çıkmıştır (Altan, vd, 2005: 164). Ancak 2008 yılına kadar geçen dört yıl içinde

⁸ Dayanışmacı düşünce ve Türkiye ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz: Makal, 1999: 68-81. Ancak 1940'lı yıllarda işlevini kısmen yitirmiş görünen dayanışmacı söylemlerin yerini güçlü bir milliyetçilik ve anti-komünizm söylemi almıştır. 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un kabulü ile birlikte bu söylem daha da güç kazanmıştır. Bkz: Makal, 2007: 220.

cumhurbaşkanının ve siyasi konjonktürün değişmesiyle birlikte en çok güvenilen kurumların sıralamasında da bir değişiklik yaşanmıştır. Araştırmamızda işçiler açısından en güvenilen kurumlar sırasıyla silahlı kuvvetler (%43,6), cumhurbaşkanlığı (%21,4) ve mahkemelerdir (%11,7). En çok işçi sendikalarına güvenen işçilerin toplam oranı ise yalnızca %4,1'dir.

Tablo 7: En Çok Güvenilen Kurumlar

Kurum	Yüzde (%)
Silahlı Kuvvetler	43,6
Cumhurbaşkanlığı	21,4
Mahkemeler	11,7
TBMM	6,8
Emniyet Teşkilatı	4,9
İşçi Sendikaları	4,1
Üniversiteler	3,8
Dini Kuruluşlar	1,9
STÖ	1,1
Siyasi Partiler	0,8
Medya	0
İşveren Kuruluşları	0
Toplam	100

İşçilerin sendikalara güven konusunda ise kararsız ve olumsuz bir tutum içinde olduklarını söylememiz mümkündür⁹. Sendikalara yönelik güvenin düşük olmasının nedenleri arasında ideolojik ve politik iklim, demokratik sistemde yaşanan sorunlar, sendikalara ilişkin yozlaşma algısı ve belki de en önemlisi sendikaların dar çıkar örgütü haline gelmesi yer almaktadır (Çelik, 2006: 61). Polanyi'nin de ifade ettiği gibi, "...dar sınıf çıkarlarına yönelik bir politika, o çıkarlara bile iyi hizmet edemez. İstisnası olmayan bir kuraldır bu." (Polanyi, 2000: 222). Bu nedenle, işçi sınıfının örgütü olan sendikalara güvenin arttırılabilmesi için sınıf çıkarlarının tekrar tanımlanarak, daha geniş bir kesimin temsil edilebilmesi gerekmektedir.

⁹ 2004 yılında yapılan bir araştırmada da sendikal yapıya büyük bir yakınlık ve güven duyulmadığı ortaya çıkmıştır. Bkz: Buğra, Adaman ve İnsel, 2004: 41-44.

Tablo 8: Türkiye’de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır (%)

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sendikasıız İşçiler	22,2	19,8	34,6	14,8	8,6
Daha Önce Sendikalı Olan İşçiler	14,8	29,6	33,3	14,8	7,4
Sendikalı İşçiler	9,4	15,9	26,5	32,4	15,9
Genel	13,7	18,3	29,5	25,5	12,9

Sendikaların güvenilir kurumlar olduğu konusunda işçilerin %31’i olumsuz düşünürken, %29,5’i de kararsız kalmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin yalnızca %25,4’ü, daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerin de yalnızca %22,2’si sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu düşünürken, sendika üyesi işçilerde bu oran biraz daha yükselerek %38,3’e ulaşmaktadır. Yukarıda belirtilen verileri destekleyen ve çarpıcı olan bir diğer nokta ise sendika üyesi olmayan ve daha önce sendika üyesi olan işçilerin, sendikaya katılmamalarına veya sendikadan ayrılmalarına neden olan en önemli faktör (%31,1) olarak sendikalara güvenmediklerini ifade etmeleridir (Tablo 11). Bu nedenle, sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri arasında ciddi bir güven sorunu yaşadığını söylememiz mümkündür.

4. Sendikaların İşçilerin Hak ve Çıkarlarını Koruma Sorunu

Sendikalara duyulan düşük güven, sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmelerinde başarılı olup olmamaları ile yakından ilgili bulunmaktadır. Nitekim Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranlarının son yıllarda düşmesine rağmen sendikalara duyulan güven büyük ölçüde korunmaktadır. İmzalanan toplu iş sözleşmelerinin işyerlerindeki tüm işçilere uygulanması, çok düzeyli toplu pazarlık mekanizması ve yaygın teşmil uygulaması sendikalara yalnızca üyelerinin değil, tüm işçilerin hak ve çıkarlarını savunan örgütler olarak güveni arttırmaktadır (Çelik, 2006: 61). Ancak araştırmamız kapsamında sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirdiğini düşünen işçilerin oranı yalnızca %20,5’te kalmaktadır. Bu oran, sendikasız işçilerde %15 iken, sendikalı işçilerde %26,5’e çıkmakta, ancak daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerde %3,7’ye gerilemektedir. Bu oran sendikalı işçiler için nisbi olarak yüksek olmakla birlikte, yine de sendikal politikaların yeterince başarılı bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir. Daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerin de yalnızca %3,7 oranında sendikal politikaları başarılı bulması ise bu işçilerin önceden

yaşadıkları olumsuz sendikal deneyimlerle ilişkilendirilebilir. Nitekim sendika üyesi işçilerin yalnızca %31,8'i, kendi sendikalarının hak ve çıkarları koruyabildiğini düşünmektedir.

Tablo 9: Sendikalar İşçilerin Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyor mu? (%)

	Evet	Hayır	Kararsız
Sendikalı İşçiler	26,5	57,6	15,9
Sendikasız İşçiler	15	58,8	26,2
Daha Önce Sendikalı Olan İşçiler	3,7	77,8	18,5
Genel	20,5	58,7	18,7

İşçiler sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememeye nedenleri olarak sırasıyla işveren baskısını (%36,4), anti-demokratik yasaları (%35,2) ve sendikacıların yetersizliğini (%19,4) göstermektedir. İşveren baskısı, sendikasız işçiler (%38,8) ve daha önce sendikaya üye olup, şu an sendika üyesi olmayan işçiler (%33,3) için sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememesindeki en önemli neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de işsizliğin kronik bir sorun haline gelmesi ve yaşanan kriz ortamında yükselme eğilimi içine girmesi sonucunda¹⁰, sendikaların hem mevcut hem de potansiyel üye tabanı daralmaktadır. İşsizliğin yüksek seyrettiği bir konjonktürde işçiler için işlerini muhafaza etmek hayati bir önem kazanmakta, bu nedenle işçiler sendikalara üye olmaktan kaçınmakta, hatta sendikaları işsizliğe neden olan örgütler olarak algılamaktadır. İş güvencesi 2002 yılında 4773 sayılı kanunla yasalaşmış, 4857 sayılı İş Kanunu’nda da birçok hüküm aynen korunmuştur. Ancak iş güvencesinin yeterli koruma sağlamadığını, Türk-İş’in 2006 yılında yayımladığı bir raporda görmek mümkündür. 2003–2005 yıllarında yapılan örgütlenmeler ve işten atılmalarından örnek olayların verildiği bir listenin de bulunduğu raporda¹¹, 2003–2005 yılları arasında Türk-İş’e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle toplam 15.531 işçinin işten atıldığı ifade edilmektedir. İşverenler işten çıkarma tehdidiyle işçileri sendikalardan uzak tuttuğu gibi, ücretlerin düşük tutulmasını da sağlamaktadır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 186).

Anti-demokratik yasalar sendikalı işçiler için sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememelerinin en önemli nedeni (%41,1), diğer işçi grupları içinse ikinci sırada yer alan neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri, sendikalı işçilerin yasalar konusunda sendikaları tarafından bilgilendirilmeleridir. Ancak örgütlenmeyi ve toplu eylemleri kısıtlayan ve kimi zaman da yasaklayan yasal düzenlemeler sendikalaşmanın önündeki,

¹⁰ Çalışmamıza başladığımız 2007 yılının Eylül ayında %9,3 olan işsizlik oranı, Eylül 2008’de %9,8’e çıkmıştır.

¹¹http://www.birgun.net/writer_2006_index.php?category_code=1186602893&news_code=1139031376&year=2006&month=02&day=04 (21.11.2008).

kuşkusuz ki en önemli engellerden biri olmakla birlikte; sendikalar kimi zaman kendi içsel nedenlerinden kaynaklanan zayıflıkları da dışsallaştırarak yaşanan sendikal krizi yalnızca yasalara bağlama eğilimi içine girmektedir¹² (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 185). Türkiye’de ilk sendikalar yasasının yürürlüğe girdiği 1947 yılından bugüne kadar sendikal hareket neredeyse tümüyle yasalara dayanarak, yasalardan güç almaya çalışarak ya da yasalarla sınırlanarak şekillenmiştir. Ancak sendikalar artık hakların verilmesi ve geliştirmesi için devletten ve yasalardan bekleme alışkanlıklarını bir kenara bırakarak etkin mücadele araçlarını kullanmalıdırlar. Bir başka deyişle, yasal engeller ve sınırlamalar sendikaların demokratik meşru mücadele araçları ile aşılmalıdır (Özveri, 2006: 110-116).

Tablo 10: Üyelik Durumuna Göre Sendikaların İşçilerin Hak ve Çıkarlarını Koruyamama Nedenleri (%)

Nedenler	Sendika Üyeleri	Sendika Üyesi Olmayan İşçiler	Daha Önce Sendika Üyesi Olan İşçiler
Anti-Demokratik Yasalar	41,1	28,6	23,8
İşveren Baskısı	35,8	38,8	33,3
Sendikacıların Yetersizliği	12,6	28,6	28,6
Yetersiz Sendikal Demokrasi	5,3	0	9,5
İşçilerin Sendikalara Güvenmemesi	2,1	2	4,8
Sendikalararası Diyalogsuzluk	3,2	0	0
Diğer	0	2	0
Toplam	100	100	100

Sendika üyesi olmayan ve daha önce sendika üyesi olup, şu an sendika üyesi olmayan işçiler için sendikacıların yetersizliği, hak ve çıkarların korunup geliştirilmemesinde ikinci neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim sendikaya üye olmayan veya daha önce sendika üyesi olup şu an sendikaya üye olmayan işçilerin yalnızca %20’si ile bir sendika görevlisi sendikaya üye olmaları için görüşmüştür. Bu verilerden hareketle, sendika görevlilerinin yeni üye kazanmak için yeterince etkin çalıştıklarını söylemek güç görünmektedir. Sendikacıların ve sendikaların yetersizliği konusundaki işçilerin algısı, sendikal güveni de olumsuz

¹² Ahmet Makal’ın sempozyumun açılış konuşması sırasında Türkiye’de sendikaların “hantal” bir yapıya sahip olduklarını söylemesi üzerine, dinleyiciler arasında yer alan bir sendikanın şube başkanı bu “hantal” yapının sorumlusunun sendikalar değil, yasalar olduğunu söylemiştir. Yaşanan bu olay, sendikaların güçsüz ve etkinliğinin düşük olmasını yalnızca yasalara bağlayan sendikacı refleksine tipik bir örnek olarak değerlendirilebilir.

yönde etkilemektedir. Bu nedenle sendikaların mevcut politikalarını ve örgütlenmeden sorumlu birimlerini gözden geçirerek kolektif harekete olan inancı ve katılımı artırmaları gerekmektedir.

5. İşçilerin Sendikaya Üye Olmama Nedenleri

İşçileri sendikalardan uzak tutan dışsal etkenlerin yanı sıra içsel bazı etkenler de vardır. Sendika üyesi olmayan işçiler için üye olmama nedenleri sırasıyla sendikalara güvensizlik (%31,8), işveren baskısı (%13,6) ve işyerindeki sorunların işveren veya yönetimle doğrudan çözümlenmesidir (%12,1). Daha önce sendikaya üye olup şu an sendikaya üye olmayan işçiler içinse üye olmama nedenleri sırasıyla sendikalara güvensizlik (%29,2), işveren baskısı (%20,8) ve sendikaların üyelerin beklentilerini karşılamamasıdır (%12,5). Dolayısıyla işçileri sendikadan uzak tutan en önemli neden olarak karşımıza tekrar güven sorunu çıkmaktadır. Bu sonuç, daha önce üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulan sendikaların güvenilir örgütler olmadıkları yönündeki diğer sonucu da desteklemektedir.

Tablo 11: İşçilerin Sendikaya Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Nedenleri

Neden	Yüzde (%)
Sendikalara Güvensizlik	31,1
İşveren Baskısı	15,6
İşçi Arkadaşlarının Üye Olmaması	10
Sorunların İşverenler Çözülmesi	8,9
Üyelikle Durumun Değişmeyeceği	7,8
İşyerinde Örgütlü Sendika Olmaması	7,8
Sendikaların Beklentileri Karşılamaması	4,4
Aidat Ödemekten Kaçınma	3,3
Sendikaların İdeolojik Baskısı	3,3
Sendikacılara İnanılmaması	1,1
Dayanışma Aidatı Ödenmesi	1,1
Diğer	5,6

İşçilerin sendika üyeliğinden kaçınmasının bir başka nedeni olarak, işlerini büyük oranda akrabaları (%34,5) veya arkadaşları (%25,6) aracılığı ile bulmalarını göstermek mümkündür. İşler büyük oranda tanıdıklar ve yakınlar vasıtasıyla bulunduğu için işçiler, kendilerine iş bulan kişilere “ayıp olmaması” için sendikaya üye olmaktan kaçınabilmektedir. Bu şekilde hareket eden işçiler işyerinden ve işverenden şikayetçi olmanın, işyerine bağlılıkta isteksizliğin ve sendikaya katılmanın iş bulmada aracılık eden kişiyi zor durumda bırakacağını düşünebilmektedir. İşçilerin bu tutumunu ise işçi sınıfı açısından bir sınıf körleşmesi veya karakter aşınması şeklinde yorumlamamız mümkündür (Akkaya, 2003: 232).

Tablo 12: İşçilerin İşlerini Bulma Yöntemi

İş Bulma Yöntemi	Yüzde (%)
Kendim buldum	29,5
Akrabalarım Aracılığıyla	34,5
Arkadaşlarım Aracılığıyla	25,6
Türkiye İş Kurumu	1,8
Özel İstihdam Bürosu	0,4
Sakat/Eski Hükümlü veya Terör Mağduru Kontenjanından	1,8
Sendika Aracılığıyla	5,3
Diğer	1,1
Toplam	100

6. İşçilerin Sendikalarıyla İlgili Bilgi Alma Kaynakları

Sendikalı işçilerin %67,8'i sendikasıyla ilgili bilgileri işyeri sendika temsilcisinden almaktadır. İşyeri sendika temsilciliğinin en önemli iletişim ve bilgi kaynağı olması yadırganacak bir durum olmamakla birlikte, diğer bilgi kaynaklarından son derece az yararlanılıyor olması sendikaların üzerinde durması gereken konulardan biridir. Sendikayla ilgili bilgileri sendikanın yayınlarından aldığını söyleyen işçilerin oranı %12,3 iken, sendikanın web sayfasından aldığını söyleyen işçilerin oranı %0,6'da kalmaktadır. Ucuz, kolay ve kapsamlı bir bilgi kaynağı olan internetin sendikalar tarafından üyeler arasındaki ve sendika ile kamuoyu arasındaki ilişkileri geliştirilmesi için kullanılması gerekmektedir. Bu noktada sendikalı işçilerin önemli bir kısmının üyesi olduğu sendika ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını, üyesi olduğu sendikanın ismini dahi bilememesinden anlamamız mümkündür.

Tablo 13: Sendikalı İşçilerin Sendikalarıyla İlgili Bilgi Kaynakları

Kaynak	Yüzde (%)
İşyeri Sendika Temsilcisi	67,8
Sendika Yayınları	12,3
Şube Yöneticileri	12,3
İşçi Arkadaşlarım	3,5
Herhangi bir bilgi almıyorum	3,5
Sendika Web Sayfası	0,6
Toplam	100

Ankette işçilere üyesi olduğu sendikanın ve bu sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun adı sorulmuş, ancak bu cevaplar arasında son derece çarpıcı örneklerle karşılaşılmıştır. İşçilerin bir kısmı üyesi olduğu sendikayı Türk-İş veya DİSK olarak yazarken, bazı işçiler üyesi olduğu sendikayı MESS veya Avrasya şeklinde belirtmiştir.

7. Sendikalı İşçiler Açısından Sendikaların Uzun Vadedeki Amacı

Sendikalı işçiler sendikaların uzun vadedeki en önemli amacının sırasıyla, “işçilere daha iyi ücret ve çalışma koşullarının sağlanması” (%23,3), “sadece işçilerin değil, toplumun genel refahının yükseltilmesi” (%15,9) ve “sendikal birliğin sağlanması” (%10,6) olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle sendikaların “ücret sendikacılığı” anlayışını hâlâ sürdürmelerinin en önemli nedenlerinden birinin mevcut ve potansiyel üyelerin bu yöndeki talepleri olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye’de sendikaların pragmatik bir anlayışa sahip olmasının arkasında bunun kolay ve ucuz bir politika anlayışı olmasının yanı sıra, ekonomik konjonktür nedeniyle işçilerin öncelikli olarak ücret ve çalışma şartlarını düzeltmek amacıyla sendikaya üye olması yatmaktadır. Ayrıca sınıf bilinci zayıf olan işçilerin uzun vadeli siyasi amaçlara sahip olmamasının da doğal karşılanması gerekmektedir.

Tablo 14: Sendikaların Uzun Vadedeki Amacı Ne Olmalıdır?

Amaç	Yüzde (%)
İşçilere daha iyi ücret ve çalışma şartları sağlamak	39,8
Sadece işçilerin değil, toplumun genel refahını yükseltmek	27,1
Sendikaların birliğini ve güçlenmesini sağlamak	18,1
Sendikaların işyeri yönetimine daha fazla katılmasını sağlaman	7,2
Türk milli ve dini değerlerini korumak	4,8
İşçilerin siyasi bilinç kazanmasını sağlamak	3
Toplam	100

Sendikalı işçilerin %48,5’i sendikaların siyasetle uğraşmayıp, yalnızca işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmeleri gerektiğini düşünmektedir. Bu durum sendikalı işçilerin pragmatik beklentileriyle ve siyasetin siyasi parti faaliyeti ile özdeş görülmesiyle açıklanabileceği gibi, sendikaların özellikle 1980 sonrası siyasetten uzaklaşmaları ile de açıklanabilir. Türkiye’de tarihsel süreç içinde çalışma ilişkilerine bakıldığında, sendikaların siyaset ve demokrasi üzerinde yeterince etkili olamadığı, aksine siyasetin sendikal hareketi doğrudan etkilediği ve biçimlendirdiği görülmektedir. Sendikalar, önemli ölçüde siyasi partilerin etki alanında kaldıkları için, bağımsız hareket edebilme yetenekleri zedelenmektedir (Lordoğlu, 2003: 297). Siyasi alandaki parçalanmışlık sendikalara da yansımakta ve sendikaların bir sınıfı temsilen hareket edebilmesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 15: Sendikaların Siyasi Faaliyetleri Konusunda İşçilerin Görüşleri

Görüşler	Yüzde(%)
Siyasetle uğraşmayıp, sadece işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmelidir.	48,5
İşçi hak ve çıkarları için gerekirse siyasetle ilgilenmelidir.	21,8
Toplumdaki tüm grupların haklarını korumak için siyasetle ilgilenmelidir.	26,7
Siyasi parti kurarak siyasetle doğrudan ilgilenmelidir.	3
Toplam	100

SONUÇ

Sendikalar, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de 1980’li yıllardan itibaren önemli üye kayıpları yaşamaya başlamıştır. Türkiye’de sendikaların güç ve etkinliklerinde yaşanan gerilemenin arkasında küreselleşme, esneklik, neo-liberal ekonomi politikaları gibi uluslararası faktörler ve işsizlik, kayıt-dışı istihdam, taşeronlaşma, özelleştirme, sınırlayıcı yasal düzenlemeler gibi çeşitli ulusal faktörler yatmaktadır. Ülkenin içinde bulunduğu siyasi ve sosyo-ekonomik konjonktüre bakıldığında ise sendikaların, mevcut anlayışlarını ve politikalarını devam ettirmeleri durumunda, güç kaybetmeye devam edeceklerini söylemek çok da yanlış bir öngörü olmayacaktır. Sendikaların çok büyük bir bölümü yıllardır, daha kolay ve zahmetsiz örgütlenme imkânı sağlayan kamu sektöründe örgütlü bulunmaktadır. Ancak son yıllarda kamu sektörünün hızla küçül(tül)mesi sonucunda, sendikaların üzerinde durdukları zemin sağlamlığını yitirmektedir. Bir başka deyişle, Türkiye’de sendikaların güç kazanabilmesi için özel sektörde örgütlenme sorunlarının iyi tespit edilerek, bu sorunlara yönelik yeni politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Sendikaların yeni politikalar geliştirirken, uluslararası ve ulusal dışsal sorunların yanı sıra kendi iç yapılarından kaynaklanan sorunların da farkında olmaları ve bu sorunları doğru ve gerçekçi bir şekilde ortaya koymaları gerekmektedir. Bunun için ise sendikalar, mevcut ve potansiyel üyelerinin profillerini çizen ve beklentilerini tespit eden araştırmalar yapmalı veya yapılan araştırmalara destek vermelidirler. Sendikaların içinde buldukları krizden çıkabilmesi için devletten bekleme alışkanlıklarından ve sorumluluğu yasalara atma refleksinden vazgeçerek, aynayı biraz da kendilerine tutmaları gerekmektedir. Bir başka deyişle, sendikalar savunmacı yapılarından sıyrılarak, eleştiriye ve iletişime açık, katılımcı, şeffaf ve çalışan sınıfla bütünleşebilen yeni bir yapıya kavuşmalı ve işçilerin beklentilerini farklılaştıracak şekilde farklı misyonlar yüklenmelidirler. Ayrıca sendikaların yasaların ötesine geçerek, meşru mücadele araçlarını etkin bir şekilde kullanması ve işsizliğe neden olan değil, işsizlikle mücadele eden, hatta işsizliğe karşı güvence sağlayan örgütlere dönüşmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, Birol. (2007). **Türkiye’de Seçmen Davranışı, Partiler Sistemi ve Siyasal Güven**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akkaya, Yüksel. (2003). “Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, **Petrol-İş 2002-2003 Yıllığı**. İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 85, ss. 219-238.
- Altan, Zühtü; Kağnıcıoğlu, Deniz; Şişman, Yener ve Sungur, Zerrin. (2005). **İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1651.
- Başar, Mehmet; Tosunoğlu, B.; Tuğberk vd. (2008). **Sosyal Ekonomik ve Mali Göstergeler Doğrultusunda Eskişehir’de Seçilmiş Sektörlerin Analizi**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1875.
- Bilgin, Nuri. (1994). **Kimlik Sorunu**. İzmir: Ege Yayıncılık.
- Buğra, Ayşe; Adaman, Fikret ve İnsel, Ahmet. (2004). **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü**. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.
- Buğra, Ayşe. (2008). “Sınıf ve Siyaset”, **Toplum ve Bilim**. Sayı: 113, ss. 9-20.
- Çelik, Aziz. (2006). “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**. Ankara: Epos, ss. 17-74.
- Çelik, Aziz ve Lordoğlu, Kuvvet. (2006/2). “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 9, ss. 11-29.
- Çetik, Mete ve Akkaya Yüksel. (1999). **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**. İstanbul: Türk Tarih Vakfı.
- DPT. (2003). **İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması**. Ankara: DPT Yayın No: 2671.
- Ebbinghaus, Bernhard ve Visser Jelle. (June 1999). “When Institutions Matter, Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995”, **European Sociological Review**. Vol: 15, No: 2, ss. 135-158.
- Ekin, Nusret. (1993). **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri**. Ankara: Kamu-İş.
- Gökçe, Birsen (2001). “Türkiye’nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Ögeler”, **Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları**. (Der: İlhan Azkan), Bursa: Ekin Kitabevi.
- İnsel, Ahmet. (2008). “Sosyal Sınıflar Tarihe mi Karıştı?”, **Toplum ve Bilim**. Sayı: 113, ss. 21-28.
- Kızılçelik, Sezgin ve Erjem, Yaşar. (1996). **Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü**. Saray Kitabevleri.
- Koray, Meryem. (2008). **Sosyal Politika**. Ankara: İmge Kitabevi.
- Lordoğlu, Kuvvet. (2003). “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?”, **Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı**. İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 85, ss. 289-301.
- Makal, Ahmet. (1999). **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920–1946**. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, Ahmet. (2007). “Türkiye’nin Çok Partili Yaşama Geçiş Sürecinde Cumhuriyet Halk Partisi ve Sendikalar: 1946-1950”, **Ameleden İşçiyeye**. İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 213-265.

- Miller, Paul ve Mulvey Charles. (1996). “Unions, Firm Size and Wages”, **The Economic Record**. Vol: 72, No: 217, ss. 138-153.
- Özdemir, Gamze Yücesan ve Özdemir, Ali Murat. (2008). **Sermayenin Adaleti**. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Özveri, Murat. (2006). “Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**. Ankara: Epos, ss. 75-116.
- Polanyi, Karl. (2000). **Büyük Dönüşüm**. (Çev. Ayşe Buğra). İstanbul: İletişim Yayınları.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2008). **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2007**. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayın No: 33.
- T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı. (2005). **Eskişehir Sanayi Potansiyeli ve Yatırım Alanları Araştırması**. Ankara: T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Yayın No: 150.
- Urhan, Betül. (2005). **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**. İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 97.
- Urhan, Betül ve Selamoğlu, Ahmet. (2008/3). “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 18, ss. 171-197.
- http://www.agarastirma.com.tr/arastirmalar/kurumlara_guven.pdf (20.11.2008)
- http://www.birgun.net/writer_2006_index.php?category_code=1186602893&news_code=1139031376&year=2006&month=02&day=04 (21.11.2008).