

**T.C.**  
**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**ANABİLİM DALI**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ**  
**BİLİMLER FAKÜLTESİNDE ÖĞRENİMİNE DEVAM EDEN**  
**ÖĞRENCİLERİN SENDİKA VE SENDİKACILIĞA BAKIŞ**  
**AÇILARI: BÖLÜMLER ARASI KARŞILAŞTIRMA**

**ALİ İHSAN BALCI**

**2501140102**

**TEZ DANIŞMANI**

**DOÇ. DR. LEVENT ŞAHİN**

**İSTANBUL, 2017**



T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
MÜDÜRLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS  
TEZ ONAYI



ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : ALİ İHSAN BALCI Numarası : 2501140102  
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ Danışmanı : DOÇ. DR. LEVENT ŞAHİN  
Tez Savunma Tarihi : 16.05.2017 Saati : 14.30  
Tez Başlığı : BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİNDE ÖĞRENİMİNE DEVAM EDEN ÖĞRENCİLERİN SENDİKA VE SENDİKACILIĞA BAKIŞ AÇISI: BÖLÜMLERARASI KARŞILAŞTIRMA

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, soruların sorularına alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜ'NE** OYBİRLİĞİ / **ÖYÜKLUĞÜYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN		Kabul
2- DOÇ. DR. LEVENT ŞAHİN		KABUL
3- DOÇ. DR. SAYIM YORGUN		Kabul
4- YRD. DOÇ. DR. SADIK KILIÇ		Kabul
5- YRD. DOÇ. DR. MEHMET GÜLER		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. UMUT OMAV		
2- YRD. DOÇ. DR. CANER ÖZDEMİR		

## ÖZ

### **Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Öğrenimine Devam Eden Öğrencilerin Sendika ve Sendikacılığa Bakış Açıları: Bölümler Arası Karşılaştırma**

**Ali İhsan BALCI**

Sendikalar üyelerinin haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş birliklerdir ve güçlerini üyelerinden almaktadır. Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden olan sendikalar günümüzde yaşadıkları üye kayıpları neticesinde eski güçlerinden uzaklaşmışlardır. 1980’li yıllardan sonra küreselleşme ve bilgi toplumuna geçişle birlikte sendikalar için üye sayılarını artırmak, eski güçlerini geri kazanmak oldukça zor bir hal almıştır. Karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek ve eski güçlerini yeniden yakalayabilmek için yaşamış oldukları üye kayıplarını telafi etmek zorundadırlar.

Sendikaların yaşamış olduğu güç kaybı endüstri ilişkileri literatüründe “sendikasız endüstri ilişkileri” teorilerinin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ancak sendikasız bir endüstri ilişkileri sistemi düşünmek oldukça zordur. Çünkü işçileri, işçilerin kendilerinin kurmuş oldukları birlikler olan sendikalardan başka birliklerin tam anlamıyla temsil etmesi oldukça zordur.

Çalışma 1980’li yıllardan sonra sendikaların yaşamış olduğu güç kaybının nedenlerini anlatarak, geleceğin birer işçi ve işveren adayları olan öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış açılarını incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde eğitimine devam eden öğrenciler çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

Çalışma, sendikaların gelecekteki potansiyel üyelerinin sendikalar hakkında nasıl bir bakış açısına sahip olduklarını göstermesi açısından önemlidir. Çalışmada öğrencilerin; cinsiyetleri, eğitim aldıkları bölümleri, sınıfları, ailelerinde ve sosyal çevrelerinde sendikaya üye bir bireyin olmasının, sendika ve sendikacılık hakkındaki bakış açılarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış açılarının eğitim aldıkları bölümlere göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, genel olarak öğrencilerin sendika ve sendikacılık hakkında olumlu

düşüncelere sahip oldukları belirlenmiştir. Bu açıdan çalışmanın sonuçları, sendikaların öğrenciler ile daha iyi iletişim kurmaları halinde yaşamış oldukları üye kayıplarını telafi etme şansı olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Küreselleşme, Sendika, Sendika Algısı, Sendikacılığa Bakış.



## **ABSTRACT**

### **Faculty of Economics and Administration Sciences of Bulent Ecevit University Students Perspectives of Trade Union and Syndicalism : Comparison Between Department**

**Ali İhsan BALCI**

Trade unions are association established with the aim of protecting and improving the rights of the members of these unions and acquire their strength from their members. Trade unions, which are one of the most significant agencies of industrial relations, moved away from their earlier strength due to the decrease in the quantity of their members nowadays. With the globalization and the transition to information society after 1980s, it became highly difficult for trade unions to increase the number of members and to recover to their earlier strength. It is compulsory for these trade unions to repair the quantity of their members for overcoming the difficulties that they face and regain their earlier strength.

The loss of strength that the trade unions experienced caused to emerge “industrial relations without trade unions” theories in the literature of industrial relations. However, considering a system of industrial relations without trade unions is quite difficult since it is hardly possible that associations other than trade unions, which the employees establish themselves, stand for the employees entirely.

The aim of this thesis is to investigate the perspectives of the students, who might be considered future employees and employers, on trade unions and syndicalism by explaining the reasons of strength loss of trade unions after 1980s. In accordance with this purpose, the students of the Faculty of Economics and Administration Sciences of Bulent Ecevit University constitute the samples of this study.

The importance of this thesis is to demonstrate the perspectives of the potential future members of trade unions on these sort of unions. In this thesis; how the sexes of the students, the departments in which they receive their education, the years of their education and the fact that there is someone who is a member of trade unions among their families or social environments affect the perspectives of the students on trade unions and syndicalism is examined. It is found out that the perspectives of the

students on trade unions and syndicalism vary according to the differences of departments the students receive their education. Additionally, it is determined that students have positive notions on trade unions and syndicalism in general. From this viewpoint, the results of this thesis demonstrate the possibility of recovering the quantity of members of trade unions on condition that these unions establish positive relations with the students.

**Key Words:** Globalization, Trade Union, Beliefs about Unions, Perspectives of Syndicalism.



## Önsöz

İşçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisi bazı adaletsizlikleri içermektedir. Bu adaletsizliklerin en önemlisi işçilerin hak ettiklerinin karşılığını tam anlamıyla alamamasıdır. Çalışma ilişkilerindeki bu adaletsizliği en aza indirebilmek ve işveren karşısında daha güçlü durabilmek için işçiler kendi aralarında “sendika” adı verilen birlikleri oluşturmuşlardır. İşçi sendikalarının amacı, işçilerin, işverenler karşısında hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir.

Endüstri ilişkileri literatüründe son dönemlerde sendikaların yaşamış oldukları düşüşten bahsedilmektedir. Sendikasız endüstri ilişkilerine doğru bir yönelmenin olması gerektiği tartışılan konular arasındadır. Fakat endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri olan sendikalar olmadan endüstri ilişkileri sistemini oluşturmak oldukça zordur. Sendikalar işçileri temsil için oluşturulmuş birliklerdir ve işçileri sendikaların dışında başka birliklerin temsil etmesi oldukça zordur. Sendikalar son dönemde güç kaybetmiştir ancak literatürde yapılan çalışmalar göstermektedir ki bireylerin sendikalaşma istekleri devam etmektedir.

Tez, toplumdaki bireylerin sendikalaşma isteklerinin olduğu fakat karşılaşılan zorluklardan dolayı sendikalaşmaya yönelmedikleri ve sendikaların üye kayıpları sonucunda güç kaybetmesi temelinden başlayarak oluşturulmaya çalışılmıştır. Sendikaların yaşamış oldukları üye kayıplarının telafisi için geleceğin potansiyel sendika üyeleri olan üniversite öğrencilerinin sendikalara bakış açılarının belirlenmesi, sendikaların gelecek dönemlerde uygulayacakları politikaları belirlemeleri açısından önemlidir.

Tez çalışmasının literatür taraması aşamasında “öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış açılarının belirlenmesi” konusunda yüksek öğretim öğrencileri örnekleminde çok az sayıda çalışmanın bulunduğu ortaya çıkmıştır. “Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde eğitime devam eden öğrenciler” örnekleminde gerçekleştirilen bu çalışmayla literatürdeki bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır. Çalışma ve sonuçlarının ileriki dönemlerde bu alanda yapılacak çalışmalar açısından yol gösterici olması hedeflenmiştir.

Çalışmaya başlandığı tarihlerde Türkiye çeşitli zorluklarla mücadele etmiş ve bu zorlukların üstesinden birlik olma bilinci ile geçmiştir. Bu süreç çalışmanın tamamlanması için de bazı zorluklar meydana getirmiştir.

Tezin çalışılmaya başlandığı günden tamamlanmasına kadar bilgi ve tecrübelerini hiç sakınmadan aktaran, yoğun çalışmalarının yanında tezin ilerlemesi ve gelişmesi için vakit ayıran çok değerli tez danışman hocam Sayın Doç. Dr. Levent ŞAHİN'e teşekkürü borç bilirim.

Tezin içeriği ve analizlerinin geliştirilmesi konusunda sürekli yardımlarına başvurduğum ve hiçbir zaman sıkılmadan desteklerini esirgemeyen, tezin gelişmesinde büyük emeği olan hocalarım Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜLER'e, Yrd. Doç. Dr. Caner ÖZDEMİR'e, Yrd. Doç. Dr. Sadık KILIÇ'a, Yrd. Doç. Dr. Ferdi KESİKOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca Prof. Dr. Mustafa DELİCAN ve Doç. Dr. Sayım YORGUN'a tez savunmam esnasında yapmış oldukları katkılarından ötürü teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda tezi baştan sona okuyan, eleştirilerini sunan, gelişmesi için yardımcı olan çok değerli meslektaşlarım Arş. Gör. Atilla BARUTÇU, Erdem GÜDENOĞLU, Tuğçe BAYRAM, Muammer ÖZOLTULULAR, Mine POLAT ve Sıla Meltem ARMAN'a teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışma sürecimin daha güzel ve anlamlı olmasını sağlayan Demet BAŞAR'a da ayrıca teşekkür etmek isterim.

Son olarak bugünlere ulaşmamda, maddi ve manevi desteklerini bir an olsun esirgemeyen çok değerli Aileme sonsuz teşekkürü borç bilirim.



## İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ .....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	iii
TABLolar LİSTESİ .....	v
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SENDİKA VE SENDİKACILIK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Sendika Kavramı.....	4
1.1. Sendikacılığın Doğuşu .....	4
1.2. Sendika Tanımları.....	5
1.3. Sendika Unsurları.....	7
1.4. Sendikaların Amaçları.....	10
1.5. Sendika Çeşitleri .....	12
1.5.1. İşveren Sendikaları.....	12
1.5.2. Kamu Görevlileri Sendikaları .....	13
1.5.3. İşçi Sendikaları.....	14
1.5.3.1. Örgütlenme Esaslarına Göre İşçi Sendikaları .....	15
1.5.3.2. İdeolojilerine Göre İşçi Sendikaları .....	16
2. Dünyada Ve Türkiye’de Sendikacılık.....	17
2.1. Dünyada Sendikacılık .....	17
2.1.1. İşçi Hareketlerinin Ortaya Çıkışı .....	17
2.1.2. İngiliz Sendikacılığı .....	19
2.1.3. Amerikan Sendikacılığı.....	20
2.1.4. Japon Sendikacılığı .....	23

2.2.	Türkiye’de Sendikacılık.....	25
2.2.1.	Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	26
2.2.1.1.	1908 Öncesi Dönem.....	26
2.2.1.2.	1908-1918 Yılları Arası Dönem .....	28
2.2.1.3.	1918-1923 Yılları Arası Dönem .....	28
2.2.2.	Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	29
2.2.2.1.	1923-1945 Dönemi (Tek Parti Dönemi) .....	29
2.2.2.2.	1946-1960 Dönemi (Çok Partili Hayata Geçiş Dönemi) .....	30
2.2.2.3.	1961-1980 Dönemi .....	33
2.2.2.4.	1980 Sonrası Dönem.....	35

## İKİNCİ BÖLÜM

### SENDİKASIZLAŞMA VE SENDİKALARA BAKIŞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.1.	Sendikasızlaşmayı Etkileyen Faktörler.....	42
2.1.1.	Küreselleşme.....	42
2.1.1.1.	Küreselleşme Kavramı .....	42
2.1.1.2.	Küreselleşmenin Sendikalara Etkisi.....	44
2.1.2.	İşsizlik Korkusu .....	46
2.1.2.1.	İşsizlik Korkusu Kavramı .....	46
2.1.2.2.	İşsizlik Korkusunun Sendikalaşmaya Etkisi .....	48
2.1.3.	Değişen Üretim Yapısı.....	50
2.1.4.	Neo-Liberal Politikalar .....	54
2.2.	Sendika Algısı.....	55
2.2.1.	Genel Olarak Sendika Algısı.....	56
2.2.2.	Öğrencilerin Sendika Algısı.....	61
2.2.3.	Sendika Algısını Etkileyen Diğer Faktörler.....	62
2.2.3.1.	Aile.....	64

2.2.3.2. Cinsiyet .....	65
2.2.4. Alternatif Sendikal Model Arayışları.....	66

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ'NDE ÖĞRENİMİNE DEVAM EDEN ÖĞRENCİLERİN SENDİKA VE SENDİKACILIĞA BAKIŞ AÇILARINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Türkiye'de Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü.....	70
3.2. Araştırmanın Amacı.....	72
3.3. Araştırmanın Yöntemi .....	73
3.3.1. Örneklem.....	73
3.3.1.1. Örneklemin Niteliği .....	73
3.3.2. Veri Toplama .....	75
3.3.3. Anket Sorularının Hazırlanması.....	75
3.3.4. Verilerin Analizi .....	76
3.3.5. Verilerin Güvenilirliği.....	76
3.4. Bulgular .....	77
3.4.1. Genel Sendika Algısı İle İlgili Analiz Sonuçları.....	78
3.4.2. Sendika Yöneticilerine Bakış İle İlgili Analiz Sonuçları.....	83
3.4.3. Katılımcıların Potansiyel Sendika Talebi İle İlgili Analiz Sonuçları.....	86
<b>SONUÇ</b> .....	<b>92</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>96</b>
<b>EK TABLOLAR</b> .....	<b>117</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>A.e.</b>	: Aynı Eser
<b>a.g.e.</b>	: Adı Geçen Eser
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AFL</b>	: American Federation of Labor
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>Bs.</b>	: Basım
<b>CHP</b>	: Cumhuriyet Halk Partisi
<b>ÇEKO</b>	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DİSK</b>	: Devrimci işçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>HAK-İŞ</b>	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ILO</b>	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>İTO</b>	: İstanbul Ticaret Odası
<b>KESK</b>	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
<b>KOL</b>	: Knights of Labor (İşgücü Şövalyeleri)
<b>Ltd. Şti.</b>	: Limited Şirket
<b>md.</b>	: Madde
<b>MİSK</b>	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>No</b>	: Number (Sayı)
<b>ÖSYM</b>	: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
<b>p.</b>	: Page (Sayfa)
<b>RENGO</b>	: Japanese Trade Union Confederation
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>s.y.</b>	: Sayfa yok

<b>SBKY</b>	:	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
<b>SPSS</b>	:	Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
<b>T.C.</b>	:	Türkiye Cumhuriyeti
<b>TİSK</b>	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜİK</b>	:	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UTİ</b>	:	Uluslararası Ticaret İşletmeciliği
<b>Vb.</b>	:	ve benzeri
<b>Vd.</b>	:	ve diğerleri
<b>Vol.</b>	:	Volume (Cilt)
<b>YÖK</b>	:	Yükseköğretim Kurulu
<b>ZENKOREN</b>	:	National Confederation of Trade Unions
<b>ZENROKYO</b>	:	National Trade Union Council

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Sendika ve Sendikacılığa Bakış Ölçeği Alt Boyutları ve Güvenilirlik Katsayıları .....	77
<b>Tablo 2.</b> Genel Sendika Algısı Sorularına Verilen Yanıtların Dağılımı .....	78
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların Genel Sendika Algısı Sorularına Vermiş Oldukları Yanıtlara İlişkin Temel Göstergeler.....	79
<b>Tablo 4.</b> Genel Sendika Algısı ve Bölümler Arasındaki T-testi.....	80
<b>Tablo 5.</b> Bölümler İle Genel Sendika Algısı Arasındaki ANOVA Analizi .....	81
<b>Tablo 6.</b> Ailelerinde Sendika Üyesi Olması ile Genel Sendika Algısı Sorularının Analizi.....	81
<b>Tablo 7.</b> Sosyal Çevrelerinde Sendika Üyesi Olması ile Genel Sendika Algısı Sorularının Analizi .....	82
<b>Tablo 8.</b> Sendika Yöneticilerine Bakış Sorularına Verilen Yanıtların Dağılımı.....	83
<b>Tablo 9.</b> Sendika Yöneticilerine Bakış ile Cinsiyet Arasındaki T-testi .....	84
<b>Tablo 10.</b> Katılımcıların Sendika Yöneticilerine Bakış Soruları İle Bölümler Arasındaki İlişki .....	84
<b>Tablo 11.</b> Eğitimlerine Devam Ettikleri Bölümleri ile Sendika Yöneticilerine Bakış Soruları Arasındaki İlişki .....	85
<b>Tablo 12.</b> Potansiyel Sendika Talebi Sorusuna Verilen Yanıtların Dağılımı.....	86
<b>Tablo 13.</b> Potansiyel Sendika Talebi İle Cinsiyet Arasındaki T-testi .....	86
<b>Tablo 14.</b> Eğitime Devam Ettikleri Bölümleri ile Potansiyel Sendika Talebi Arasındaki T-testi.....	87
<b>Tablo 15.</b> Bölümler İle Potansiyel Sendika Talebi Arasındaki İlişkinin ANOVA Testi İle Analizi.....	88
<b>Tablo 16.</b> “Çalışmaya Başladığımda Sendikaya Üye Olmak İsterim” İfadesine Verdikleri Yanıtlar İle Bölümleri Arasındaki İlişki .....	89

## GİRİŞ

Çalışan ve çalıştıran arasındaki ilişkide tarihsel süreçte hep bir çıkar farklılığı söz konusu olmuştur. Bu farklılık sermayeye sahip olan işverenin sürekli daha fazla kar elde etmeyi amaçlaması ve işverene bağımlı olarak çalışan işçinin ise daha iyi çalışma şartları ve ücretler istemesinden kaynaklanmaktadır. İşveren ve işçi arasındaki bu ayrışma çeşitli sorunlar ortaya çıkmıştır.

Sermayeye sahip olan kesim ile emekçi kesim arasındaki farkın daha çok belirginleşmesi ve özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan kötü çalışma koşulları ve düşük ücretler, işçilerin bireysel olarak işveren karşısında güçsüz kalmasına sebep olmuştur. Ücret ve çalışma koşulları için işverenle pazarlık konusunda oldukça güçsüz kalan işçilerin haklarını işverenler karşısında daha güçlü bir şekilde savunabilecek kurumlara olan ihtiyacın artması sonucu işçiler bir araya gelerek sendikaları oluşturmuşlardır. Sendikalar, işçilerin karşılaştıkları ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturulan birlikler olarak ortaya çıkmışlardır.

Sendika denilince akla ilk olarak işçilerin oluşturdukları birlikler gelmektedir. Bunun sebebi sendikanın emek hareketi ile bütünleşmesi olarak gösterilebilir ancak işverenler ve kamu görevlileri de kendi sendikalarını yasal çerçeveler dahilinde oluşturabilirler. İşçilerin yaşamış oldukları problemler ve içinde bulunulan dönemin şartları gereği işçi sendikaları; işveren sendikaları ve kamu görevlileri sendikalarından daha önce ortaya çıkmış ve daha sert bir şekilde mücadelesini sürdürmüştür. Sendikalar ülkelerin ekonomik, toplumsal ve kültürel yapılarından etkilenmiş ve farklı ülkelerde farklı boyutlarda örgütlenmişlerdir.

Endüstri ilişkilerinin bir diğer aktörü olan devlet, çalışma ilişkilerinde yasa koyucu rolü ile işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerini düzenlemektedir. Tarihsel süreç içerisinde sendikalar yasalardan etkilenmişler ve yasalara göre şekillenmişlerdir. Nitekim Türkiye’de sendikal faaliyetler 1961 Anayasası ile güvence altına alınmış ve en güçlü oldukları yılları da bu dönemde çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile yaşamışlardır.

Sendikalar, küreselleşmenin etkisi ve bilgi teknolojilerinin daha yaygın olarak kullanılmaya başlanması ile 1980’li yıllardan günümüze kadar oldukça ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Küreselleşme, üretimin değişen yapısı ve neo-liberal istihdam politikaları sendikaların eski güç ve etkinliklerini kaybetmelerine sebep olmuştur. Küreselleşme ve bilgi toplumunun yaratmış olduğu ortam, işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkiyi de etkilemiştir. Bu durum sendikaların üye kayıpları yaşamalarına sebep olmuştur. Ancak çalışma hayatındaki ve çalışma hayatına girmeye hazırlanan bireylerin ne sendikalara olan bakışını ne de sendika talebini tamamen yok etmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki öğrencilerin sendika algısının ve potansiyel sendika talebinin düzeyini belirlemek ve bölümler arasında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine göre daha pozitif bir sendika algısına ve daha yüksek bir sendika talebine sahip olup olmadıklarını test etmektedir.

Çalışmanın ana hipotezi sendika ve sendikacılık alanının sahip olduğu özelliklerden ötürü “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine göre sendika ve sendikacılığa ilişkin daha pozitif bakış açılarının olduğu” üzerine kurulmuştur.

Bülent Ecevit Üniversitesi öğrencilerinin sendika algısı, sendika yöneticilerine bakışları ve potansiyel sendika taleplerinin bölümlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi, ANOVA testi ve çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır;

Çalışmanın ilk bölümünde literatür taraması yapılarak kavramsal bir çerçeve oluşturulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; sendika kavramı başlığı altında sendikacılığın doğuşu; sendika tanımları, unsurları, amaçları, çeşitleri; Dünyada işçi hareketlerinin ortaya çıkışı; ve sendikaların farklı kültürlerin, ekonomik durumların ve sosyal yapının etkisiyle farklı boyutlarda örgütlendiklerini gösteren Avrupa, Amerika ve Asya kıtalarındaki sendikacılık hakkında genel bilgi verilmiş ve



Osmanlı İmparatorluğu'ndan başlayarak günümüze kadar Türkiye'de yaşanan sendikal süreç genel hatları ile anlatılmaya çalışılmıştır.

Kavramsal çerçeve anlatıldıktan sonra çalışmanın ikinci bölümünde sendikalara bakışın değişiminde rol oynayan faktörler olan; küreselleşme, işsizlik korkusu, değişen üretim yapısı, neo-liberal istihdam politikaları, sendika algısı incelenmiştir. Hiç şüphesiz sendikalara bakışın değişiminde etkili olan çok farklı faktörden söz edilebilir ancak çalışmada bu faktörlerin seçilmesinin sebebi bireylerde sendikalar ile ilgili algı oluşturmalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla üniversitede eğitime devam eden öğrencilerin sendika ve sendikacılıkla ilgili görüşleri, sendikaların gelecekteki politikalarını şekillendirmede önemli olacaktır.

Üçüncü bölümde ise çalışmanın ana hipotezi ve yan hipotezlerinin sınanması için Bülent Ecevit Üniversitesi öğrencilerine sendika ve sendikacılığa bakış açısı ile ilgili çeşitli sorulardan oluşan anket uygulanmış ve öğrencilerin bakış açıları belirlenmeye çalışılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## SENDİKA VE SENDİKACILIK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1. SENDİKA KAVRAMI

#### 1.1. Sendikacılığın Doğuşu

Sendikalar; Sanayi Devrimi'nin sosyal politika literatürüne kazandırdığı en önemli olgulardan birisidir. Buhar makinasının tekstil sanayisinde kullanılmaya başlaması ile değişen toplumsal yapı, çok uzun ve zorlu çalışma şartları ve düşük ücretleri ortaya çıkarmıştır. İşçiler kötü çalışma şartları altında kitlesel üretim yaparlarken tek başlarına bırakılmış; devlet, işçilerin kötü çalışma koşullarını görmezden gelmiştir; işverenler ise işçilerin çalışma koşulları hakkında konuşulmasını istememiş; kilise ile olan iyi ilişkileri sayesinde liberalizmi topluma, karşı konulmaması gereken, sorgulanmaması gereken bir durum olarak kabul ettirmeye çalışmışlardır.<sup>1</sup> Devletin ve işverenin, işçilerin bu kötü şartlarını görmezden gelmesi, işçileri bir araya getirmiş ve tek bir ses olma ihtiyacını doğurmuştur. Bunun sonucu olarak ilk örgütlenmeler 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Sendikaların ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkması genelde Sanayi Devrimi'nin İngiltere'de başlamış olması ile ilişkilendirilmiştir.<sup>2</sup> Lefrance ve Sülker bu durumun yanlış bir algılamaya olduğundan söz etmişlerdir. İlk işçi birlikleri sanayileşmeden yarım yüzyıl önce kurulmuş, ilk örgütlenmelerse “kalfa birlikleri” adı altında el emeğinin etkin olduğu alanlarda ustalara karşı kurulmuştur. Kısacası sendikalar için tamamen sanayileşmenin bir ürünüdür demek doğru olmayacaktır. Burada önemli olan nokta üretimin şeklinin değişmesi durumu değil, emeğin sömürülmesinin önüne geçilmesi isteğidir.<sup>3</sup>

Sendikacılık, “ücretlilik düzeninin doğuşuyla birlikte ortaya çıkmıştır.”<sup>4</sup> Sanayi devrimi kitlesel üretim sistemini getirmiştir. Sanayi Devrimi'nden sonra eski dönemlerde olduğu gibi bir kişi hem işveren hem de işçi, yani üretim araçlarının tek

<sup>1</sup> Naci Önsal, **Endüstri İlişkileri Notları**, Ankara, Yorum Basım Yayın San. Ltd.Şti., 2010, s. 59.

<sup>2</sup> Erdiñ Yazıcı vd., **Klasikten Küresele Endüstri İlişkileri**, Ed. Erdiñ Yazıcı, Ankara, Orion Kitabevi, 2015, s. 292.

<sup>3</sup> Georges Lefrance, Kemal Sülker, **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, İstanbul, Varlık Yayınları, 1966, s. 7-8.

<sup>4</sup> Alpaslan Işıklı, **Gerçek Örgütlenme ve Sendikacılık**, bs. 1, Ankara, İmge Kitabevi, 2003, s. 17.

başına sahibi olamayacaktır. Daha önce de belirtildiği gibi artık küçük işyerleri, esnafılık ve zanaatkârlık hızla geride kalmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi'yle birlikte rekabetçi piyasa düzeni ekonomiye hakim olmuş ve küçük işletmeler de büyük işletmeler tarafından yutulmamak için sürekli kâr elde etmeyi hedeflemiştir. Sürekli kâr elde edebilmek için de daha fazla üretim yapılması, daha fazla işçi çalıştırılması gerekmektedir. Başka bir deyişle sürekli kâr elde edebilmek için emek ve sermayenin birbirinden ayrılması gerekmektedir.<sup>5</sup>

Bu gibi gelişmelerin sonucunda işçiler kendi hak ve çıkarını korumak ve geliştirmek için bir araya gelmiş, emek sömürsünün önüne geçebilmek ve işverenlere karşı daha güçlü durabilmek için örgütlenmeye başlamış ve sendika çatısı altında birleşmişlerdir.

Sendikaların ortaya çıkışına kısaca değindikten sonra “Sendika Tanımları” başlığı altında sendikaların literatürdeki tanımlarına değinilecektir.

## **1.2.Sendika Tanımları**

Bu başlık altında çalışma yaşamındaki en önemli kurumlardan biri olan, “üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan” sendikaların literatürdeki tanımlarına değinilecektir.

Türk Dil Kurumu'nda sendika, “işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>6</sup> Sendika terimi uzun bir geçmişe sahiptir. Sendika kelimesi köken olarak Roma ve Yunan hukuk sistemindeki siteyi temsil eden görevli temsilcileri ifade ederken, “syndic” kelimesi sendika kavramının kökenini oluşturmaktadır. Syndic kelimesinden türetilen ve temel olarak bir temsil etmeyi ifade eden “syndicat” kelimesinin de bu şekilde Türkçeye girdiği

---

<sup>5</sup> A.e. s. 17-19.

<sup>6</sup>TDK,[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569d3a49817459.89090689](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569d3a49817459.89090689), Erişim Tarihi: 15.11.2015.

düşünülmektedir.<sup>7</sup> Fransızca'da “syndicat”, İngilizce'de “Trade (labour) Union” kelimeleri sendika kavramını ifade etmektedir.

Sendika kavramı ile ilgili olarak literatürde geçen tanımlara bakılacak olursa;

Sidney ve Beatrice Webb tarafından yapılan tanımda “sendikalar, işçilerin çalışma şartlarını geliştirmek ve korumak için kurulan sürekli bir topluluk” olarak belirtilmiştir.<sup>8</sup>

Bir başka tanımda ise sendika, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenmeler şeklindedir. İşçilerin çıkarları konusunda tam bir uyum görülmemektedir. İşçilerin hakları ve çıkarları uzun ve kısa dönemde farklılıklar gösterebilir. Bundan dolayı da farklı sendikal mücadele çeşitleri ortaya çıkar.<sup>9</sup>

Gordon Marshall'ın editörlüğünde hazırlanmış olan sosyoloji sözlüğünde ise sendika; “çalışanların, emek piyasasında bireysel pazarlıkların yerine, toplu pazarlık uygulamasını geçirmek ya da geçirmeye çalışmak için kurdukları bir örgüt” biçiminde tanımlanmıştır.<sup>10</sup>

Richard Hyman'a göre, “sendikacılık işçilerin emeğinden artı değer çekilip çıkarılması demek olan ekonomik sömürüye karşı bir tepkiyi ifade eder.” Sendikalar ise işçilerin emek piyasasında çalıştığı koşulları düzenlemek ve çalışma şartlarını iyileştirmek için mücadele eden birliklerdir.<sup>11</sup>

Bu tanımların ortak noktası hiç şüphesiz sendikaların, işçilerin işverenler karşısında hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan, işçilerin işverenler karşısında daha güçlü olmalarını sağlayan bir örgüt olmasıdır.

---

<sup>7</sup> Özlem Özmen, “Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülele Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme”, (yayımlanmamış uzmanlık tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014.

<sup>8</sup> Sidney and Beatrice Webb, **The History of Trade Unionism**, London, Longmans Green And Co., 1920, p. 1.

<sup>9</sup> Yıldırım Koç, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, İstanbul, Kaynak Yayınları, 2003, s. 9.

<sup>10</sup> Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**, çev. Osman Akınay ve Derya Kömürcü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 1999, s. 649.

<sup>11</sup> Richard Hyman, “Sendikal Bilincin Sınırları”, **11. Tez Kitap Dizisi**, S:5, İstanbul, 1987, s. 92.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika şu şekilde tanımlanmıştır:

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 işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluştur.<sup>12</sup>

Sendika kavramı ülkeden ülkeye farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Örneğin İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Almanya gibi ülkelerde işçi örgütlerini ifade ederken,<sup>13</sup> Türkiye'de 6356 sayılı kanundan da anlaşılacağı üzere işçi ve işveren kuruluşlarını anlatmaktadır. Ancak toplumumuzda sendika kavramı genellikle işçi sendikaları kavramını akla getirmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da açıkça belirtildiği üzere sendikalar işkolunda faaliyette bulunmak için kurulabilmektedir. Fakat kanundaki tanımda işyeri sendikası\* ve meslek sendikası\*\* ibaresi yer almadığından, kanuna uygun şartlar oluşturulduğunda işyeri ve meslek sendikalarının da kurulabileceği şeklinde yorumlanabilir.<sup>14</sup>

### 1.3. Sendika Unsurları<sup>15</sup>

Sendika unsurlarını aktarabilmek için sendika tanımlarından faydalanmak gerekmektedir. Burada Fevzi Şahlanan'ın sendika tanımı, sendika unsurlarını anlatmak için oldukça faydalı olacaktır. Bu tanımda sendika:

<sup>12</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 2, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

<sup>13</sup> Aysen Tokol, "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:4, S:1, 2002. (<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=200>).

<sup>14</sup> Naci Önsal, Nuray Sül, Suat Terzi, **Soru ve Cevapları ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**, Ankara, TürkMetal Yayınları, 2015, s. 1.

\*İşyeri Sendikası: Bir iş yerinde çalışan işçiler tarafından kurulmuş ve sadece o işyerinde faaliyette bulunmayı amaçlayan sendikadır.

\*\*Meslek Sendikası: Aynı meslekte bulunan işçilerin kurdukları ve o meslek alanında faaliyette bulunan sendikadır.

<sup>15</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Bs:24, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.391-397. ; Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 6, 1986, s. 26-31.

[i]şçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidir.<sup>16</sup>

Buna göre;

### **Ortak Amaç**

Sendikaların ortak amaçları, yapılan tanımlardan da hareketle, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Bu yüzden sendikalar eskiden beri çıkarları aynı olan kişilerin bir araya gelmesiyle kurulur. 1982 Anayasası'nın 53. maddesine<sup>17</sup> göre; "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir." Dolayısı ile işçiler ve işverenler kendi içlerinde ortak amaçları ve çıkarları doğrultusunda ekonomik, sosyal ve çalışma şartlarını düzenleyebilmek için toplu iş sözleşmeleri yoluyla karşı tarafı kendi şartlarına ikna etmeye çalışmaktadır.

### **Serbest Kurulabilme**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun<sup>18</sup> ikinci bölümündeki kuruluş serbestisi başlığı altında madde 3/1'de belirtilen şekilde: "Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur."

Bu maddeden de anlaşılacağı üzere sendikaların kuruluşu için izin almaya gerek yoktur, kuruluş usul ve esasları yerine getirildiği takdirde sendika kurulabilir. Buna ilave olarak sendikaları kurmak, kurulu bulunan bir sendikaya üye olmak, üyesi bulunduğu sendikadan ayrılmak kişilerin kendi iradelerindedir.

---

<sup>16</sup> Fevzi Şahlanan, **a.g.e.**, s. 26.

<sup>17</sup> T.C. Anayasası, Kabul Tarihi: 7/11/1982, RG. T. 20/10/1982, Sayı: 17844.

<sup>18</sup> 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 3, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

## **Bağımsızlık**

İşçi sendikaları sadece işçilerin bir araya gelmesiyle, işveren sendikaları da sadece işverenlerin bir araya gelmesiyle kurulabilir. İşçi sendikalarının kuruluşlarında işverenler dahil olamadığı gibi, işveren sendikaları da kurulurken işçiler dahil olamaz. İşçiler kendi ekonomik hak ve çıkarlarını korumak için bir araya gelirken, işverenler de aynı şekilde kendi menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelirler. Bu sebep, karşılıklı ilişkileri ters yönlü olan iki grubun birbirlerinden bağımsız olarak kurulup hareket etmesini gerektirir.<sup>19</sup>

Bunun yanında 6356 sayılı kanunun 26. maddesinin 7. fıkrasında geçen “kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz”<sup>20</sup> ifadesi, sendikaların siyasi partilerden bağımsız olmaları gerektiğini belirtmektedir. Sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını korurken aynı zamanda siyasi partileri de etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Kanundaki bu maddeye ne kadar uygun hareket edilmeye çalışılsa da, çalışma ilişkilerinin doğası gereği ve aynı zamanda kitleleri etkilemede önemli bir araç olması sebebiyle, sendikaların siyasi partilerle olan ilişkilerinde keskin bir çizgi çizmeleri zorlaşmaktadır.<sup>21</sup>

6356 sayılı kanunun 28. maddesinin 2. fıkrasında; “Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz” denilmiştir. Bu maddeden çıkarabileceğimiz sonuç, sendikaların maddede sayılan kuruluşlardan bağımsız olması gerektiği yönündedir.

## **Özel Hukuk Tüzel Kişiliği**

Sendika 6356 sayılı kanunda tanımlanırken “... tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak ifade edilmiştir. Bu ifade, sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kullanacakları toplu sözleşme ve grev haklarını kullanabilmeleri için gerekmektedir. Sendikalar kanunun 7. maddesinde belirtildiği üzere; “... kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerini vermeleri

<sup>19</sup> Nuri Çelik, **a.g.e.** s. 233.

<sup>20</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 3, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

<sup>21</sup> İzzettin As, “Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşveren Sendikacılığı”, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 9.

ile tüzel kişilik kazanırlar.” Sendikaların tüzel kişilik kazanmaları ise sendikaları sıradan bir işçi topluluğu olmaktan çıkarır.

## **Demokratik İlkelere Uygunluk**

Sendikalar demokrasinin gereklerine göre faaliyetlerini sürdürmek durumundadır. Bunun için sendikalar öncelikle üyelerinin görüşlerini ve fikirlerini dikkate alarak onlara söz hakkı tanınmalı, çoğulculuk ilkesine uygun hareket etmeli ve üyeleri arasındaki eşitliği gözetmelidir. Kısaca sendika üyeleri demokratik hakları çerçevesinde sendikaların yönetimlerinde söz sahibi olmalıdır.<sup>22</sup>

### **1.4.Sendikaların Amaçları**

Sendika amaçlarını içeren sendika tanımına göre işçi sendikaları: “İşçi sınıfının ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan mesleki örgütler”dir.<sup>23</sup>

Bu tanımda sendikaların amaçları belirtilmiştir. Buna göre sendikaların amacı;

- Ekonomik amaçlar,
- İstihdam koşullarını geliştirme amacı,
- Politik amaçlar,

şeklinde sıralanabilir. Bunların yanında sendikalar, işçilerin karar alma sürecine katılım sağlamak ister. Bu amaçlara kısaca değinmek gerekirse;

#### **• İşçilerin Karar Alma Sürecine Katkı Sağlaması**

Sendikalar üyelerini karar alma mekanizmasına dahil etme amacı taşımaktadır. Eğer sendikalar bu amaçlarını yerine getirmezlerse, işçilerin sendikalara karşı negatif bir tavır sergilemesi olasıdır ve sendikalar da işletmelerdeki gruplardan farksız bir hal alır. Eğer işçi karar alma sürecine dahil edilirse sendikaya olan güveni artabilir ve dolayısıyla sendikaların işverene karşı taleplerini karşılatmada güçlü kalmaya devam edebilir.

<sup>22</sup> Derya Demirdizen, Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkansızın Arayışı Mı?”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler**, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2013. s. 225.

<sup>23</sup> Türker Topalhan, **Endüstri İlişkileri**, Ankara, Matser Yayıncılık, 2015, s. 63.



- **Ekonomik Amaçlar**

Sendikanın birincil ve en önemli amacı ücretler seviyesini yukarı çekmektir. Sendikalar, işverenler ve işveren sendikaları ile yapılan toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri süreçlerinde işçilerin daha yüksek ücretler ve iyi çalışma koşulları elde etmeleri için çabalarlar.

- **İstihdam Koşullarını İyileştirme**

İşvereneler, bireysel olarak işçilere karşı daha güçlü görülmektedir. İşçiler işsiz kalma korkusu ile zaman zaman kötü çalışma şartlarına razı gelebilmektedir. Sendikalar, işverenlerin işçiler karşısında kullandıkları gücü baskı etkisi ile kırmaya çalışır. İşçilerin daha iyi şartlar altında çalışmalarını amaçlar. Sendikalar, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri ile çalışma koşullarında düzenleme yapmak ister, olumsuz şartları işçilerden uzak tutmaya çabalar.

- **Politik amaçları**

Politik amaçlar; grev yapma hakkı, işsizlik sigortası, sosyal güvenlik imkânları, sağlık, asgari ücret ve iş kazalarının önüne geçmek gibi çeşitli düzenlemelerin yapılması olarak belirtilebilir.<sup>24</sup> Sendikalar bu amaçlarını yerine getirmek için endüstri ilişkilerinin aktörlerinden olan kanun koyucu devleti, işgücünün yararına olan yasaları yürürlüğe koymasına için etkilemeye çalışır. Sendikaların politik amacının temelinde istihdam edilen işçi sayısının en yüksek olması vardır. Bunun sebebi, istihdam edilen her yeni bir işçinin sendikaya üye olma potansiyelidir. Dolayısıyla sendika üye sayısını ne kadar arttırırsa, işveren karşısında o kadar güçlü olacaktır. Sendikanın üye sayısı siyasi partilerin de dikkatini çekmiştir. Siyasi partiler de sendikaların bu politik amaçlarını ve mevcut oy potansiyelini göz ardı edemez ve sendikalarla iyi ilişkiler kurmayı hedefler. Siyasi partiler, sendikaların oy potansiyelini ve baskı gücünü kullanmak istemektedir.

---

<sup>24</sup> Mustafa K. Biçerli, “Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1992, s. 46-47.

## 1.5.Sendika Çeşitleri

“Sendika” kelimesi tarihsel süreç içerisinde hep emek hareketiyle özdeşleşmiştir. Bu yüzden sendika denildiğinde akla ilk olarak “işçi sendikaları” gelmektedir. Oysa sendika kelimesi sadece işçi sendikasını hatırlatmak için kullanılmamalıdır. Çünkü hukukumuzda sendika adı altında tek örgütlenen kesim işçiler değildir. İhtiyaç hissetmemelerinden dolayı, işçi kesiminden daha sonra örgütlenmiş olan “işveren sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları” da mevcuttur. Bu yüzden sendika çeşitleri başlığı altında kısaca “İşçi Sendikaları, İşveren Sendikaları ve Kamu Görevlileri Sendikaları”na değinilecektir.

Buraya kadar anlatılan bölümde sendikaların bağımsız örgütler olduğu belirtilmişti. Bilindiği üzere işçiler ve işverenler aynı sendika çatısı altında örgütlenme hakkına sahip değildir. İşçi ve işverenler gibi kamu görevlileri de işçi ve işverenlerle aynı sendikalar altında örgütlenemezler.

### 1.5.1. İşveren Sendikaları

İşverenler bireysel olarak sermayenin sahibi olduklarından dolayı işçilerin karşısında daha güçlüdür. Bu yüzden işverenler karşısında işçi sendikaları örgütlenme ihtiyacı hissetmiştir. İşverenler de ellerinde bulunan gücü daha etkin bir şekilde kullanabilmek ve işçi sendikalarının karşısında daha güçlü durabilmek için, işçi sendikalarının en güçlü olduğu dönemlerde ortaya çıkmışlardır.<sup>25</sup>

İşveren sendikaları için işçi sendikaları tanımından yola çıkarak, işverenlerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için işverenler tarafından kurulan örgütlerdir denilebilir. Endüstri ilişkileri sisteminde işveren sendikaları, işçi sendikalarından daha geç örgütlenmiştir. Bunun sebebi ise işverenlerin bireysel olarak çalışma ilişkilerini düzenlemek istemeleri ve ekonomik olarak karşılaştıkları sorunları çözmelerinde yardımcı olan çeşitli kurumların olmasıdır.<sup>26</sup> İşveren sendikaları için detaylı bir tanım yapılması gerekirse;

<sup>25</sup> Yazıcı vd., a.g.e., s. 103.

<sup>26</sup> Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, bs.6, Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti. 2014, s. 67.

İşçi sendikalarının kendilerince yerine getirilemez ve istenmeyen taleplerinden korunmak, üretim hacmini düzenleyerek, pazarları paylaşarak ve satış fiyatlarını belirleyerek, aralarındaki adil olmayan başka farklı kıymetleri beraberce organize etmek, hükümete ekonomik, mali, çalışma ve sosyal politika konularında işverenin görüşlerini iletmek, kamu örgütlerine temsilci seçmek ve kamuoyunu etkilemek amacıyla işverenlerce kurulmuş örgütlerdir.<sup>27</sup>

İşveren sendikaları; çalışma koşullarının, işçilere verilecek ücretlerin ve çalışma saatlerinin kendi lehine olmasını ister. Dolayısıyla bu durumun işçiler için olumsuz şartlar ortaya çıkarması muhtemeldir. Oluşan olumsuz şartlar için işçi sendikaları gerekli süreçleri izleyerek grev haklarını kullanabilirler. Grev karşısında işveren sendikaları da lokavta haklarını kullanabilirler.

### **1.5.2. Kamu Görevlileri Sendikaları**

Sendika kavramı, Sanayi Devrimi'nin getirdiği olumsuz şartlardan kurtulmak amacıyla işçilerin çalışma ilişkilerinde kendilerine daha iyi çalışma şartları sağlamak için bir araya geldikleri kuruluşlar olduğundan daha çok işçilerle birlikte anılmıştır. Kamu görevlileri işçilere nazaran daha iyi koşullarda çalıştıklarından ve daha iyi gelire sahip olduklarından, sendikalaşmaları da işçi sendikalarından daha sonraki dönemlerde oluşmaya başlamıştır.<sup>28</sup>

Türkiye'de kamu görevlilerine tanınan sendikal haklar, işçilere tanınan sendikal haklardan farklıdır. Nitekim bu haklar, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu kanunun 3. maddesinde kamu görevlileri sendikası tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre: “sendika, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,”<sup>29</sup> ifade eder. Kanun aynı zamanda sendikaların üst kuruluş olarak konfederasyon kurabilmesine izin vermekte ve işçi sendikalarında olduğu gibi federasyonların kurulmasının önüne geçmektedir. İşkoluna göre sendika kurma ilkesi kamu görevlileri sendikalarında da

<sup>27</sup> A.e., s. 66.

<sup>28</sup> Hamza Güneş, “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, C:1, S:1, Temmuz-Eylül 2013, s. 62-79.

<sup>29</sup> 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, md. 3 Tanımlar.

geçerlidir ve yasa kesin bir şekilde meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacağını belirtmektedir.

Kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmış olmasına rağmen grev hakkı tanınmamıştır. Grev hakkının tanımlanmamış olması, sendikanın en güçlü silahını kullanamaması anlamına gelmektedir.

### 1.5.3. İşçi Sendikaları

Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri olan işçi sendikaları; toplu iş sözleşmeleri ve toplu pazarlık gücüyle, üyelerinin gereksinimlerini karşılamak, işçilerin çalışma koşullarını geliştirmek, çıkarlarını korumak, işçileri işveren karşısında güçlü bir şekilde temsil etmek, çalışma ilişkilerindeki düzensizliği işçilerin lehine çevirmek ve işçilerin gelir dağılımından daha adil bir pay almalarını sağlamak için kurulan kuruluşlardır.<sup>30</sup> İş Kanunu'nun 2. maddesine göre işçi: "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi..."dir.<sup>31</sup> Buna göre işçi sendikaları işçilerin daha iyi iş sözleşmeleri yapabilmesi için işveren karşısında daha güçlü olabilmesini sağlar. Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesindeki sendika tanımına göre: "... bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları... kuruluşlar"<sup>32</sup> işçi sendikalarının işkolunda faaliyette bulunmak amacı ile kurulabilecekleri belirtilmiştir. Bir işyerinin dahil olduğu işkolu ise Bakanlık tarafından belirlenir. İşçi sendikaları kuruluş serbestisine dayanarak kanundaki şartları yerine getirmeleri halinde önceden izin almaksızın kurulabilirler.

Sendikaların örgütlenme modelleri, ülkelerinin hukuki, ekonomik, sosyal ve siyasi yapısına göre farklılıklar göstermiş olsa bile zaman içerisinde kendilerini sistemin en önemli aktörlerinden biri haline getirmişlerdir. Sendikaların ilk başlarda nitelikli işgücünü örgütlerken zaman içerisinde niteliksiz iş gücünü de örgütlemeye başlaması, farklı sendika çeşitleri ortaya çıkmıştır.<sup>33</sup> Buna göre; örgütlenme

<sup>30</sup> Yazıcı vd., **a.g.e.** s. 99; Hüseyin M. Yüceol vd., **Çalışma Ekonomisi**, bs:1, İstanbul, Lord Matbaası, 2015, s. 312.; Topalhan, **a.g.e.**, s. 63.

<sup>31</sup> 4847 Sayılı İş Kanunu md. 2 Tanımlar.

<sup>32</sup> 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 2, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

<sup>33</sup> Hüseyin M. Yüceol vd., **a.g.e.**, s. 315-316.

esaslarına göre ve ideolojilerine göre sendikalar olmak üzere ikili bir ayrıma gidilebilir.

### **1.5.3.1.Örgütlenme Esaslarına Göre İşçi Sendikaları<sup>34</sup>**

Örgütlenme esasına göre işçiler; meslek sendikaları, genel sendikalar, işkolu sendikaları, işyeri sendikaları, federasyon ve konfederasyon şeklinde örgütlenebilirler.

**İşyeri Sendikaları:** Aynı işyerinde çalışan bireyleri örgütleme amacıyla kurulan sendikalarlardır. Kitlesele üretimnin gelişmesi ile fabrikaların yaygınlaşması, işyeri sendikacılığının da gelişmesine sebep olmuştur.

**İşkolu Sendikaları:** Mesleki farklılıklara bakılmadan, aynı işkolunda çalışan bireyleri örgütleme amacı taşıyan sendikalarlardır. Türkiye’de Sendikalar Kanunu sadece işkolunda faaliyette bulunabilecek sendikalarının kurulabileceğini öngörmüştür. İşkolu sendikaları da kitle üretimnin yaygınlaşması ile popüler hale gelmiştir. Temelinde aynı işkolunda çalışan işçilerin hemen hemen aynı şartlar altında çalıştığı, aynı ihtiyaçları olduğu varsayımı mevcuttur.

**Meslek Sendikaları:** Endüstri Devrimi’nin ilk yıllarında ortaya çıkan ve ilk sendika türü olan meslek sendikaları, aynı meslekte çalışanların işyeri ve işkolu ayrımı yapmaksızın örgütlenebildikleri sendikaları ifade etmektedir. Lonca sisteminin devamı niteliği taşıyan meslek sendikaları ilk dönemlerde nitelikli işçiler tarafından örgütlenmiş, daha sonraları niteliksiz işçilerin de sisteme dahil olması sonucunda önemini yitirmeye başlamıştır.

**Genel Sendikalar:** Bu modelde meslek ve işkolu ayrımı bulunmamaktadır. Herkese sendika anlayışından yola çıkmış olan bu örgütlenme modeli ilk olarak İngiltere’de Robert Owen önderliğinde kurulmuştur. Genel sendikalar beklenen başarıyı elde edememiş fakat “Federasyon ve Konfederasyon” oluşumlarına öncülük etmiştir.

**Federasyon:** Bölgesel ya da ulusal düzeyde aynı işkolunda veya aynı meslekteki sendikaların bir araya gelmesi ile oluşan üst kuruluşlardır. Amacı aynı işkolundaki

---

<sup>34</sup> Aysen Tokol, **a.g.e.**, s. 29-34.; Hüseyin M. Yüceol vd., **a.g.e.**, s. 316-317; Yazıcı vd., **a.g.e.**, s. 101-102.; Topalhan, **a.g.e.**, s. 114-120.

veya aynı meslekteki sendikaların ortak amaçlarını yerine getirmektir. Türkiye’de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun tanımlar kısmında tanımının yapılmamasından dolayı federasyonların kurulması ön görülmemiştir.

Konfederasyon: Ulusal çaptaki en tepe sendikal örgütlenme biçimi olan konfederasyonlar, farklı iş kollarındaki en az beş sendikanın birleşmesi ile oluşan üst kuruluşları ifade etmektedir. 6356 sayılı Sendikalar Kanunu konfederasyon kurulmasının önüne herhangi bir engel koymamıştır. Türkiye’de Türk-İş, DİSK, Hak-İş, KESK gibi çeşitli konfederasyonlar mevcuttur.

### **1.5.3.2.İdeolojilerine Göre İşçi Sendikaları**

Sendikalar, birbirlerinden farklı ideolojilere sahiptir. Bu ideolojileri doğrultusunda sendikalar, üyelerinin haklarını korumak için farklı politika araçları kullanmaktadır. Burada kısaca Marksist (Devrimci) Sendikacılık, Pragmatik (Faydacı) Sendikacılık, Reformist (Evrimci) Sendikacılık çeşitlerine değinilecektir.

#### **•Marksist (Devrimci) Sendikacılık:**

Marx, işçi sınıfı ve sermaye arasında zorlu bir rekabet olduğunu ve bu iki sınıfın uzlaşmasının oldukça zor, hatta neredeyse imkânsız olduğunu belirtir. Marx, sendikal mücadelenin önemine vurgu yapar ve sendikal mücadelenin siyasi mücadeleden ayrılamayacağını belirtir.<sup>35</sup> Marksist sendikacılık modelini kabul eden sendikalar genel olarak “siyasi eylem ve devrimler” yoluyla kapitalist düzenden kurtulup sosyalist bir düzene geçmeyi amaçlar.<sup>36</sup> Bu amacın gerçekleşmesi için sendikaların önemli bir görevi olduğunu kabul eder.<sup>37</sup> Marksist sendikalar emek ve sermaye arasındaki çatışmayı sürekli kılmaktan çok, emek ve sermaye çatışmasının olmadığı, dünyadaki bütün işçilerin ortak çıkarlara, ortak haklara sahip olduğunu ve tek bir çatı altında örgütlenmeleri gerektiğini belirtir.<sup>38</sup> Böylelikle işçi sınıfının, sermaye ile mücadelesinden başarı ile çıkabileceği ve daha iyi bir toplum düzenine sahip olabileceği görüşü, bu ideolojiyi savunan sendikaların temel hedefidir.

<sup>35</sup> Alpaslan Işıklı, **Gerçek Örgütlenme...**, s. 34-36

<sup>36</sup> Hüseyin M. Yüceol. **a.g.e.**, s. 317.

<sup>37</sup> Alpaslan Işıklı, **Gerçek Örgütlenme...**, s. 35.

<sup>38</sup> Topalhan, **a.g.e.** s. 106-107 ; Hüseyin M. Yüceol. **a.g.e.**

### •Pragmatik (Faydacı) Sendikacılık:

İşletme sendikacılığı olarak da anılan Pragmatik sendikacılık, “Samuel Gompers”in öncülüğünde ABD’de ortaya çıkmıştır. İşyeri düzeyinde örgütlenmeyi hedefleyen bu sendikacılık türünde amaç “sadece” kendi üyelerinin ekonomik hak ve çıkarlarını geliştirmek ve korumaktır.<sup>39</sup>

### •Reformist (Evrimci) Sendikacılık:

“Eduart Beinstein”in Almanya’da, “Fabian Topluluğu’nun” İngiltere’de öncülük ettiği ve Kıta Avrupası’nda etkili olan Reformist sendikacılık hareketi, temel olarak Marx’ın görüşlerine eleştirilerde bulunmuş ve kapitalizmin kontrol altına alınabileceğini savunmuştur.<sup>40</sup> Temel hedefleri kapitalist düzenin eksikliklerini gidererek sosyal refah ve adaletin sağlanması sonucunda tüm çalışanların ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmektir.<sup>41</sup> Dolayısıyla bu ideolojiye sahip sendikalar daha çok mesleki örgütlenmeyi hedefler, aynı yerde çalışanları işyeri ve işkolu ayrımı yapmaksızın örgütlemek ister.

## 2. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK

### 2.1.Dünyada Sendikacılık

#### 2.1.1. İşçi Hareketlerinin Ortaya Çıkışı

İşçi hareketi kavramı; işçi örgütlenmesi, işçi eylemleri gibi kavramları çevreleyen bir kavramdır. İşçi eylemleri farklı toplumlarda farklı şekillerde görülmüştür. İşçiler Sanayi Devrimi’nin getirdiği olumsuz koşulların sorumlusu olarak işverenleri görmüşler ve işverenlere karşı makine kırıcılığından, işyerlerindeki sabotajlara ve işverenlere saldırılara kadar çeşitli eylemlerde bulunmuşlardır. İşçi eylemleri, işçilerin bu dönemde birlikte olmalarını sağlamış ve bazı kazanımlar elde etmelerine yardımcı olan geçici örgütlerin kurulmasına önayak olmuştur. İşçiler süreç içerisinde isteklerine etkin ve kalıcı çözümler getirebilmek için düzenli örgütler kurmaları gerektiğinin farkına varmış, sendikaları oluşturmaya başlamışlardır. “İşçi

<sup>39</sup> Tokol, a.g.e. s. 27.

<sup>40</sup> Yazıcı, a.g.e.

<sup>41</sup> Tokol, a.g.e., s. 26. ; Hüseyin M. Yüceol vd., a.g.e. ; Yazıcı vd., a.g.e. ; Topalhan, a.g.e., s. 110-111.

Örgütlenmesi” kavramı işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için bir araya geldikleri sendikaları, örgütleri, dernekleri ve partileri ifade etmektedir.<sup>42</sup>

Sanayi Devrimi kötü çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretlerin olduğu bir ortam hazırlamıştı. Böyle bir ortamda işçiler ile işverenler arasındaki ayrım oldukça belirgin bir hal almış, bu durum sendikaları işçilerin işverene karşı birlikte hareket ettiği bir mücadele aracı haline getirmiştir.<sup>43</sup> Sendikaların oluşup, gelişebilmesi için gerekli ortam ve şartlar (sanayileşme, işçilerin kendi çıkarlarının işverenlerin çıkarlarından farklı olduğunun bilincine varması, işçilerin kolektif eylem bilincinde olması, liderlik mekanizmasının oluşması ve sendikaların kurulmasını engelleyecek yasal düzenlemelerin olmaması ve en önemlisi demokrasinin varlığının olması) ilk olarak endüstri hareketlerinin başladığı ülke olan İngiltere’de oluşmuştur.<sup>44</sup> İngiltere’de dönemin hakim ekonomi sistemi olan “Liberal Ekonomi” sistemi ve bu sistemin ortaya çıkardığı “piyasa mekanizması”, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler (laissez faire, laissez passer)” görüşü sayesinde endüstri ilişkilerinin aktörlerinden olan devlet müdahalesini asgari seviyeye indirmiş, işçi ve işveren arasındaki ilişkiye müdahale etmemiştir. Böylelikle işçi ve işveren arasındaki ilişki bireyselleşmiş ve ücret ve çalışma koşulları işverenler tarafından işçiyi gözetmeksizin belirlenmeye başlanmıştır. Bu dönemde işçilerin birleşmelerinin önüne geçilmesi için çeşitli yasalar kabul edilmiş, mahkemeler kendi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için bir araya gelen işçilerin örgütlenme hareketlerine katılanlarını cezalandırılmıştır.<sup>45</sup>

Sendikaların ülkelerin kültürel, ekonomik, sosyal ve siyasal mücadelesi sonucunda farklı türlerinin ortaya çıktığına üst başlıklar altında değinilmiştir. Sendikalar dünya üzerinde farklı kıtalarda farklı boyutlarda ortaya çıkmışlardır. Buna örnek teşkil etmesi için Avrupa, Amerika ve Asya kıtalarından seçilmiş İngiltere, ABD ve Japonya’da sendikacılığın nasıl sürdürüldüğüne kısaca değinilecektir.

---

<sup>42</sup> Mehmet Ş. Güzel, “Cumhuriyet Türkiye’sinde İşçi Hareketleri, (Çevrimiçi) [http://www.ata.boun.edu.tr/htr/documents/Guzel,%20Mehmet%20Sehmus\\_%20Cumhuriyet%20Turkiyesinde%20Isci%20Harekerleri.pdf](http://www.ata.boun.edu.tr/htr/documents/Guzel,%20Mehmet%20Sehmus_%20Cumhuriyet%20Turkiyesinde%20Isci%20Harekerleri.pdf)., Erişim Tarihi: 08/02/2016.

<sup>43</sup> Yazıcı, **a.g.e.** s. 99

<sup>44</sup> Aysen Tokol, **Sosyal Politika**, Ed. Aysel Tokol ve Yusuf Alper, bs. 6, Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım, 2015, s. 80-81.

<sup>45</sup> Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, bs. 4, İstanbul, Venüs Ofset, 1987, s. 77.



## 2.1.2. İngiliz Sendikacılığı

İşçi hareketlerinin doğuşu başlığı altında; sendikal hareketlerin oluşumu için gerekli olan demokrasi ve sanayileşmenin ilk olarak İngiltere’de görüldüğü belirtilmiştir. İngiltere’de sanayileşmeden önce küçük zanaatkârlardan oluşan usta-kalfa-çırak ilişkisinin düzenlendiği “lonca” sistemi mevcuttu, bu sistemde kalfalar ustalara bağlı bir şekilde yaşıyordu.<sup>46</sup> İlk zamanlarda bu bağımlı çalışma ilişkisi sorun teşkil etmezken, teknolojik gelişmelerin etkisiyle ustalar ve kalfalar arasında çatışmalar başlamış, bunun üzerine kalfalar “ Dostluk Dernekleri”, “Meslek Kulüpleri” kurmuşlar ve üyelerinin sosyal güvencelerini buradan sağlamaya çalışmışlardır.<sup>47</sup> İngiltere’deki bu ilk örgütlenmelerin temellerinin atılmasında kalfaların ve ustaların büyük bir önemi vardır. İngiliz sendikacılık tarihinin temelleri vasıflı işçiler tarafından kurulan bu mesleki kuruluşlara dayandırılmaktadır.<sup>48</sup> Bu dönemde işçilerin ortak hareket etmeleri devleti rahatsız etmiştir. Sonuç olarak 1799 yılında Koalisyon Yasası (Combination Act) kabul edilince bütün ekonomik faaliyet alanlarında yapılacak olan örgütlenmeler ve birleşmeler yasaklanmıştır. Fakat aynı dönemde örgütlenmeler gizli bir şekilde oluşmaya devam etmiş ve devletin almış olduğu kararlar işçileri yıldıramamıştır. Nitekim işçiler çeşitli eylemlerini (makinaları tahrip etmeye) sürdürmüşlerdir.<sup>49</sup>

1824 yılında sendikaların devlet tarafından tanınmasını sağlayan yeni bir sendikalar kanunu çıkarılmıştır. Fakat yine de siyasi iktidarlar, sendikal faaliyetleri engellemeye çalışmışlardır, ta ki 1871 yılında sendikalar yasası çıkarılana kadar. Bu yasa İngiliz sendikacılığının günümüze kadar uzanan serüveninde ilk yasal temelleri oluşturmaktadır.<sup>50</sup> 1824’te çıkarılan yeni sendikalar yasasından sonra işçiler sendikal haklarını kullanmaya devam etmiş, grevlerin sayıları artış göstermiş ve bu durum İngiliz Parlamentosu’nu tedirgin etmiştir. Sonuç olarak yeni bir yasa ile sendikaların amaçlarını yalnızca “ücret ve çalışma süreleri ile sınırlandırmışlar”dır.

<sup>46</sup> A.e. s. 6-7.

<sup>47</sup> Ahmet Özkiraz, Nuray Talu, “Sendikaları Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S:2, 2008, s. 108-126.

<sup>48</sup> İbrahim E. Kozak, “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S: 37-38, 1992, s. 63-81.

<sup>49</sup> A. Murat Demircioğlu, **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:14, 1987, s. 63-64.

<sup>50</sup> Nusret Ekin, **a.g.e.** s. 75-79.

İngiliz sendikacılığında Robert Owen'in önemli bir yeri vardır.<sup>51</sup> Owenizm hareketi, grevlerin kanlı çatışmalardan daha etkili olacağını belirtmiş, barışçıl grevleri hedeflemiştir. Fakat düşündüklerini işverenlerin baskıları sebebiyle uygulayamamış, dolayısıyla başarısız olmuştur. Owenizmin başarısızlıkla sonuçlanması, sınıf çatışmasını ve "siyasi eylemin" gerekli olduğunu savunan Chartism hareketini işçiler arasında kabul ettirmiştir. Bu hareket işçilerin çalışma saatlerinin on saate düşürülmesi gibi önemli katkılar yapmış olsa da, hareketin vasıfsız işçiler arasında yaygın olması ve ücretleri yüksek olan vasıflı işçileri vasıfsız işçilerle birlikte örgütleyememesi sebebiyle başarısız olmuştur.<sup>52</sup> İngiliz sendikacılığında daha çok dinin etkisi hissedilmektedir, "Kıta Avrupa'sına göre İngiltere'de sınıf şuuru, daha zayıf şekilde kendini göstermiştir." Orta sınıf aydın kesiminin kurduğu toplumun düzeninin çatışmalarla sağlanamayacağını belirten "Fabianizm" hareketi de İngiltere'deki sendikal hareketlerin yumuşamasında etkili olmuştur.<sup>53</sup>

İngiliz sendikalarının tarihsel olarak kazandıkları her başarıda işçilerin ve sendika liderlerinin büyük payı ve çabası vardır. Sendika liderleri sadece kendi üyelerinin çıkarlarını düşünmemiş, tüm işçilerin çalışma şartlarını dikkate alarak çalışmışlardır. Bir İngiliz sendikacısından aktarılan şu sözler İngiliz sendikacılığının gelişimini ve etkinliğini özetlemek için yeterli olabilir;

Sendikalar doğarlar; yaratılmazlar. İngiltere'de sendikacılığın kendiliğinden ve sağlıklı gelişimi İngiliz işçilerin ihtiyaçlarından doğmuştur.<sup>54</sup>

### 2.1.3. Amerikan Sendikacılığı

ABD'nin nüfusunun tamamına yakın bir kısmı göç yoluyla ülkeye gelen ve bireysel olarak özgürlüklerine düşkün insanlardan oluşmaktadır. Avrupa'dakinden farklı olarak, göçle gelen kişiler miras yoluyla bir kazanım elde edemeyecekleri için, çalışan ve gelir düzeyini yükselten kişiler toplumda bir statü elde etmiştir. Ülkenin zengin ve geniş topraklara sahip olması, göçlerle gelen bireylerin bölgelere

<sup>51</sup> A. Murat Demircioğlu, **a.g.e.** s. 64.

<sup>52</sup> Alpaslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, bs.6, Ankara, İmge kitapevi, 2005, s. 138-145.

<sup>53</sup> Ekin, **a.g.e.** s. 79-81.

<sup>54</sup> Kozak, **a.g.e.**

dağılmasını kolaylaştırmıştır. İşte bunun gibi sosyo-ekonomik çevre yapısı ve özelliklerinden dolayı ABD’de Endüstri İlişkileri, Avrupa’ya göre oldukça geç başlamıştır. Emek arzının fazla olması karşısında emek talebinin de yüksek olması sendikaların örgütlenmesini zorlaştırmış, ücret ve çalışma koşullarını belirlemede sendikaları etkisiz hale getirmiştir.<sup>55</sup> Endüstri İlişkilerinin ABD’de geç başlaması doğal olarak sendikacılığın da geç gelişim göstermesine neden olmuştur. Amerikan sendikacılığına bakıldığında ekonomik ve sosyal yapının değiştirilmesi yönünde bir sendikacılık hareketi olmadığı görülebilmektedir.

Amerikan tipi sendikacılık denildiğinde, ABD’de doğan ve gelişen sendikacılıktan bahsedilmektedir. Bu sendikacılık için “saf ve sade sendikacılık”, “Gompersism, new deal unionism” de denilmektedir.<sup>56</sup> Gompersim adı ABD’nin sendikacılık tarihinde çok önemli bir yere sahip olan Samuel Gompers’ten gelmektedir. Gompers, anti sosyalist düşünce yapısına sahip biri olarak devletin her türlü müdahalesine karşı çıkmıştır. Gompersim için “laissez faire” (bırakınız yapınlar) de denilebilir.<sup>57</sup>

Amerikan sendikacılığında göze çarpan temel özellik “sınıf bilincinin zayıflığı”dır. Dolayısıyla sınıf bilincine sahip eylem planları ve sınıf çatışmasına dayalı sendikacılık yöntemleri, ABD için başarıya ulaşacak yöntemler değildir. ABD sendikacılığı, etkinliğini artırmak için, İngiltere’deki sendikalar gibi bir parti kurma yoluyla parlamentoyu etkileme çabası içine girmemiştir. Bu yönde bazı çabaların olduğu görülse de bu çabalar başarısızlıkla sonuçlanmıştır. ABD sendikaları işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve geliştirmek için siyasi partilere bağımlı bir ilişki halinde olmamışlar, aktif siyasetten uzak durmuşlardır. Onlar, sendikalar siyasi partilerle sınırlı ilişki kurarak, siyasi partilere baskı uygulayarak var olan tüm siyasi partileri etkileyip sendika üyelerinin çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi hedefler. ABD’deki sosyo-ekonomik çevrenin etkisi sonucunda ABD’de işçilerin sınıf bilincinin oluşmadığı belirtilmiştir. ABD işçilerinde sınıf bilinci yerine “ücret ve meslek bilinci” gelişmiştir.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Demircioğlu, **a.g.e.** s. 27-29.

<sup>56</sup> Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 48.

<sup>57</sup> Gompersim hakkında detaylı bilgi için bkz. Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 250-258.

<sup>58</sup> Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 240-255.

ABD’de özel teşebbüslerin yaygınlığı ve sermayenin egemenliği toplumun en önemli özelliklerinden birisidir. Bu yüzden işverenler ve hükümet, sendikalara karşı olumsuz bir tavır izlemektedir. Her türlü sendikal mücadelenin sermayeye karşı kötü etkisi olacağı düşünülmekte ve buna şiddetle karşı çıkmaktadır. Bunu bir ABD’li yazarın şu sözleri çarpıcı bir şekilde açıklamaktadır:

Dünyanın hiçbir tarafında [işverenler] işçilerine karşı bu derece düşmanca ve işçilerin örgütlenme çabalarına karşı koyarken bu derece keyfi ve dilek ve ihtiyaçları karşısında böylesine umursamaz tavır takınmadılar. Ve başka hiçbir yerde demokratik hükümetin iktidarı, işçileri ikinci sınıf vatandaş durumunda tutmakta yakın tarihe kadar [Amerika’da olduğu gibi] sanayinin hazır silahı olmadı.<sup>59</sup>

Sermayenin sendikal hareketlere karşı kesin tavrına ve sendikal hareketleri engelleme çabasına ABD hükümeti tarafından müsaade edilmiştir.

ABD’deki ilk işçi hareketlerine ve sendikal hareketlere değinilecek olursa, ilk sendika 1792 yılında Philadelphia’da, Philadelphia’lı ayakkabıcılar tarafından kurulmuştur. Bunu takiben de marangoz ve matbaa işçilerinin Boston ve New York’ta kurdukları sendikalar bulunmaktadır. Bu sendikaların ortak özelliği nitelikli işçiler tarafından kurulmuş olmaları, çalışma koşullarını iyileştirme çabaları ve Meslek Sendikacılığı niteliğinde olmalarıdır. Bu sendikalarda işçiler, günümüzdeki toplu sözleşmelere benzer şekilde, ücret beklentilerini belirleyip işverenlere sunuyorlar, işverenler de bunu kabul ederlerse toplu iş sözleşmesi yapılmış oluyordu. Ancak anlaşma sağlanamazsa bu durumda da grev niteliği taşıyan, sendika görevlilerinin işçileri organize etmesi ile işçilerin işi durdurmaları sağlanıyordu.<sup>60</sup>

1869 yılında gizli bir örgütün devamı niteliğinde ortaya çıkan, Uriah S. Stephens tarafından kurulan ABD’nin ilk önemli örgütü Knights of Labor (İşgücü Şövalyeleri), işveren karşısında işçilerin maddi ve manevi ihtiyaçlarını desteklemeyi

---

<sup>59</sup> Charles A. Madison, **American Labor Leaders-Personalities and Forces in The Labor Movement**, Harper and Brothers, New York, 1950, aktaran: Alpaslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, bs.6, Ankara, İmge kitapevi, 2005, s. 241.

<sup>60</sup> Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 28-29.

amaç edinmiştir.<sup>61</sup> İşgücü Şövalyeleri, vasıflı-vasıfsız işçi ve işyeri-meslek ayrımı yapmaksızın bütün işçilerin haklarını savunmayı amaç edinmiştir. Üretim birliğine dayanan bir politika izleyen İşgücü Şövalyeleri kurulduktan sonra radikal eylemler yapmaya başlamış, örgütlemiş olduğu üyeleri ile uzun süreli, sert grevler yapmıştır. Bu radikal hareketler sınıf bilincinden yoksun olan ABD toplumu tarafından ilk başlarda yoğun ilgi görse de sonraları bu ilgiyi kaybetmiş, uzun grev süreleri sendikaların kaynaklarının tükenmesine yol açmış ve yeni bir federasyonun (AFL)\* kurulması ile güçlerini kaybetmişlerdir. Fakat İşgücü Şövalyeleri'nin niteliksiz işçileri de örgütleyerek ülkedeki sendikalaşma oranlarının artması gibi olumlu katkıları da olmuştur.<sup>62</sup>

Amerikan tipi sendikacılığı kısaca toparlamak gerekirse; ABD'de uygulanan sendikacılık mesleki sendikacılık çeşidini benimsemiş, siyasi partilerle yakın işbirlikleri yapmaktan kaçınmış, üyelerinin haklarını korumak için partiler üstü bir politika izlemiş ve var olan siyasi ve politik sistemi değiştirmek yerine daha çok mevcut durumdaki düzen içinde sendika üyelerinin çıkarlarını daha çok nasıl geliştirecekleri konusu üzerine yoğunlaşmıştır.

#### **2.1.4. Japon Sendikacılığı**

Japonya'da işçi hareketleri, gerek çevresel şartlar gerekse de tarıma dayalı kapalı üretim yapısından dolayı sanayileşmenin geç başlaması sebebiyle Batı ülkelerine göre daha geç oluşmuştur. Japon işçi sendikaları Japonya'nın endüstriyel büyüme tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Japonya'da işçi sendikaları tarihi imparator Meiji ile başlar. 1867 yılında modernleşme süreci ile birlikte sendikaların da izine rastlanmaktadır. Modern Japon sendikacılığının başlangıcı Japon aydınlarının iş, hükümet ilişkileri ve eğitim için ABD, Almanya gibi ülkelere gitmesi ve gittikleri yerlerden etkilenerek ülkelerinde bu sistemi geliştirmek istemeleri ile başlar.<sup>63</sup> Bu tarihten sonra Japonya'da yerel nitelikteki ilk işçi örgütlenmeleri

---

<sup>61</sup> Knights of Labor(KOL), <http://global.britannica.com/topic/Knights-of-Labor>, Erişim Tarihi: 19.02.2016.

\*AFL ve İşgücü Şövalyeleri hakkında detaylı bilgi için Bkz. Demircioğlu, a.g.e. s. 31-36.

<sup>62</sup> Demircioğlu, a.g.e. s. 31-33.

<sup>63</sup> Dev Raj Adhikari, **National Factors and Employment Relations in Japan**, Tokyo, Japan Institute of Labour Policy and Training, 2005, s. 35.

görülmektedir. Ancak ilk işçi sendikaları diye nitelendirilebilecek sendikalaşma hareketleri; endüstri işçileri, gemi inşaat işçileri, daha sonraki yıllarda demiryolu makinistleri ve matbaa işçileri tarafından 1890'lı yıllardan itibaren kurulmaya başlanmıştır. Bu ilk sendikal hareket müthiş bir başarı sağlamasa da Japon hükümetini korkutmaya yetmiş ve “Kamu Barışını Koruma” yasası çıkarılarak sendikal örgütlenmeler polis denetimi altına alınmıştır.<sup>64</sup> Polis denetimi altına giren sendikalar istedikleri sendikal faaliyetleri yerine getirememiş ve dolayısı ile sendikal harekette bir gerileme yaşanmıştır.

İkinci Dünya Savaşı öncesinde oldukça politik kalan (devletin etkisi altında olan) sendikal hareket ve sendikal aktiviteler devlet tarafından “düzen karşıtı (anti-establishment)” olarak kabul edildi.<sup>65</sup> Savaş sonrası dönemde Amerika'nın yönetimde kendisini hissettirmesi ve işçi sendikalarına destek vermesi ile sendikal hareketler Japonya'da tekrar gelişme göstermeye başladı. Bu dönemde ABD hukuku örnek alınarak yapılan “Sendikaların Korunması ve Özgürlüğü Yasası”, Japon işçilerine daha çok haklar tanımıştır.<sup>66</sup>

Japon kültürünün etkisi sendikacılığında da kendisini belli etmektedir. Japon kültüründe işveren işçisine ömür boyu istihdam garantisi vermektedir. Bu sebeple Japonya'daki sendikacılığın en belirgin özelliği, Avrupa ve Amerikan sendikacılığından farklı olarak, işverenlere karşı bir mücadele hali değil, işverenlerle birlikte “iş ortağı” şeklinde yürütülen bir sendikacılık türü olmasıdır. Japon sendikaları, işletmelerinin başarılı olması amacıyla işverenlerle birlikte çalışmalarını sürdürür. Dolayısıyla Japon sendikacılığına “İşletme Sendikacılığı” da denilmektedir.<sup>67</sup>

Japon sendikacılığı ilk dönemlerinde oldukça dağınık bir seyir izlemektedir. Bu dağınıklığı gidermek için 1989 yılında kamuda ve özel sektörde örgütlenmiş sendikalar birleşerek “Japanese Trade Union Confederation (RENGO)”yu

---

<sup>64</sup> Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 301-302. ; Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, bs.2., Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013, s. 132.

<sup>65</sup> Adhikari, **a.g.e.**, s. 36.

<sup>66</sup> Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 304-305.

<sup>67</sup> Metin İnceler, “İşçi Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem Analizi ile Değerlendirilmesi”, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2012.

kurmuşlardır. RENGO ulusal çapta bir sendikadır ve hükümetle doğrudan işbirliği halinde olup iş standartlarını, vergileri ve sosyal güvenlik sistemini düzenlemede etkilidir. Bunun yanında National Confederation of Trade Unions (ZENROREN) ve National Trade Union Council (ZENROKYO) adında iki ulusal sendika da mevcuttur.<sup>68</sup>

Japon kültürünün bir özelliği olan “başkasındakini örnek alıp kendi kültürüne uyarlama” ilkesi sendikacılıkta da kendini göstermiştir. Amerikan sendikacılığından büyük ölçüde etkilenen Japonya, Amerikan sendikacılığını kendi kültürü içine yerleştirmeyi başarmıştır veya başarmaya zorlanmıştır. Öte yandan Avrupa ve Amerika sendikacılığından farklı olarak, Japon sendikacılığında çatışma ortamı yerini işbirliğine bırakmıştır. İşyerinin/işletmenin gelişmesi için işveren ve işçi örgütleri birlikte hareket etmektedir. Bunun, Japon kültüründe var olan “işverenin işçisine ömür boyu istihdamı garanti etmesi” durumunun bir karşılığı olarak yapıldığı da söylenebilir. Böyle özelliklerinden dolayı Japon sendikacılığı, ABD ve Avrupa’daki sendikacılık çeşitlerinden ayrılmaktadır ve işverenler tarafından yönlendirilen sarı sendikacılığa benzer bir hal almaktadır.

Çalışmanın buraya kadar olan bölümünde İngiliz, Amerikan ve Japon sendikacılığına kısaca değinildi ve belirgin özellikleri ortaya çıkarılmaya çalışıldı. Bu sendikaların seçilmesindeki amaç ise Avrupa, ABD ve Asya kıtasındaki sendikacılık çeşitlerinin arasındaki farkların gösterilmesidir.

## **2.2. Türkiye’de Sendikacılık**

Türkiye’de Sendikacılık başlığı altında, Türkiye’de sendikacılık hareketinin tarihsel süreçte ne gibi yollardan geçtiği Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönemler olmak üzere kısaca aktarılmaya çalışılacaktır. Bu çalışmanın temel amacı olan öğrencilerin sendikacılığa bakışını anlamak adına sendikacılığın geçmişten bugüne izlediği yol haritasının incelenmesi gerektiği için, bu başlık altında çok derinlemesine olmasa da kısa değerlendirmeler halinde süreç aktarılmaya çalışılacaktır.

---

<sup>68</sup> Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 134-135 ; Adhikari, **a.g.e.**, s. 37.

## 2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet öncesi dönem literatürdeki bilgiler ışığında 1908 öncesi dönem, 1908-1918 yılları arası dönem ve 1918-1923 yılları arası dönem şeklinde üç alt başlığa ayrılmıştır. Ayrım yapılırken bu tarihlerin seçilmesinde etkili olan, 1908 yılında ilan edilen II. Meşrutiyet'tir. Bu tarihten sonrası ise I. Dünya Savaşı'na kadar olan dönem ve Cumhuriyet'in ilanına kadar olan dönemdir.

### 2.2.1.1.1908 Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu'nda endüstrileşme hareketleri oldukça geç başlamıştır. Bunun en önemli nedenleri ise geniş ve verimli topraklara sahip olması, tarım kesiminde çalışan kendine yetecek ve pazar için küçük üretim yapan üreticilerin olması, yine yok denecek kadar küçük olan sanayisinde tarıma dayalı üretimin yapılması, büyük işletme tiplerinin olmayışı, işçi işveren ilişkisinin karşılıklı mücadeleye varacak kadar büyük ve sert olmaması ve ücretlilik bilincinin olmaması gibi sebeplerdir.<sup>69</sup> Osmanlı İmparatorluğu'nda tarım alanlarının kullanımı "dirlik" ve "tımâr" sistemleri aracılığıyla görevleri vergi toplamak ve asker yetiştirmek olan görevlilere bırakılmıştır. Bu sistem, toprağın mülkiyetinin İmparatorluğa ait olduğunu göstermektedir.<sup>70</sup> Bu dönemde çalışma ilişkilerini düzenleme görevi ilk başlarda "ahi"lerde, ahilerden sonra gayrimüslimlerin üzerinde geniş bir egemenliğe sahip olunması sonucunda din ayrımı gözetmeyen "lonca"lardadır. Lonca döneminde "orta sandığı" ve "teavün sandığı" gibi isimlerle üyelerinin sosyal güvencelerini korumak için kurulmuş yardımlaşma sandıkları mevcuttur.<sup>71</sup> Bu yardımlaşma sandıkları sendika görevi görmekten oldukça uzaktır. Amacı üyelerine destek vermektir.

II. Meşrutiyet'in ilanına kadar geçen sürede Osmanlı İmparatorluğu Batı toplumlarında yaşanan sanayileşme hareketlerini takip edememiş, genellikle tarım aletleri üreten kendine yeterli küçük sanayisi ile kalmıştır. Bu durum Osmanlı'da batıdaki gibi işçi hareketlerinin ve sınıf bilincinin olmamasına neden olmuştur.

<sup>69</sup> Ahmet Makal, "Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi", **Sendikacılık Akademisi Ders Notları**, Ankara: Türk-İş Yayını, Mart-2013, s. 89-111.

<sup>70</sup> Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, bs.2, Bursa, Nobel Basımevi, 2005, s. 1.

<sup>71</sup> Tokol, a.e., s. 2-3.



Literatürde kimi yazarlar tarafından Osmanlı İmparatorluğu'nda II. Meşrutiyet dönemine kadar geçen sürede ilk işçi sendikası olarak “Ameleperver Cemiyeti” ve “Amele-i Osmani Cemiyeti”nden bahsedilmektedir. Burada önemli olan nokta ise hiç şüphesiz önünde “Amele” olan her cemiyetin ve her kuruluşun işçi sendikası olamayacağıdır.<sup>72</sup> Nitekim “Amelperver Cemiyeti” de 1866 yılında kurulmuş olan bir yardım cemiyetidir. İlk sendikal örgütlenme için ise Tophane Fabrikası'ndaki işçiler tarafından gizlice kurulan “Amele-i Osmani Cemiyeti” denilmektedir. Bu cemiyet işçilerin kötü çalışma koşullarını göz önüne çıkarmak istiyordu. Fakat bu örgütün de gizliliği kaybolup ortaya çıkınca herhangi bir varlık gösterememiş ve kuruluşundan bir yıl sonra kapanmıştır.<sup>73</sup>

Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğu da batıdaki gibi işçiler ve işçi örgütlenmeleri ile ilgili çeşitli yasaklar getirmiştir. Bunun ilk örneğini ise “Polis Nizamnamesi” oluşturmaktadır. Bu nizamname polis teşkilatının yetkilerini belirlerken, bir maddesinde de (12. Madde), işçilerin düzeni bozan bir şekilde birleşmeleri ve işi bırakmaları durumunda polis teşkilatından bunların önüne geçmeleri istenmiştir.<sup>74</sup> Böylece Osmanlı Devleti'nin Avrupa ve ABD'dekine benzer bir düzenleme getirdiği söylenebilir.

1863 yılında Mevadd-ı Medeniyyeye Dair Nizamname'de işçilerin kendi rızaları dışında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1865 Dilaverpaşa Nizamnamesi'nde maden ocaklarındaki çalışma şartları ile ilgili olarak düzenlemeler yapılmıştır. 1869 Maadin Nizamnamesi'nde zorla çalıştırmanın kesin şekilde yasaklanması ve “İş Güvenliği” konusunda tedbirler alınmıştır. İlk Medeni Kanun olan Mecelle'de ise işçi işveren arasındaki ilişkilere yönelik düzenlemeler yapılmıştır.<sup>75</sup>

II. Meşrutiyet'in ilanına kadar geçen sürede toplu iş ilişkileri ile ilgili olarak düzenleme göze çarpmamaktadır.

---

<sup>72</sup> Ülkü İleri, **Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri**, Ankara, TUHİS Yayınları, 2009, s. 91.

<sup>73</sup> Lütfi Erişçi, “Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)”, **Sosyal Tarih araştırmaları**, İstanbul, TÜSTAV Yayınları, 2003, s. 92. ; Yıldırım Koç, **a.g.e.**, s. 18.

<sup>74</sup> Turan Yazgan, **Türkiye'de Sendikal Hareketler: (Kısa Tarihçe)**, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları, 1982, s. 33.

<sup>75</sup> Yazgan, **a.g.e.**, s. 33-36.

### 2.2.1.2.1908-1918 Yılları Arası Dönem

1908 tarihinde ilan edilen II. Meşrutiyet ile birlikte Kanun-u Esasi yeniden yürürlüğe konmuştur. Padişahın yetkileri sınırlandırılmış, parlamentonun yetkileri de genişletilmiştir. Fakat kanunda çalışma hakkı ile ilgili düzenlemeye yer verilmemesine rağmen, işçilere toplanma ve dernek kurma hakkı tanınmıştır. Bu özgür ortamda da işçiler kötü çalışma şartlarını engellemek için örgütlenmiş bulunmakta ve bu örgütler de nicelik ve nitelik olarak bir gelişme göstermektedir.<sup>76</sup> İşçilere sağlanan özgürlük ortamı da işçilerin grev sayılarını arttırmıştır. Günlük çalışma sürelerinin 10 saate indirilmesi ve ücretlerin yükseltilmesi için işçiler iş bırakmışlardır. Bu dönemde artan grev sayıları yabancı sermayeyi rahatsız etmiş, yabancı sermayenin baskısı ile 1909 tarihinde “Tatil-i Eşgal Kanunu” ve “Cemiyetler Kanunu” çıkarılmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu işin bırakılmasını ve işyerinin terk edilmesini kesin bir şekilde yasaklamış ve hükümetten izin alınarak açılan ve kamuya yönelik hizmetler veren kurumların içerisinde sendika kurulması yasaklanmıştır. Cemiyetler Kanunu’nda ise cemiyetlerin serbest kuruluş ilkesi benimsenmiş ancak kurulan cemiyetlerin derhal hükümete bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir.<sup>77</sup> Devlet, işverenlerin istekleri doğrultusunda yasalarla işçilere sağlanan özgürlük ortamının önüne geçmek istemiş ve sendikaları kontrolü altında tutmaya çalışmıştır.

### 2.2.1.3.1918-1923 Yılları Arası Dönem

Osmanlı İmparatorluğu’nun sonunu getiren 1918 tarihinde imzalanan Mondros Ateşkes Anlaşması ile birlikte ülke işgal altına girmiştir. Ekonomik ve mali açıdansa ortada oldukça kötü bir senaryo mevcuttur. İstanbul Hükümeti’nin işlemez hale getirilmesi ile Ankara’da kurulan yeni meclis, içinde bulunulan kötü durumdan kurtulmak için pek çok yasayı yürürlüğe sokmuştur.<sup>78</sup> Savaş yılları, sendikacılık hareketini de durma noktasına getirmiştir.<sup>79</sup> Fakat bu dönemde sendikalaşma hareketleri yeniden canlanmıştır. Dönem boyunca işçi örgütlenmeleri “sendikalar ve

<sup>76</sup> Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 11-13.

<sup>77</sup> Tokol, **a.e.**, s. 15-16., İleri, **a.g.e.** s. 121-123.

<sup>78</sup> Betül Urhan, Seydi Çelik, “Türkiye’de Sistemin “Milli Güvenlik” Algısı ve Bunun İşçi Hareketleri ve Sendikacılık Faaliyeti Üzerindeki Etkisi”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s. 109-140.

<sup>79</sup> Yazgan, **a.g.e.**, s. 67.

cemiyetler” şeklinde görülmüştür. Savaş yıllarının etkisi ile Türk-Sovyet dostluğu sol akımların ülkede etkisini göstermesine neden olmuş ve bu yönde çeşitli partiler kurulmuştur. Kurulan bu partiler de bazı sosyalist sendikaların kurulmasına ve grevlerin düzenlenmesine ön ayak olmuştur. 1923 yılında İzmir’de toplanan “Türkiye İktisat Kongresi” işçiler için ayrı bir öneme sahiptir. Kongrede alınan veya alınacak olan kararların hükümet için bir bağlayıcılığı olmasa da, işçiler ilk defa burada bir araya gelmiş ve taleplerini iletebilmişlerdir. İşçiler kongrede çalışma şartlarını ve ücretlerini iyileştirmek için otuz dört maddelik bir istekte bulunmuş, bu istekleri kabul edilmiş fakat yasalara girmesi için oldukça uzun bir süre geçmiştir.<sup>80</sup>

## **2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem**

### **2.2.2.1.1923-1945 Dönemi (Tek Parti Dönemi)**

Kurtuluş Savaşı’nın yeni bitmiş olması nüfusun azalmasına sebep olmuştur. Ekonominin güçsüz ve sanayileşmenin yetersiz olduğu bu dönemde işçi kesimi de çok sayıda değildir. Dolayısıyla 1923-1945 yılları arasında yoğun bir işçi hareketinden söz etmek mümkün değildir. Cumhuriyetin ilk kurulduğu yıllarda içinde bulunulan durumdan dolayı “sınıf çatışmalarına” karşı durulmak gerekmektedir.

Mustafa Kemal Atatürk güçlü bir ekonominin ne kadar önemli olduğunun bilincindedir ve henüz Cumhuriyetin ilan edilmesinden kısa süre önce İzmir İktisat Kongresi’ni toplamıştır. Kongrede net bir şekilde olmasa da devletin ekonomisinin liberal ekonomi olması gerektiği belirtilmiştir. Atatürk kongrede yaptığı konuşmasında işçi kesiminin öneminden bahsetmiş ve burada “amele” yerine “işçi” kelimesini kullanmıştır.<sup>81</sup> Bu kongre yukarıda da bahsedildiği üzere az sayıda da olsa var olan işçi kesimi için oldukça önemlidir. Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye’de güçlü bir sanayi kesiminden söz etmek güçtür, ancak bu kongreye işçi kesiminin de katılmış olması ve işçilerin isteklerini belirtmeleri oldukça ilgi çekicidir. İşçiler genel olarak sendika kurma hakkı, belirli bir asgari ücret, günlük çalışma süresinin 8 saat olması, işçilere hafta tatili verilmesi” gibi çalışma şartları ile ilgili çeşitli taleplerde

<sup>80</sup> Tokol, **a.g.e.**, s. 21-24.

<sup>81</sup> Önsal, **Endüstri İlişkileri Notları**, s. 32-33.

bulunmuşlardır.<sup>82</sup> Bu taleplerin dönem şartları gereği hemen yasalaşıp uygulamaya konulması oldukça güç olsa da işçiler için seslerini duyurmak adına oldukça başarılı bir kongre olduğunu belirtmek gerekir. İlerleyen süreçte işçiler için bu taleplere paralel olarak çeşitli haklar tanınmıştır. İzmir İktisat Kongresi için sendikal hakların temelini oluşturulmaya başlandığı bir kongre diyebiliriz.

Cumhuriyetin kurulmasından sonra işçileri ilgilendiren çeşitli kanunlar çıkarılmış ve çalışma hayatı ile ilgili olarak çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. Bu kanunlar: “1924 yılında Hafta Tatili Kanunu, 1924 Anayasası (anayasa da çalışma özgürlüğü ve toplanma ve dernek kurulması özgürlüğü de tanınmış işçilere), 1925 Takrir-i Sükun Kanunu ( her türlü örgütlenmeyi yasaklamış), 1926 Borçlar kanunu, 1926 Medeni Kanun, 1930 Umum-ı Hıfzısihha Kanunu, 1935 Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu, 1936 İş Kanunu, 1938 Cemiyetler Kanunu”dur.<sup>83</sup>

Cumhuriyetin kuruluşuyla beraber çalışma hayatı ile ilgili olarak genel düzenlemeler yapılmış, gelecek yıllarda oluşması muhtemel olarak görülen sanayi toplumuna bir hazırlık yapılmıştır. Yukarıda belirtilen yasaların hazırlanması sürecinde sanayileşmiş toplumlar örnek alınmış, Uluslar Arası Çalışma Örgütü’nün (İLO) sözleşme ve tavsiyelerine uygun bir şekilde hareket edilmiştir. Dönemin şartları gereği tek parti hükümetinin sınıfsız bir toplum yaratma amacı doğrultusunda; işçi-işveren ilişkilerinde katı bir tavır alınmış, toplu iş ilişkilerine ve işçilerin örgütlenmesine olumsuz yaklaşmıştır.<sup>84</sup>

#### **2.2.2.2.1946-1960 Dönemi (Çok Partili Hayata Geçiş Dönemi)**

II. Dünya Savaşı tek parti ile yönetilen sistemlerin başarısızlığını göstermiş ve dünya çapında demokrasinin gereğine olan inanç güçlenmiştir. Bunun üzerine Türkiye de uluslararası düzeyde saygınlığını artırabilmek için demokrasinin gerektirdiği tüm kurum ve kuruluşlara etkinlik kazandırma zorunluluğu hissetmiştir. Cumhuriyet Halk Partisi’nin (CHP) içinden ve toplum tarafından, yeni bir parti kurulması sesleri

---

<sup>82</sup> Yazgan, **a.g.e.**, s. 43-44.

<sup>83</sup> Yazgan, **a.g.e.**, s. 44-49.

<sup>84</sup> Mustafa Delican, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 51. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 2006, s. 1-13.

yükselmiştir.<sup>85</sup> 1945 yılında yeni bir partinin kurulması için girişimlerde bulunulmuş fakat bu girişimler başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1946 yılında ise “Demokrat Parti” kurularak Türkiye’nin siyasal yaşamında yeni bir sayfanın açılması sağlanmıştır.<sup>86</sup> Bu durum işçi sınıfı açısından olumlu bir durumdur çünkü yeni oluşmaya başlayan işçi sınıfı seslerini daha güçlü duyurabilecek, siyasal alanda etkili olabilecektir. Siyasal partiler arasındaki iktidar yarışında işçi kesiminin oylarını toplayabilmek oldukça önemlidir ve siyasal partiler iktidar olma yolunda işçilere “sendika kurma ve grev” hakkını taşıyan vaatler sunmuştur. Aynı zamanda Cemiyetler Kanunu’ndaki sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağının kaldırılması ile hükümet sendikalara karşı tutumunu yumuşatmış gibi görüldü. Sonuçta bütün bu yaşanan süreç sendikaların hızlı bir şekilde kurulmalarına yol açmıştır.<sup>87</sup> Örgütlerin bir kısmı sadece işçilerin hakları ile ilgili olarak kurulurken, diğer kısmı ise sosyalist partilerin etkisi altında kurulmuştur. Kurulan sendikaların bir kısmı 1946 yılındaki sıkıyönetim kararı ile kapatılmıştır.<sup>88</sup> Sıkıyönetim sürecinde bazı sendikaların kapatılması hali hazırda sendikal örgütlenme ile ilgili fazla bilgisi olmayan halkın kafasındaki olumsuz düşünceleri geliştirmiştir.

1947 yılı Türk sendikacılığı için bir dönüm noktası olarak görülebilir. Zira bu yılda “5018 sayılı İşçi İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” kabul edilmiş ve sendikaların yasaklanmasının önündeki engeller kaldırılmıştır.

Kanunda işçi sendikaları; “aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları, ortak çıkarlarını korumaları ve temsil etmeleri amacıyla kendi aralarında kurulabilecek dernekler” olarak tanımlanırken işveren sendikaları “bir işkolunda işverenlerin aynı amaçlarla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler” olarak tanımlamıştır.<sup>89</sup>

Kanunla sendikaların kurulma yasağının önüne geçilmiş fakat otoriter sitemin bir gereği olarak sendikalar kontrol altında tutulmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla

---

<sup>85</sup> Sabit Dokuyan, “Çok Partili Hayata Geçişte Önemli Bir Adım: Demokrat Parti’nin Kuruluşu”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S:2, 2014, s. 151-169.

<sup>86</sup> Feroz Ahmad, **Bir Kimlik Peşinde Türkiye**, bs.2, Çev. Sadat Cem Karadeli, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 154, 2007, s. 121-125.

<sup>87</sup> Yıldırım Koç, **Sendikacılık Tarihi**, Ankara, Türk-iş Eğitim Yay. No. 1, 1998.

<sup>88</sup> Delican, **a.g.e.** s. 14.

<sup>89</sup> Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 52.

sendikaların siyasetle ve siyasi partilerle olan ilişkileri yasaklanmış, en önemlisi grev ve toplu pazarlık yapma hakkına değinilmediği için sendikaların en önemli silahlarını kullanmaları engellenmiştir.<sup>90</sup> Batı'nın çok partili demokratik yaşamının benimsenmesi sonucunda sendikaların da Batı ülkelerinde olduğu gibi demokratik yaşamın bir aktörü olarak görülmesi gereği ortaya çıkmış, ancak sendikalara grev hakkının tanınmamış olması ve siyasi faaliyetlerine izin verilmemesi ile işçi sınıfı devlet kontrolü altında tutulmak istenmiştir.<sup>91</sup> Devlet çıkarmış olduğu yasalarla sendikaları kontrol altında tutmaya çalışırken; bir yandan da kitleleri etkileme gücünden dolayı iktidar ve muhalefet partileri sendikalarla olan ilişkilerini tamamen koparmamışlar, sendikalardan çıkar sağlamayı amaçlamışlardır. 1947 yılında CHP işçi sendikaları ile olan ilişkilerini geliştirmek için "İşçi Bürosunu" kurmuş ve kendilerine bağlı sendika liderleri oluşturmaya çalışmışlardır. CHP işçilerin istedikleri grev haklarını işçilere tanımadığı ve onları içinde buldukları ekonomik sıkıntıdan çıkaramadığı için işçiler yeni arayışlarda bulunmuş ve isteklerine cevap vaat eden Demokrat Parti'ye yönelmişlerdir. Demokrat Parti de bu durumu fırsat bilerek iktidardan taviz koparmaya çalışmıştır. 1950 yılında işçilerin desteklerini de alarak iktidara gelmiştir.<sup>92</sup> CHP ve Demokrat Parti'nin sendikalara olan tutumları sendikacılık hareketinde ikiye bölünmeye sebebiyet vermiştir. 1952 yılında Türk-İş'in (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulması ile işçilere ulusal düzeyde temsil imkânı sağlanmıştır.<sup>93</sup> Türk-İş'in kurulmasındaki temel amaçlardan birisi Türkiye'de konfederasyon algısının oturtulmaya çalışılması olabilir. Türk-İş'in kurulma sürecinde ABD'den sendikacılık konusunda destek için gelen uzmanların asıl amacı, Amerikan tipi sendikacılık anlayışını, yani sınıf çatışmalarının olmadığı, sendikaların siyasi partilerle en az ilişki halinde olduğu, işçi örgütlerinin işverene ve devlete karşı hareket etmediği bir sendikal örgütlenme modelini yerleştirmektir.<sup>94</sup>

Toparlamak gerekirse; 1946-1960 dönemi Türkiye'de bir sendikal anlayışın yerleştirilme çabası olmasından dolayı önemlidir. Hükümet bu yıllar arasında

<sup>90</sup> Delican, **a.g.e.** s. 14-15, Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 485.

<sup>91</sup> Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, İşletme Fakültesi Yayınları, 1989, s. 237.

<sup>92</sup> Delican, **a.g.e.** s. 15 ; Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 486.

<sup>93</sup> Ensar Yılmaz, "Türkiye'de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihî Süreç İçinde Değerlendirilmesi" **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14/1, 2010, s. 195-207.

<sup>94</sup> Delican, **a.g.e.**, s. 16-17.

sendikalar üzerindeki hakimiyetini artırmaya çalışmış, sendikaların bağımsız hareket etmelerini istememiştir. Sendikaların yasal olarak kabul edilmesi sendikal hareket için oldukça önemli iken, sendikaların en büyük yaptırım güçlerinden biri olan grev hakkının tanınmaması sendikaların elini güçsüzleştirmiştir. Dönemin şartları gereği üretimde küçük işletmelerin çoğunlukta olması, sendikaların tek bir fikir etrafında birleşememeleri, hükümet gibi sendikaların da kendi çıkarları için hükümetle iyi ilişkiler kurma isteği ve verilen tavizler, bu dönemdeki sendikal hareketin güçlü olmamasının nedenlerindedir denilebilir. Kısaca 1960 darbesi ile sonlanan bu dönem sendikacılık hareketinin emekleme dönemidir denebilir.

### **2.2.2.3.1961-1980 Dönemi**

1960 askeri darbesinden sonra Türkiye’de endüstri ilişkileri de yeni bir boyut kazanmıştır. 1961 Anayasası ile temel hak ve özgürlükler güvence altına alınmış, sendikaların ilerlemesini durduracak engeller kaldırılmış, daha demokratik bir ortam oluşturulmaya çalışılmıştır. Sendikalar bu dönemde korkulacak kurumlar olmaktan çok, işçilerin seslerini duyurabileceği en önemli kurumlar arasında görülmüş ve gelişmesinin önündeki engeller kaldırılmaya çalışılmıştır.<sup>95</sup> 1961 Anayasasının 46. Maddesinde şu ifade yer alır:

İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, millî güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir.

Böylece sendikaların önceden izin almaksızın kurulabileceği belirtilir ve bağımsızlığı yasal güvence altına alınmıştır.

Anayasanın 47.maddesinde ise:

---

<sup>95</sup> Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Doç Dr. Feramuz Aydoğan’ın Anısına**, C:2, S:1, 2001, s. 161-190.

“İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.” diyerek sendikaların en önemli silahı olan grev hakkı anayasa ile sağlanmış ve toplu sözleşme yapma fonksiyonu güvence altına alınmıştır.

1961 Anayasası sendikaları güvence altına alırken, Anayasayı takiben çıkarılan “274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” da sendikal hareketin gelişmesinde etkili olmuştur. 274 sayılı kanunla getirilen yenilikler sendikaların toplumda etkili olmasına ve sendikacılığın da amatör düzenden daha profesyonel bir düzene geçmesine ortam hazırlamıştır.<sup>96</sup>

Yapılan yasal düzenlemeler sayesinde sendikalar endüstri ilişkilerinde oldukça etkin bir hal almaya başlamıştır. Sendikaların önündeki engellerin kalkması, sendikalaşma için uygun ortamın sağlanmış olması ve Keynesyen ekonomi politikalarının etkinliğinin artması, bu dönemde sendikaların “Altın Çağı” yaşamalarına yardımcı olmuştur.<sup>97</sup> Sendikaların güçlü olmaları ve sendikal hareketlerin hızlanmış olmasına paralel olarak, sendika üyeleri arasında fikir ayrılıkları da oluşmaya başlamıştır. Nitekim bu dönemde Türk-İş’ten ayrılan üyelerin Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK) kurması, Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (MİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (HAK-İŞ) kurulması<sup>98</sup> sendikalardaki fikir ayrılıklarının oluştuğunu göstermektedir.

Bu dönemde sendika üyesi ile sendikalar/sendikacılar arasındaki ilişki sadece iş yerindeki çalışma koşulları ve ücret düzeyinin ayarlanması şeklinde değildir. Üyesi olunan sendikadan çocuklarının işe girişinde yardımcı olunması, evlenme, sünnet, cenaze gibi durumlarda destek sağlanması, karakola düştüğünde çıkmasına yardım edilmesi gibi daha pek çok durumda üyesine yardım etmesi beklenirdi. “İşçi, sırtını sendikaya dayadığı zaman işyerinde ustasına ve işverene karşı kendisini güvende hissedirdi ve ona göre hareket ederdi.” Sendikanın yapmış olduğu bu yardımlar sayesinde işçiler tarafından sendikaya hoşgörü ile bakılıyor, aidatların yüksek olması veya sendikacının sendikanın imkanlarını kendisi için kullanması önemsenmiyordu.

<sup>96</sup> Delican, a.g.e., s. 20.

<sup>97</sup> Sayın Yorgun, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:6, 2005/3, s. 137-162.

<sup>98</sup> Delican, a.g.e., s. 19



Kısacası işçi mantıklı bir şekilde hareket ediyor ve “sendika ve sendikacı işe yarıyor” diyordu.<sup>99</sup> Kısacası işçiler çıkarları doğrultusunda mantıklı bir çerçevede hareket etmekteydiler.

Bu dönemin önemli olan bir diğer özelliği ise devlet memurlarının bu yıllara gelene kadar sendika kurma hakkı yokken; 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile memurlara sendika kurma hakkı tanınmış olmasıdır.<sup>100</sup> Bu durum 1961 Anayasası'nın demokratik olarak geçmişe göre ne kadar üst düzeyde olduğunun da bir göstergesi olabilir.

Sendikalarda yaşanan fikri ayrışmanın sonucunda sendikalar siyasi partilerin ideolojisi ile hareket ettirilmeye çalışılmış, sendika yöneticileri de bu yönlendirmelere karşı direnmemiş, kendilerini yakın gördükleri fikirleri dile getirmişler, yani “siyasal sendikacılık” yapmaya başlamışlardır. Bu durum toplumun içerisinde ayrışmaya sebebiyet vermiş, büyüyen olayların önüne geçebilmek için 1980 yılında Askeri darbe yapılmıştır.<sup>101</sup>

Gerçek amacının dışında kullanılan sendikal hareket, işçi sınıfı için çok daha fazla yararlı olabileceken, aksine işçi sınıfının çıkarlarının, sendikaların gücünün ve aynı zamanda ülkenin etkinliğinin geriye doğru gitmesine sebep olmuştur.

#### **2.2.2.4.1980 Sonrası Dönem**

1961-1980 arası dönemde sendikalar için en uygun şartların olduğu ve bu şartları da sendikaların iyi şekilde değerlendirip en güçlü oldukları dönemi yaşadıkları belirtilmişti. Sendikaların etkinliğini artırmak için gerekli ekonomi politikaları ve yasal düzenlemeler 1961-1980 arası dönemde oldukça uygundu fakat dönemin sonuna doğru sendikalar etkileşim içinde oldukları siyasi partilerin birer sözcüsü halini alıp ekonomik sendikacılıktan siyasal sendikacılık yapmaya başladığında çeşitli sorunlar ortaya çıktı ve bu dönem 1980 askeri darbesiyle kapanmış oldu.

---

<sup>99</sup> Koç, a.g.e., s. 51.

<sup>100</sup> İleri, a.g.e., s. 289.

<sup>101</sup> Koç, a.g.e., s. 47.

1980 askeri darbesi ülkeyi ekonomik, sosyal ve siyasal alanda oldukça etkilemiştir. Sendikacılık açısından ise bu darbe olumsuz etki yaratmış ve sendikal hareketlerin kısıtlanmasına neden olmuştur.

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'nin ardından endüstri ilişkilerine yön veren yasaların değişimi süreci başlamıştır. Bu süreç 1961 Anayasası yerine 1982 Anayasası'nın kabulü, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun kabulü, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerine de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun kabulü ile gerçekleşmiştir.

Endüstri ilişkilerinin bu yeni çehresi hazırlanırken 1980 öncesinde ortaya çıkmış olan olumsuz gelişmelerle, toplumsal olaylar dikkate alınarak yeni yasalar ile sendikal hakların kullanılmasında çeşitli sınırlamalar getirilmiştir.<sup>102</sup> Ülkemizdeki sendikacılığın en önemli özellikleri “Gücünü Yasal Desteklerde Arayan Bir Sendikacılık” ve “Faaliyet Alanı Toplu Pazarlıkla Sınırlı bir Sendikacılık”<sup>103</sup> olmasıdır. Dolayısı ile sendikacılık için 1982 Anayasası, “Tepki Yasaları” olarak adlandırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun getirdiği sınırlamalar nedeniyle içinde bulunulan dönemin geçmiş dönemlere göre en kötü şartlara sahip olduğu söylenebilir.<sup>104</sup>

1980 Darbesi, 1980'den önce toplumda yaşanan olumsuzlukların faturasını siyasi partilere ve sendikalara kesmiştir. Nitekim darbeyi takip eden günlerde DİSK, MİSK ve Hak-İş'in faaliyetleri durdurulmuştur. Türk-İş ise izlediği politikalar ve hükümetlerle oluşturmuş olduğu diyaloglar sayesinde sendikal faaliyetlerine ara vermeden devam etmiştir. Bu dönemde sendikalar için yasal değişimlerin yanında ekonomi politikalarında da meydana gelen değişim olumsuzluklar doğurmuştur.<sup>105</sup> Önceki dönemde sendikaların etkili olmasının en önemli nedenlerinden biri olan Keynesyen ekonomi politikaları 1973 Petrol Krizi sonrasında terk edilmeye başlanmış, bunun yerine devletin ekonomiye müdahalesini en alt düzeyde tutmak

<sup>102</sup> Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri...”, **a.g.e.**, s. 171-172.

<sup>103</sup> Metin Kutal, “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:5, 2005/2, s. 17-20.

<sup>104</sup> **A.e.** s.11-26. ; İlkın Belül Çap, Cihan Durmuşkaya, “Türkiye’de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi ve Sendikalaşma Oranının Azalma Sebepleri”, **European Journal Of Social Sciences Education and Resaearch**, C:2, S:3, 2014, s. 38-39.

<sup>105</sup> Delican, **a.g.e.**, s. 23-27.

isteyen serbest piyasa ekonomisinin benimsenmesi, yani “neoliberal” politikalar ile sendikaların endüstri ilişkilerinin üç aktöründen birisi olma özelliğini kırmaya çalışmış, endüstri ilişkilerinde işveren ve devlet işbirliği yerleştirilmeye çalışılmıştır.<sup>106</sup>

1980 Askeri darbesi sonrasında faaliyetlerine ara veren Hak-İş, DİSK ve MİSK, 1980 sonrası “depolitizasyon” sürecinde ana paradigmalarından tamamen vazgeçmeseler de faaliyetlerinin durdurulmasının öncesinde takip ettikleri keskin politikalarından vazgeçmişler ve siyasi partilerle olan ilişkilerinde eski dönemdekinden farklı olarak kitle sendikacılığında vazgeçerek sendikal hareketin içinde bulunulan döneme uygun bir politika izleme kararı almışlardır. Böylelikle sendikalar, içinde buldukları dönemin şartları dolayısıyla çatışmacı ideolojik sendikacılık hareketinden vazgeçerek ekonomik sendikacılık yapmaya başlamışlardır.<sup>107</sup>

1982 Anayasası'nın 51.maddesinde “Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.” denilmektedir. Bu maddenin yoruma açıklığı aynı maddedeki “...önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma...” hakkına kısıtlama getirmektedir.

Anayasanın 54. maddesinde düzenlenen grev ve lokavt hakkının kullanımındaki “...Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz...” ibaresi de sendikaların faaliyet alanını daraltmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda ise işkolu sendikacılığı kabul edilmiş, işyeri ve meslek sendikacılığının yapılması engellenmiştir. Bunun yanı sıra üst kuruluş olarak

---

<sup>106</sup> Adnan Mahiroğulları, “Sendika Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi”, **Emek ve Toplum Dergisi**, C:1, S:2, 2012/2, s. 19 ; Hande Çelik Şahin, “Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:7, 2010, s. 27 ; Yılmaz, **a.g.e.**, s. 205-206.

<sup>107</sup>Delican, **a.g.e.**, s. 28-31.

“Konfederasyon” kabul edilmiş, “Federasyon”ların kurulması engellenmiştir ve grev hakkına kısıtlamalar getirilmiştir.<sup>108</sup>

Bu kanunlardaki sendikal özgürlüğü engelleyen çeşitli maddeler Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) de dikkatini çekmiş ve Türkiye bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) sendikal haklarla ilgili olarak imzalamış olduğu sözleşmelere uyum göstermediği gerekçesiyle eleştirilmiştir.<sup>109</sup>

Türkiye 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan eleştirileri dikkate alarak, bu eleştirileri önlemeyi ve çalışma hayatını Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile uyumlu bir hale getirmeyi amaç edinerek 7/11/2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nu çıkarmıştır.

6356 sayılı kanun yürürlüğe girmesinin nedenlerini genel hatlarıyla incelemiş olan Toker Dereli’nin “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme” adlı çalışmasında kanunun yapılaş amacı şu şekilde özetlenmiştir:

1- küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir ögesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek, 2- 12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslararası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerini değiştirip özellikle ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uyum sağlamak, 3- 28821 ve 28221 sayılı yasaların otuz yıllık uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek, ve 4- çeşitli sebeplerle ve esas itibarıyla işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmak.<sup>110</sup>

<sup>108</sup> Zefure Uçar, “Türkiye’de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2010, s. 113.

<sup>109</sup> Meryem Aybas, Gönen Dünder, Serap Yılmaz, “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı”, **Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, S: 76, 2014, s. 4.

<sup>110</sup> Toker Dereli, “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, s S:36, 2013/1, s.42.

6356 sayılı kanun bilgi toplumunun getirmiş olduğu teknolojik gelişmelerin kullanılması amacı doğrultusunda sendikaya üye olunurken üyelik serbestisini gözetmiş ve aynı madde (md.17)'deki ifadeye göre;

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır...<sup>111</sup>

Böylece eski kanundaki “noter koşulu” ifadesi sendika özgürlüğü açısından bazı sıkıntılar ortaya çıkarmaktayken, noter koşulunu sağlamak için işçinin notere ödemesi gereken ücreti ödemeyecek olması, işçinin sadece e-Devlet kapısına girmek için alacağı şifre ile üyeliğini yapabilecek olması işçinin üzerindeki külfeti hafifletmiş ve zaman kaybının önüne geçmiştir.<sup>112</sup> Bunun gibi olumlu yönde değişiklikler yapılırsa da, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından daha önce eleştirilen “işkolu esasına göre örgütlenme, grev yasakları, grev ertelemeleri” gibi konularda köklü değişikliklere gidilmemiş ve 2821 ve 2822 sayılı kanunlara benzer maddelerle yasalaşmıştır.<sup>113</sup> Bunun yanında 6356 sayılı Kanunun “Sendika Özgürlüğünün Güvencesi” başlıklı 25. maddesinde: “...Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir ...” denmektedir. 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde ise: “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran...” ifadesi kullanılmaktadır. Bu durum otuz işçi altında işçi çalıştıran işletmeleri otomatik olarak sendikal haklardan mahrum bırakmakta ve sendikal örgütlenmeyi engellemektedir. Fakat bu ifade 2014 yılında anayasa mahkemesi kararı ile kaldırılmıştır.

---

<sup>111</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.17, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

<sup>112</sup> Dereli, **a.g.e.**, s. 45.

<sup>113</sup> Pir Ali Kaya, “ Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, Petrol-İş Yayını 118, İstanbul, 2013, s. 152.

Kanunun temel amaçlarından birisi, önceki kanunların uygulamada yarattığı sorunlara çözümler getirmek ve yöneltlen eleştirileri gidermektir.<sup>114</sup> Fakat 6356 sayılı kanun:

... kolektif sosyal haklardan yararlanmanın önünde otuz yıldır en büyük engeli yaratmış olan ehliyet ve yetkiye ilişkin temel kurallar, birkaç etkisiz değişiklikle birlikte yeni yasaya olduğu gibi aktarılmıştır.<sup>115</sup> gibi eleştirilere de maruz kalmıştır.

Sendikaların faaliyetlerinin kontrol altında tutulmasını sağlamak amacıyla 6356 sayılı kanun eski kanunda da olduğu gibi “işkolu”nda örgütlenebilmeye imkan tanımış, işkolu barajı düşürülmekle birlikte varlığını sürdürmüştür. Bunun yanında kanunun, grev tanımında kullandığı “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, yapılan greve kanuni grev denir” tanımlaması ve bu tanım dışındaki bütün grevleri yasa dışı grev olarak belirtmesi, iş yavaşlatma, genel grev ve dayanışma grevini yasadışı bir hale getirmektedir.<sup>116</sup>

Kanunlardan kaynaklanan yukarıda anlatılan sorunların yanında, taşeron uygulamasında taşeron işçilerinin çalıştığı işkolundan başka işkollarında çalışıyormuş gibi gösterilmesi, sendikaların işkolu barajına takılmasına neden olabileceği için sendikalaşmanın önündeki ciddi bir engeldir.<sup>117</sup>

İşçilerin haklarını korumak için kurulmuş olan sendikalar yapılan yasal düzenlemelere bağlı olarak çeşitli baskılarla karşılaşabilir. 6356 sayılı kanundaki maddeler sendikaların etkinliğini ve işlevselliğini doğrudan etkilemekte ve 1980 sonrasında yaşanan gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan esneklik uygulamalarının önünü açmaktadır. Yine bu maddelerin, işverenlerin işçilere karşı güçlenmekte olduğu ve işverenlerin işçilerin üzerindeki sendikasızlaştırma baskılarına yardımcı olduğu söylenebilir.

---

<sup>114</sup> Toker Dereli, “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:36, 2013/1, s. 63.

<sup>115</sup> Murat Engin, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:39, 2013/4, s. 144.

<sup>116</sup> Aziz Çelik, “Yeni Sendikalar Yasası Ne Getiriyor Ne Götürüyor?”, (Çevrimiçi), <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiriyor-ne-goturuyor,5858>, Erişim Tarihi: 15.04.2016.

<sup>117</sup> Engin, **a.g.e.**, s. 150.

Böylelikle 1980 sonrasında günümüze kadar olan dönemde sendikaların güç kaybetmesinde, 1961-1980 arasındaki döneme göre yasal çerçevenin ne kadar önemli olduğu görülmektedir.

Sendikaların son dönemde güç kaybetmesini sadece yasal düzenlemelere bağlamak yanıltıcı olabilir. Yasal düzenlemelerin yanında sendikasızlaştırma politikaları, küreselleşme, işsizlik korkusu, üretimin değişen yapısı, neo-liberal politikalar, sendikalaşmanın karşısında olan işveren politikaları ve en önemlisi de toplumdaki sendikayı algılayış şekli de bu güç kaybında etkilidir. Çalışmanın ikinci bölümünde sendikalara bakışın değişiminde rol oynayan bu faktörler kısaca anlatılacaktır.

Buraya kadar sendikaların doğuşundan günümüze kadar gelinen süreçte izlediği yol haritası anlatılmıştır. Sendikaların ne zaman, hangi amaç için, neden ortaya çıktığına değinilmiştir. İşçi hareketlerinin ortaya çıkışına, farklı sendikacılık türlerine ve dünyada ve Türkiye’de sendikaların gelişim sürecine değinilmiştir. Sendikaların geçirmiş olduğu sürecin bilinmesi özellikle 1980’li yıllardan sonra sendikaların güç kaybetmesinin nedenlerinin daha iyi anlaşılabilmesi açısından önemlidir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SENDİKASIZLAŞMA VE SENDİKALARA BAKIŞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

#### 2.1. Sendikasızlaşmayı Etkileyen Faktörler

Bu bölümde iki temel husus tartışılacaktır. Birincisi 1980'lerden beri devam eden sendikasızlaşmayı etkileyen faktörler, ikincisi ise sendika algısı konusudur. Bu bağlamda, öncelikle 1980'li yıllardan sonra sendikaların çalışma ilişkilerindeki gücünün zayıflaması ve üye sayılarının azalmasına neden olan küreselleşme, işsizlik korkusu, değişen üretim yapısı, neo-liberal politikalar gibi çeşitli faktörlere değinilecektir. Şüphesiz ki sendikasızlaşmada etkisi olan bu faktörlerin dışında sendikaların güç kaybetmesine sebep olan başka faktörler de mevcuttur, ancak bu başlıkların seçilmesi özellikle toplumun ve işçilerin sendika algısını etkilemesi açısından önemlidir. Daha sonra ise, tezin merkezi konusu olan sendika algısı konusuna geçiş yapılacaktır.

#### 2.1.1. Küreselleşme

##### 2.1.1.1. Küreselleşme Kavramı

Küreselleşme içinde yaşadığımız dönemde oldukça fazla konuşulan ve tartışılan bir konudur. Özellikle yaşadığımız son 40-50 yıllık süreçte küreselleşmeye değinmeksizin toplumsal sorunları açıklamak neredeyse imkansız bir hâl almıştır. Küreselleşme kavramı, üzerinde tartışmaların çokça yapıldığı, bazıları tarafından sevilen bazıları tarafından seilmeyen bir kavramdır. Fakat hangi tarafta olunursa olunsun, “küreselleşme” hafife alınacak bir kavram değildir.<sup>1</sup> Dünya Bankası küreselleşmeyi, “bireylerin ve işletmelerin, diğer ülkelerin bireyleri ve işletmeleri ile gönüllü ekonomik ilişkiler kurma özgürlüğü ve yeteneği” olarak tanımlamıştır.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2007-57, 2007, s. 218-219.

<sup>2</sup> Branko Milanovic, “Can We Discern the Effect of Globalization on Income Distribution?”, **Policy Research Working Paper**, The World Bank Development Research Group, Ağust 2002, s. 3.



Küreselleşmenin asıl amacının çok uluslu şirketlerin ve gelişmiş ülkelerin; geliştirmekte olan veya geliştirmemiş ülkelerin pazarlarını, ucuz işgücünü kullanmak için ortaya attığı bir kandırmaca olduğunu söyleyenler olduğu gibi; ülkelerin arasındaki mesafelerin azaldığı, toplumsal, ekonomik ve siyasi engellerin olmadığı herkesin birlikte yaşadığı, adına “Global Köy” dedikleri küreselleşme için toplumları birleştirdiğini belirtenler de vardır.<sup>3</sup>

Küreselleşme ile ilgili olarak literatürde ortak bir tanımın bulunmaması, bireylerin küreselleşmeyi farklı boyutları ile değerlendirmelerinden ve farklı yönlerinden yorumlamalarından kaynaklı olabilir. Bunun sebebi de küreselleşmenin sürekli devam eden ve gelişen bir süreç olmasından kaynaklanmaktadır.

Küreselleşmenin net bit kavram olamamasından dolayı karşılaşılan görüş farklılıklarının herhangi birisine yanlış denilmemelidir. Farklı görüşler, görüşlerini öne süren kişilerin benimsedikleri ideolojilerinden kaynaklanmaktadır. Küreselleşmeyi kapitalizmin yeni şekli olarak tanımlayan ve küreselleşmenin güçlü devletlerin güçsüz olan devletleri etkilemek için bir araç olduğunu söyleyenler olduğu gibi, demokrasinin yaygınlaşmasını sağladığını söyleyen ve geliştirmemiş ülkelere refah getirdiğini savunanların da olduğu görülmektedir.<sup>4</sup>

Küreselleşmenin yaşanmakta olan bir süreç olması ve bireyleri farklı şekillerde etkilemesi, küreselleşme üzerinde uzlaşmış bir tanımın ortaya çıkmasını zorlaştırmış ve küreselleşmeyi farklı yorumlayan görüşleri oluşturmuştur. Küreselleşme, devletlerin sınırlarının ötesine geçmesine ve dünya genelinde “acımasız bir rekabet” ortamının oluşmasına ön ayak olmuştur.<sup>5</sup>

Küreselleşmenin getirmiş olduğu sınırsız rekabet ortamı ve şirketlerin maksimum kar elde etme amaçları doğrultusunda ucuz işgücü kaynakları aramaları, işverenlerin sendikaları bir maliyet unsuru olarak görmesine sebep olmuştur.<sup>6</sup> Küreselleşme ekonomik, siyasal ve sosyal açıdan ülkeleri ve kurumları etkilemiştir.

<sup>3</sup> Mehmet Kaya, “Küreselleşme Yaklaşımları”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.13, 2009, s. 3.

<sup>4</sup> Orhan Erdem, “Küreselleşme ve (Ulus Devletlere) Etkileri”, **e-Journal of New World Sciences Academy**, C:4, S:3, 2009, s. 243-249.

<sup>5</sup> Stephan Toulmin, “The Ambiguities of Globalization”, **Futures**, S: 31, 1999, s. 906.

<sup>6</sup> Nusret Ekin, “Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C: 41- 42, S:1, 1998, s. 2.

Küreselleşmenin etkilediği kurumların başında da hiç şüphesiz sendikalar gelmektedir.

### **2.1.1.2.Küreselleşmenin Sendikalara Etkisi**

Küreselleşme ile birlikte teknolojik alanda ortaya çıkan yeni gelişmeler sonucunda, işçinin klasikleşen tanımı (bağımlı çalışan olması) değişmeye başlamış, kol gücü ile çalışan işçi kesimi yerine vasıf seviyesi yüksek olan bilgi işçilerine ihtiyaç daha da artmıştır. Bu durum üretim tekniklerinde ve işyerinin yapısında bazı değişimleri zorunlu kılmıştır. Yeni çalışma şekillerini (standart dışı, atipik) ortaya çıkarmış, Fordist sistemdeki tek tip kitle üretiminin önemini kaybetmesine, tek tip kitle üretim tarzının yerine müşterinin isteğine ve tercihlerine göre üretimin yapılmasını sağlayan “esnek üretim” biçimi yaygınlaşmıştır. İşverenin işyerinde sendikayı istememesi ve sendika karşıtı durumların birleşmesi sonucunda sendikaların etkinliği ve gücünde ciddi bir azalma görülmüştür. Küreselleşme süreci çok uluslu şirketlerin üretimlerini maliyetlerin daha düşük ve işgücünün ucuz olduğu, hammaddeye ve pazarlara daha yakın yerlere taşınması, farklı ülkelerde aynı ürünlerin üretilmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır.<sup>7</sup> Uluslararası şirketler ile rekabet etme durumunda kalan işverenler maliyetleri azaltıcı yöntemlere yönelmiştir. İşverenler tarafından, işçilerin ekonomik şartlarının düzeltilmesi için işverenlere baskı yapan sendikalar da bir maliyet unsuru olarak görülmektedir.<sup>8</sup> Sendikaları kendisine bir maliyet unsuru olarak gören işverenler için yaşanan bu küreselleşme süreci, işverenlerin istediği ortamın oluşmasında etkili olmuştur. İşverenlerin karşısında vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler dönem şartları gereğince bireysel olarak güçsüz durumda oldukları için sendikalaşmaya yönelirken, küreselleşme ve teknolojinin gelişmesi bireysel pazarlık açısından güçlü durumda olan bilgi işçilerinin sayısını arttırmış ve bu bilgi işçileri de sendikalaşmaya yönelmek istememişlerdir.<sup>9</sup> Sendikacılık özü gereği küreselleşme süreci, değişen toplumsal yapıdan, değişen ekonomik yapıdan ve üretim tekniklerinde meydana gelen değişimlerden etkilenmektedir. Küreselleşmenin ortaya çıkarmış olduğu kuralsızlaşma, esnekleşme, standart dışı çalışma biçimleri ve

<sup>7</sup> Kocabaş, **a.g.e.**, s.y.

<sup>8</sup> Ekin, “Küreselleşme ...”, **a.g.e.**, s. 12.

<sup>9</sup> Ahmet Selamoğlu, “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:6, 2003 / 2, s. 67-68.

bireyselleşme eğilimi, sendikaların örgütlenme güçlerini ve yapılarını değişime zorlamıştır.<sup>10</sup>

Küreselleşme üzerinde oluşan fikir ayrılıkları, temelde küreselleşmeyi gelişmiş ülkelerin perspektifinden incelemek ile gelişmekte ve gelişmemiş ülkelerin perspektiflerinden incelemek arasındaki bakış açısından kaynaklanmaktadır. Yani asıl konu küreselleşmenin kim tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir.<sup>11</sup>

Küreselleşme sürecinin toplumları etkilediği bir gerçektir, ancak küreselleşmeyi kullanan gelişmiş ülkeler (başta ABD) ve bu ülkelerin haber ajansları kendi çıkarları doğrultusunda toplumun algısını etkilemektedir. Bu durum özellikle sosyal bilimlerde etkin olarak kullanılabilen ve uygulanan bir yöntemdir. Sosyal bilimlere ilişkin ders kitapları ve yayınlar açısından da ABD'nin çok büyük bir etkinliği olduğu gözlenmektedir. Bu kitaplar düşünce dünyasına yön vermede ve politikaların üretilmesinde kaynaklık etmiş kitaplardır. Fakat bu kitapların içeriği, bu güce sahip ülkelerin istediği şekilde oluşturulmaktadır. Örneğin ABD'deki ders kitaplarında küreselleşme politikalarına uygun olmayan Keynesyen iktisat politikası konuları kaldırılmış ve iktisat biliminin yaklaşımları küreselleşmeye uygun bir hale getirilmiştir.<sup>12</sup> Örnekten de anlaşılacağı üzere ABD elinde bulundurduğu gücü kullanarak ders kitapları vasıtasıyla küreselleşmeyi dünya genelinde meşrulaştırmıştır.

Özetle, küreselleşme teknolojide yaşanan gelişme ile birlikte bilgi toplumuna geçilmesi sonucunda bireysel ilişkilerin daha önemli bir hale geldiği vurgulanmaktadır. İşverenlerin, örgütlü bir işçi grubunu Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarından beri işyerlerinde istemediği bir gerçektir ve bu gerçeklik küreselleşmenin getirmiş olduğu etkiyle beraber kendine meşru bir zemin hazırlamıştır. Küreselleşme, bireyselliği ve vasıflı işgücüne olan ihtiyacı artırdığı için sendikaların örgütlenmelerini zorlaştırmış, işgücü için çeşitli sorunlar ortaya çıkarmıştır. Bu

---

<sup>10</sup> Gülşen Gerşil, Mehtap Aracı, "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu", **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:16, Bahar 2006, s.y.

<sup>11</sup> Kamil Necdet Ar, "Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Ücretlerin Gelişimi", (yayınlanmamış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 25.

<sup>12</sup> Gülten Kazgan, **Küreselleşme ve Ulus Devlet : Yeni Ekonomik Düzen**, bs. 5, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 48.

sorunlardan biri de geleceğin potansiyel yöneticileri ve işçileri olan öğrenciler ve hali hazırda çalışmaya devam eden bireyler için ortaya çıkan “işsizlik korkusu”dur.

## 2.1.2. İşsizlik Korkusu

İşsizlik korkusu günümüzde sadece eğitimine devam edenlerin mezun olduktan sonra iş bulabilme korkusu değildir, aynı zamanda çalışma hayatındaki kişilerin de yaşamış olduğu bir korkudur.

### 2.1.2.1. İşsizlik Korkusu Kavramı

Dünya genelinde küreselleşme, ülkelerin uyguladığı ekonomî politikalarında çeşitli değişimlerin oluşmasına sebep olmuştur. Değişen ekonomî politikaları sonucunda yaşanan büyümeler istihdam yaratamamaktadır. Yani istihdamın artırılması için ekonomî olarak büyüme tek başına yeterli değildir. Bu durum “... ekonomî literatüründe istihdam yaratmayan büyüme (jobless recoveries)...”<sup>13</sup> olarak yer etmiştir. İstihdamın artış göstermemesi de, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri olan işsizlik sorununu meydana getirmiştir.

Toplumlarda çalışma isteğinde ve gücünde olan bireyler işgücü içerisine girmektedir. İstihdam politikalarının temeldeki hedefi ise bu işgücünün tamamını istihdam etmektir. Ancak bu amacın teorik dünyada gerçekleşme ihtimali olsa bile içinde bulunduğumuz zaman için imkansızdır.<sup>14</sup> Bu durum işsizlik olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Ülkelerin işgücü sayılarından, istihdam edilmiş işgücü sayıları çıkarıldığında sonuç işsizliği vermektedir.<sup>15</sup>

Yaşadığımız ekonomî düzen içerisinde iş sahibi olmak, yaşamın devamlılığını sağlamak adına gerekli ihtiyaçların karşılanması için bir gelire sahip olmak anlamına gelmektedir. Fakat küreselleşme ile etkili olan yeni çalışma şekilleri, işyeri ve işletme ölçeğinin küçülmesi, dünya genelinde yaşanan ekonomî gelişmeler ve

---

<sup>13</sup> Salih Barışık, Emrah İsmail Çevik, Nüket Kırıcı Çevik, “Türkiye’de Okun Yasası, Asimetri İlişkisi ve İstihdam Yaratmayan Büyüme: Markov- Switching Yaklaşımı”, **Maliye Dergisi**, S:159, Temmuz-Aralık 2010, s. 89.

<sup>14</sup> Levent Şahin, “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 7.

<sup>15</sup> Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s. 169.

krizler, işsiz bireyler kadar istihdamda olan bireyler üzerinde de müthiş bir baskı oluşturmaktadır. Günümüzde çalışan kişiler bu baskı sonucunda işlerini kaybetme korkusu içerisindeyler.<sup>16</sup> Bireylerin çalışmakta oldukları işlerini her an kaybedebilecekleri konusunda hissettikleri korku, işsizlik korkusu<sup>17</sup> olarak ifade edilebilir. Kavramsal olarak bir tanım yapmak gerekirse “... işsizlik korkusu, işin sürekliliğini tehdit eden yasal ve fiili belirsizlikler sonucu, çalışanın iradesi dışında işsiz kalma korkusu içinde yaşamasıdır.”<sup>18</sup>

İşsizlik korkusu belirtildiği üzere sadece çalışan bireyler için geçerli bir durum değildir. İş hayatına giriş yapmaya hazırlanan üniversite son sınıf öğrencilerinde de işsiz kalma korkusu görülmektedir. Üniversite öğrencileri arasında literatürde gerçekleştirilen çalışmalarda\* öğrencilerin bölümleriyle, sosyo-demografik özellikleriyle ve ailelerinin gelir düzeyiyle işsizlik korkuları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu çalışmalardan Cem Ali Gizir’in 2005’te Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, “İş bulamama kaygısı” en yüksek olan Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencileri %55,4 iken, en düşük İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri %1,9 oranında iş bulamama kaygısı yaşamakta olarak tespit edilmiş, ancak öğrencilerin “Mesleğe yönelik iş bulamama” korkuları ise en yüksek İktisadi İdari Bilimler öğrencileri tarafından %38,5 görülmüştür.<sup>19</sup> Bu durumda Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin okuldan mezun olduktan sonra iş bulma konusunda sorun yaşayacaklarını düşünmedikleri, ancak sorunu kendi eğitim aldıkları alanda iş bulamayacaklarında gördükleri gözlemlenmiştir.

<sup>16</sup> Salih Dursun, “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışanlar Üzerine Etkisi”, **Türk-Metal Dergisi**, S:164, Mart 2013, s. 49.

<sup>17</sup> Özlem Çakır, “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:12, 2007/1, s. 120.

<sup>18</sup> Nergis Mütevellioğlu, “İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler**, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2013, s. 181.

\* Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı ve işsizlik korkuları hakkında yapılan araştırmalardan bazıları: Salih Dursun, Serpil Aytaç, “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:28, S:1, s. 71-84 ; Nergis Mütevellioğlu, Mehmet Zambak, Mehmet Mert, “İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C:11, S:1, 2010, s. 207-229 ; Cem Ali Gizir, “Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C:1, S:2, 2005, s. 196-213 ; İbrahim Alpay Yılmaz vd. “Üniversite Öğrencilerinin Kaygı Düzeyinin Belirlenmesi: Bir Örnek Çalışma”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Aralık 2014, s. 16-26.

<sup>19</sup> Gizir, **a.g.e.**, s. 204.

Çalışmaların sonuçları ile ilgili olarak genel bir yorum yapmak gerekirse, üniversite öğrencilerinin yani yarının genç işçilerinin/işsizlerinin geleceğe yönelik pozitif bir bakışlarının olduğunu söylemek ne yazık ki çok zordur. Öğrenciler işsizlik korkusunu yaşamakta, aldıkları eğitim ile paralel bir iş bulamayacaklarını düşünmektedirler. Bu durum haliyle öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmaya başladıklarında ve hayatlarını devam ettirirken farklı tutumlar sergilemelerine neden olacaktır. Çeşitli sebeplerin ve en önemlisi işsiz kalma korkusunun ve geleceğe güvenle bakamama düşüncesinin, öğrencilerin işe girdiklerinde sendikalara üye olmayı ve sendikal faaliyetlere katılmayı tercih etmelerini zorlaştırması muhtemeldir.

### **2.1.2.2. İşsizlik Korkusunun Sendikalaşmaya Etkisi**

İşsizlik korkusunun sendikalar üzerindeki etkilerini değerlendirirken, işverenin işçilerine uygulamış olduğu baskıya ağırlıklı olarak değinilecektir. İşsiz bir bireyin sendikaya üye olma gibi bir durumu söz konusu olamayacağı için, sendikalaşma açısından işçilerin işsiz kalma korkusu ve bu korkuyu oluşturan temel etkenlerden birisi olan “işveren direnci” üzerinde durulacaktır.

Sendikalar 1980 sonrasında endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmelerden fazlasıyla etkilenmiştir. 1980 sonrasında ortaya çıkan ve literatürde yaygın olarak kullanılan “Sendikasız Endüstri İlişkileri” kavramı, bu kavramın sendikalar yerine ikame etmeye çalıştığı İnsan Kaynakları Yönetimi<sup>20</sup> ve işverenin sendikalara karşı tutumu sendikalaşmanın önündeki en büyük tehditlerdendir. İşverenlerin geçmişten bugüne kadar sendikalar karşısındaki olumsuz tavırları bilinen bir gerçektir ancak 1980 sonrasındaki değişimin etkisine bağlı olarak işverenler sendikasızlaştırma politikalarında daha katı ve daha sert tavır almaya başlamışlardır. Bunun için çeşitli yollara başvurulmuştur. Bu sendikasızlaştırma politikalarından birisi işverenlerin ellerindeki gücü kullanarak uygulamış oldukları “işten çıkarma tehdidi”dir.<sup>21</sup> Bu baskı ve tehdit politikaları kötü çalışma koşullarının ve düşük ücretlerin geçerli olduğu küçük işletmelerde, sendika taleplerini bastırmak (suppresses) amacıyla

<sup>20</sup> Sadık Kılıç, “Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:42, 2014/3, s. 121.

<sup>21</sup> Betül Urhan, Ahmet Selamoğlu, “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:18, 2008/3, s. 175-176.

uygulanmaktadır.<sup>22</sup> Sendikasızlaştırma konusunda işveren direnci ile ilgili olarak 1980 yılında Roy, “korku (fear), tatlı (sweet), kötü (evil), yok edici (fatal)” taktiklerini içeren dördü bir sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırmayı Gall, biraz daha geliştirerek “Zorluk çıkarma (awkward), uysal (tame) ve zarar (harm)” yaklaşımlarını da eklemiştir.<sup>23</sup> Çalışmada bu yaklaşımlardan konuyla ilgisi bakımından “korku yaklaşımına” değinilecektir. Korku yaklaşımında işverenlerin amacı sindirme ve bastırma taktikleri ile sendikaların üyeler tarafından benimsenmesinin önüne geçmektir. Bu taktiğin temelinde yıldırıma dayalı bir korku ve dehşet ortamı yaratmak vardır. İşverenlerin bu ortamı yaratırken kullandıkları araçları ise işten çıkarmalar ve işçilere sendikaların çatışma ortamı yarattığı yönünde tehditleridir.<sup>24</sup> Sendikalar işverenlerin bu taktikleri karşısında mücadele etmeye çalışırken üyeleri ile ilgili sorunlara fazla vakit ayıramayabilir, bu da üyeler arasında “sendika bizim haklarımızı savunmakta yetersiz kalıyor, üyeleri ile ilgilenmiyor” düşüncesini geliştirerek işçilerin sendika üyeliğini tercih etmemelerine sebep olabilir. Bunun yanında işten çıkarmalarda, işveren sendika üyelerinden bir kaçını işten çıkararak, işçilere “sendikaya üye olursanız veya sendikal faaliyetlere katılırsanız sıra size gelecektir” imajını yaratmaya çalışmaktadır.<sup>25</sup>

Sendikal nedenle işten çıkarma konusunda işçilere tanınmış olan hakların ihlalleri ve bu hakların pratikte kullanılmasından kaynaklanan zorluklar nedeniyle sendikalar güç kaybetmektedir. Sendikal sebeple işten çıkarılan işçilerin küçük bir kısmının işlerine iade edilmesi, işçilerin işsiz kalma korkusu ile sendikalara çekinceli yaklaşımları ve sendikaların işçilerin üzerinde olumsuz bir imaj edinmesine neden olmaktadır.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Tony Dundon, “Employer Opposition and Union Avoidance in the UK”, **Industrial Relations Journal**, S:33, 2003, s. 235-236.

<sup>23</sup> Gregor Gall, “British Employer Resistance to Trade Union Recognition”, **Human Resource Management Journal**, S:14, 2004, s. 36-53 ; Tony Dundon, **a.g.e.**, s. 234-245. ; Engin Yıldırım, Banu Uçkan, “ İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:25, 2010/2, s. 163-184.

<sup>24</sup> Gall, Dismissals and Redundancies **a.g.e.** s. 40-41.

<sup>25</sup> Yıldırım, Uçkan, **a.g.e.**, s. 160-170.

<sup>26</sup> Mütevellioğlu, **a.g.e.**, s. 184-185.

Sendikaların ortaya çıkışındaki amaç yukarıda da belirtildiği üzere işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Eğer sendikal faaliyetler işçileri işsiz kalma korkusu ile karşı karşıya bırakırsa ya da o şekilde algılanırsa; bu durum sendikaların işlevsiz kalması anlamına gelecektir. Bu durumun bilincinde olan işverense, çeşitli tehdit ve korkutma yöntemleri ile işçilere karşı sendikaları işlevsiz hale getirmeye çalışmaktadır.

Üniversiteden mezun olan öğrenciler de gelecekleri hakkında karamsar bir tutum sergilerken, bir de iş hayatına girdiklerinde sendikalara üye olma istekleri olsa bile karşı karşıya kalacakları bu işveren direnci ve insan kaynakları yönetimi tutumlarından dolayı sendikal üyeliği tercih etmeyebilirler. İşverenlerin ve insan kaynakları yönetiminin izlemiş oldukları politikaların amacının aslında “toplumda olumsuz bir sendika algısı yaratmaktır” denilebilir.

### **2.1.3. Değişen Üretim Yapısı**

Teknoloji her dönemde siyasi, sosyal ve ekonomik yaşamı etkilemiştir. Üretim yapısında, yönetim şekillerinde ve işçi işveren ilişkilerinde teknolojik gelişmelere bağlı değişimler gözlenmiştir.

Teknoloji ile gelen her yenilik, çalışma şartlarını ve çalışma ilişkilerini de etkilemiştir. Küçük üretim yerleri önceleri sınırlı sayıda sınırlı üretim yaparken, buhar makinesinin üretimde kullanılmaya başlanması ile birlikte bu durum yerini büyük fabrikalara ve kitlesel üretime bırakmıştır. Çalışma ilişkilerinde devlet müdahalesinin az olduğu bu dönemde işsizliğin fazla olması, işverenler tarafından kötü çalışma koşullarını, düşük ücretleri ve kadınların ve çocukların kötü şartlar altında çalışmasını doğurmuştur.<sup>27</sup> Fakat yeni teknolojiler verimliliğin artmasına sebep olmuş ve insanlık tarihi o zamana kadar görmediği bir üretim süreci ile karşı karşıya kalmıştır. 20. Yüzyılın başlarında Henry Ford’un kayan bant tekniğini üretime entegre etmesi ve Taylor’un bilimsel yönetim anlayışına göre şekillendirmesi ile birlikte sanayileşme yeni bir sürece girmiştir. Bilimsel yönetim anlayışında işçilerin sürekli denetim altında tutulması ve verimliliklerinin en üst düzeyde olması için

---

<sup>27</sup> Arif Yavuz, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye için Öneriler”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını), Yayın No:38, Ankara, 2000, s. 617-618.



planlamalar yapılmış, iş bölümünün ve uzmanlaşmanın geliştirilmesi ile birlikte üretimde vasıflı işgücü yerine vasıfsız ve yarı vasıflı işgücünün kullanımı artmıştır. Sistemdeki işbölümü ve uzmanlaşma nedeniyle işçiler ürettikleri ürünlere yabancılaştırılmış, dolayısıyla işçi karar alma süreçlerinden uzaklaştırılmıştır.<sup>28</sup> İşçileri makinenin bir parçası gibi gören bu sistem, işçilerin çalışma koşullarını önemsememiş ve işçilerin kötü şartlar karşısında birlik olmalarının, dolayısıyla işçi sendikalarının büyümelerinin önüne geçememiştir. 1973'te yaşanmış olan Petrol Krizi'ne kadar olan dönemde işçi sendikaları büyümüş ve en güçlü dönemlerini yaşamışlardır.<sup>29</sup>

Post-Fordist üretim yapısı, bireyi merkeze alan ve Fordist üretim yapısındaki standart üretimden farklı olarak bireylerin talepleri doğrultusunda üretim yapılmasını gerekli kılan bir sistemdir. Fordist sistemde makinenin bir parçası olarak görülen vasıfsız işçilerin ağırlıkla oluşturduğu işgücü piyasası, Post-Fordist sistem için yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasasında daha vasıflı işçilere duyulan ihtiyaç artmakta ve işgücü piyasasının değişmesinin gerekliliği tartışılmaktadır.<sup>30</sup> Yeni teknolojilerin, piyasadaki taleplere daha hızlı ve uyumlu bir şekilde cevap verebilmesi için “Fordist üretim yapısının benimsediği tam günlük standart istihdam şekline, Atipik istihdam şekline, yani esnek çalışma biçimlerine geçilmesi gerektiği üzerinde tartışılan bir konudur.”<sup>31</sup> Teknolojinin oldukça hızlı bir şekilde üretim yapısına entegre olması, Fordist/Taylorist üretim sisteminin değişmesini gerekli kılmış ve üretim “...temel karakteristiği “esneklik” olan Postfordist üretim yapısına doğru evrilmeye başlamıştır...”<sup>32</sup> Fordist üretim yapısında görülen eksikliklerin giderilmesi için Post-Fordist üretim yapısına geçilen bu süreçte

---

<sup>28</sup> Halil İbrahim Aydın, “Sosyo-ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, **Kamu-İş Dergisi**, C:7, S:4, 2004, s.y.

<sup>29</sup> Fatma Kocabaş, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:10, 2004, s.y.

<sup>30</sup> Tekin Akgeyik, “Teknolojik Değişim, PostFordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:14, S:3, 2000, s. 8.

<sup>31</sup> Yavuz, **a.g.e.**, s. 619.

<sup>32</sup> Levent Şahin, Ekrem Aygün, Mehmet Güler, “Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik Bir Araştırma”, **İş ve Hayat Dergisi**, S:1, 2015, s. 98.

işgücünün yaratıcılığını ön plana çıkaran, işletmelerin gelen taleplere daha hızlı cevap verebilmesi için küçülmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir.<sup>33</sup>

Bilgi teknolojileri günümüzde birçok alanda değişikliklere sebebiyet vermektedir. Bilgi teknolojilerinin üretim sürecinde merkezde kullanılmaya başlanması, küreselleşme sürecinde işletmelerin küçülmelerine, yani işletmelerin esnekleşmeye yönelmesine sebep olmuştur.<sup>34</sup>

Fordist sistemde kitle üretiminden kaynaklanan stok birikimi ve bu birikimin getirmiş olduğu maliyetlerin yükselmesine bağlı olarak, Fordist sistemin yeniden yapılanması gereği doğmuştur. Tüketicilerden gelen taleplere göre ürün çeşitliliğinin artmasıyla, stoksuz çalışma yöntemi ve tam zamanlı üretimi esas alan “Post-Fordizm ya da esnek uzmanlaşma” olarak literatürde anılan sisteme geçilmiştir.<sup>35</sup> Esneklik uygulamaları da küreselleşmeye benzer bir şekilde üzerinde tartışmalar olan bir sistemdir. Bazı görüşlere göre esneklik uygulamaları işletmelerin verimliliklerinin ve karlılığının artmasına katkıda bulunmakta, ancak işsiz sayısının artmasına bağlı olarak sıkıntıları ortaya çıkarması sonucunda olumsuz olarak yorumlanırken; bazı görüşlere göre ise teknolojik gelişmelere ve küresel rekabete ayak uydurmak için işletmelerin dinamik bir yapıya bürünmesi gerektiğini savunan ve bunun için de “bilgi teknolojilerini iyi bir şekilde kullanmasını bilen kişilere olan ihtiyaç yeni istihdam alanları yaratacaktır” diyerek bu uygulamaları olumlu olarak yorumlayan görüşler bulunmaktadır.<sup>36</sup>

Post-Fordist üretim sistemi ile birlikte gelişen esnek üretim, daha önce de değinildiği üzere standart bir şekilde yapılan, üretimin büyük fabrikalarda gerçekleştirildiği, ürün çeşitliliğinin az olduğu üretim sisteminin yerine ürün çeşitliliği daha fazla olan küçük ölçekli işletmelerde üretimin yapıldığı, müşterilerden gelen taleplere hızlı bir şekilde cevap veren, işçilerin üretimin belirli bir aşamasında uzmanlaşmadıkları, katı iş saatlerinin olmadığı bir üretim sistemidir. Bu sistemin getirdiği bir başka üretim tarzı olan “Yalın üretim” ise üretim sürecini parçalara ayırarak, bazı parçaları

---

<sup>33</sup> Akgeyik, **a.g.e.**

<sup>34</sup> Şahin vd., **a.g.e.** s. 100.

<sup>35</sup> Aslan Tolga Öcal, “Endüstri İlişkilerinde Değişim ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu”, (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s. 133.

<sup>36</sup> Şahin, **a.g.e.** s. 106-109.

işletmenin dışında taşeron kullanarak maliyetlerin azaltıldığı üretim sürecidir.<sup>37</sup> Post-Fordist dönüşümle birlikte endüstri ilişkileri de bir dönüşüm yaşamıştır. Vasıf seviyesi düşük işçilerin önemi azalmış, böylece yeni teknolojileri kullanabilen işçiler bireysel olarak öne çıkmaya başlamış, bu durum da sendikaların güç kaybetmesine sebep olmuştur.<sup>38</sup> Bu süreç bir kısım işçiyi işsiz kalmaya zorlayacak ve istihdamın daralmasına sebep olacaktır. Bu durum işçi sendikaları için olumsuz sonuçların doğmasını kaçınılmaz kılacaktır, çünkü işçi sendikaları daha önce de değinildiği üzere gücünü üye sayısındaki çokluktan almaktadır. Post-modern sürecin gerektirdiği yeni istihdam şekilleri de işçileri işyerlerinden uzaklaştırmakta ve işçiler arasındaki iletişimi zayıflatmaktadır. Bu durum da yine sendikaların zayıflamasına sebebiyet vermektedir.<sup>39</sup> Sermayeye sahip olan kesimin temel hedefi, kârını en üst düzeye çıkarmaktır. Bunu da işçinin işi yaparken onu tam denetim altında tutarak ve işçinin iş hakkındaki bilgisini, tekniğini ve becerilerini en üst düzeyde kullanmasını sağlayarak yapar. Fordist dönemde sermayedarlar işçilere olan bağımlılıklarını en aza indirmek için üretim sürecini makinaları kullanarak gerçekleştirmek istemiştir. İşçiler ise birlikte olarak ve sermayedarlara karşı örgütlü hareket ederek kendi haklarını korumak istemişlerdir. İşçilerin birlikte hareket ederek haklarını koruyabilecekleri birlikler olan sendikaların çatısı altında birleşmeleri ve sendikal hareketlere katılmaları, sermaye sahipleri tarafından birer maliyet unsuru olarak görüldüğü için işverenler, işçilerin sendikal hareketlerde bulunmalarını istememektedir. Post-Fordist dönemde ve bilgi teknolojilerinin üretimde daha çok kullanılmaya çalışılması da sermayedar tarafından işçilere olan bağımlılığı en aza indirme ist

eğinin bir sonucudur.<sup>40</sup>

Post-Fordist üretim yapısının getirmiş olduğu, bireysel olarak hareket etme düşüncesinden dolayı günümüzde sınıf çatışmasını merkeze alan sendikacılık fikri

---

<sup>37</sup> Hasan Basri Memduhoğlu, “ Post-Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri”, **Üniversite ve Toplum Dergisi**, C:7, S:4, Aralık 2007, s. 5-7.

<sup>38</sup> Kocabaş, **a.g.e.**, s.y.

<sup>39</sup> Metin Kutal, “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, **Friedrich Ebert Vakfı Tarafından Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Tebliğ**, 1996, s. 252-255.

<sup>40</sup> Hacer Ansal, **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)**, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, s. 9.

geçmişte olan önemini yitirmiş, dolayısıyla vasıflı çalışanlarda sendikaya üye olmak eski cazibesini kaybetmiştir.<sup>41</sup>

#### 2.1.4. Neo-Liberal Politikalar

Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı Fordist dönemde kitle üretimi ile tüketimin dengesinin sağlanmasının en önemli aktörlerinden biri olarak sendikalar görülmektedir. Bu dönemde sendikaların siyasi ve ekonomik olarak faydalı örgütler olduğu kabul edilmektedir. Sendikalar Sanayi Devrimi'nin getirdiği olumsuz koşullar altında işçilerin örgütlenme gereksinimleri ile birlikte güçlenmeye başlamış ve 1970'li yıllara kadar gerek üye sayısı gerek ekonomik ve siyasi alandaki etkinlikleri ile "altın çağ" larını yaşamışlardır. Fakat 1980'li yıllardan itibaren endüstri ilişkilerinde yaşanan değişim ve dönüşüm, Fordist üretim sisteminin değişimi, kitle üretimi yerine esnek üretim sisteminin ikamesi, standart dışı istihdam şekillerinin yaygınlaşmaya başlaması ve teknolojinin üretimin yapısını değiştirmesi ile birlikte sendikalar da Fordist dönemdeki güçlerini kaybetmeye başlamışlardır.<sup>42</sup>

II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan 1973 Petrol Krizi, ülkelerin ekonomilerinde sorunlar ortaya çıkarmış, işsiz sayılarında artışlar meydana getirmiş ve ekonomide yaşanan krizin çözümünde Keynesyen ekonomi politikaları etkisiz kalmıştır çünkü Keynesyen ekonomi bu güne kadar stagflasyon\* ile karşılaşmamıştır. Dolayısıyla devletler sorunun çözümü için ekonomi politikaları arayışı içine girmiştir. Sendikalar için kötü şartlar içeren, "parasalcı" ve "arz yönlü", devletin ekonomiye müdahalesini en aza indirmeyi hedefleyen, bir bakıma "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" düşüncesinin devamı niteliğinde olan "Neo-liberal" politikalar benimsenmiştir.<sup>43</sup>

Neo-liberal politikaların benimsenmesi, küreselleşmenin etkinliğinin daha da artmasını sağlamış ve post-fordist üretim sürecine geçişi kolaylaştırmıştır. Post-fordist üretim sistemindeki esnek çalışma şekilleri, devletin çalışma hayatında etkinliğinin azaltılması, özel sektörün destek görmesi, sermaye piyasalarının

---

<sup>41</sup> Kocabaş, a.g.e., s.y.

<sup>42</sup> Mustafa Delican, "Endüstri İlişkileri", **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1**, Ed. Ali İhsan Özeroğlu, Türk-İş Yayınları, Ankara, Eylül 2012, s. 258-264.

\*Stagflasyon: Durgunluk ve enflasyonun aynı anda yaşanmasıdır.

<sup>43</sup> Adnan Mahiroğulları, "21. Yüzyıla Girerken Sendikacılık", **Emek ve Toplum Dergisi**, C:1, S:1, 2012, s. 16-17. ; Ekrem Erdoğan, Mehmet Zeki Ak, "Neo-liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar", **Kamu-İş**, C:7, S:2, 2003, s. 5.

serbestleşmesinin öncülüğünü İngiltere'nin yapması ile birlikte pek çok ülkede benimsenmiştir.<sup>44</sup> Neo-liberal politikaların serbest piyasa ekonomisini etkinleştirmek için kullandığı temel kavramlardan biri özelleştirmedir. İngiltere'nin öncülüğü ile birlikte devletin işveren rolünün etkisinin azaltılması için kamu kuruluşları özelleştirilmeye başlanmıştır. Bu durum kamu sektöründe örgütlenmiş olan sendikaların güç kaybetmesine ve özelleştirmelerle birlikte işsiz sayısının artışına bağlı olarak üye kaybı yaşamasına neden olmuştur. Bunların yanında Post-Fordist üretim yapısının getirmiş olduğu kolektivist düşünce yerine bireysellik akımı ve bireylerin işverenle birebir iş sözleşmesi yapabilmesi, sendikalara olan inancın ve sendikaların çekiciliğinin kaybolmasına neden olmuştur.<sup>45</sup>

Küreselleşme, neo-liberal ekonomi politikaları ve üretimin değişen yapısı, işçi işveren ilişkilerinde yaşanan adaletsizliğin boyutunu arttırmıştır. İşçi ve işveren arasındaki güç ilişkisinden kaynaklanan sorunlar, uygulanan ekonomi politikaları sayesinde de işverenlerin işçiler üzerindeki baskılarını arttırmaktadır.<sup>46</sup> Yaşanan sürecin sendikaları güç ve etkinlik bakımından olumsuz etkilediği görülmekte ve “acaba vasıf seviyesi yüksek olan işçiler ve işçi adayları sendikalaşmayı gerçekten istemiyorlar mı yoksa sendikaya üye olma tercihlerinde işveren direnci mi etkili oluyor?” sorusu akla gelmektedir. Bu çalışmanın amaçlarından biri, “geleceğin işgücü adaylarının yani potansiyel sendika üyeleri olan üniversite öğrencilerinin potansiyel sendika talebini” belirlemektir.

## 2.2. Sendika Algısı

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın en önemli konusu olan sendika algısına değinilecektir. Bireylerin sendika taleplerinin küreselleşme ve bilgi toplumuna geçişle birlikte azaldığı son dönemde çokça tartışılan konulardan birisidir. Oysa günümüzde bireylerin sendika taleplerinin oldukça yüksek olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur.<sup>47</sup> Bu sebeple sendika algısı başlığı altında; genel olarak

---

<sup>44</sup> Kocabaş, **a.g.e.**, s.y.

<sup>45</sup> Erdoğan, Ak; **a.g.e.**, s. 10-12.

<sup>46</sup> Sadık Kılıç, “Sendikaların Yeniden Canlanması İçin İki Rakip Strateji: Paydaşlık ve Örgütlenme”, **Çalışma ve Toplum**, S:50, 2016/3, s. 1203-1230.

<sup>47</sup> Richard B. Freeman, “Do Workers Still Want Unions? More Than Ever”, **Economic Policy Institute**, Briefing Paper, 182, 2007, s. 2.; Betül Urhan, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede...”, **a.g.e.**

sendika algısı, öğrencilerin sendika algısı ve sendika algısını etkileyen diğer faktörler anlatılacaktır.

### 2.2.1. Genel Olarak Sendika Algısı

İşçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisi, işçi ve işverenin çıkarlarının birbirlerininkinden farklı olması ve sermayenin sahibi olan işverenin işçiye karşı doğal olarak daha güçlü olması kendiliğinden adaletsizlik ortaya çıkarmaktadır.<sup>48</sup> İşçi sendikaları çalışma ilişkilerindeki bu adaletsizlikleri gidermek amacıyla işçiler tarafından kurulmuş birliklerdir. Sendikalar, refah devletlerinin gelişim süreçlerinde, ülkelerin sosyal politikalarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Ayrıca işçilerin temsil edilmesinde, haklarının korunmasında sendikaların dışındaki örgütlenmeler sendikaların yerini alamamış ve işçilerin temsilinde sendikalar kadar etkili olamamıştır.<sup>49</sup>

İşçi sınıfı, sanayi devrimi sonrasında sayıları artan işçi kesimi ve işçilerin örgütlenmeleri ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinde çok önemli bir rol üstlenmiştir. Fakat özellikle 1980 sonrasında işçi sayısındaki artışlar devam ediyor olsa da sendikalar eski güçlerini kaybetmeye başlamıştır.<sup>50</sup>

Literatürde sıklıkla bahsedilmekte olan küreselleşme, teknolojik yenilikler, esneklik, ülkelerin uyguladıkları ekonomi politikaları, yaşanan krizler, işsiz sayısının her geçen gün artması, üretimin değişen yapısı ve işverenlerin sendikaları işyerlerinden uzak tutmak için uygulamış olduğu politikalar, sendikaların üye sayılarında bir azalmaya dolayısıyla güç ve etkilerini kaybetmesine neden olmuştur.<sup>51</sup> Sendikaların üye sayısındaki ve sendikal yoğunluklarındaki azalma, sendikaların yönetim çevrelerinden daha az destek görmesi ve neo-liberal fikirlerin ve politikaların birçok ülkede uygulanmaya başlanması toplumda negatif bir sendika algısı oluşmasında

<sup>48</sup> Kılıç, "Mobilizasyon Teorisi...", a.g.e. s. 69.

<sup>49</sup> Darly D'Art, Thomas Turner, "Independent Collective Representation: Providing Effectiveness, Fairness and Democracy in the Employment Relationship", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, C:15, S:4, 2003, s. 169-181. ; Richard Hyman, "Trade Unions and the Politics of the European Social Model", **Economic and Industrial Democracy**, C:26, S:1, 2005, s. 9-40.

<sup>50</sup> Banu Uçkan ve Deniz Kağnıcıoğlu, "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", **Çalışma ve Toplum**, C: 3, S: 22, 2009, s. 36.

<sup>51</sup> Betül Urhan, "İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri", **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C: 14, S: 2, 2012, s. 36.

etkili olmuştur.<sup>52</sup> Sendikalara karşı oluşturulan bu sendika karşıtı politikalar, sendikalara olan talebin azalmasında oldukça etkili olmaktadır.<sup>53</sup>

Bahsedilen gelişmeler, bazı tartışmalara yol açmaktadır. Bu tartışmalar sendikaların işçiler tarafından negatif algılanıp artık talep edilmedikleri sonucuna götürebildiği gibi<sup>54</sup>, tam tersine sendikalara geçmişe oranla pozitif bakmalarına ve daha yoğun bir şekilde talep etmelerine rağmen güçlü bir işveren direnciyle karşılaştıkları sonucuna da götürebilmektedir<sup>55</sup>. Son dönemde yapılan çalışmalar, ilginç bir şekilde, işçilerin sendikaları geçmişe oranla daha fazla talep ettikleri yönünde bulgular ortaya çıkarmaktadır. Nitekim Freeman çalışmasında 1980'li yıllarda %30'lar civarında olan sendika talebinin 2005 yılında %60'lar civarında olduğunu belirtmektedir.<sup>56</sup>

Lind'in Danimarka'da sendika üyeliği ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında işçilerin "sendikalar işçilerin çıkarlarını savunmak için gereklidir" ifadesine vermiş oldukları yanıtlar 1992 yılında, 1974 yılına göre pozitif yönde bir artış göstermiştir.<sup>57</sup> Turner ve D'art'ın 2012 yılında yapmış oldukları çalışma ise işçilerin %72 gibi büyük bir çoğunluğu, sendikaların ücretler ve çalışma koşullarının korunması için gerekli olduğunu ifade etmektedirler.<sup>58</sup> Yani, son zamanlarda yapılan çalışmalar sendikalara olan talebin aslında sanıldığından çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Sendikalara olan talebin artışında; bireylerin sendikalara genel olarak pozitif bir bakış açılarının olmasının yanında, sendikaların araçsallığının da son zamanlarda daha iyi anlaşılıyor olması etkili olmaktadır.<sup>59</sup> Sendikanın araçsallığı ile sendika talebi veya genel olarak sendika algısı arasında bir ayrım yapmak da hayli zordur.

---

<sup>52</sup>Thomas Turner, Darly D'Art, "Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Causal Analysis", **Labour Studies Journal**, C:37, S:1, 2012, s. 34. ; Betül Urhan, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", **Çalışma ve Toplum**, C:1, S:4, 2005, s. 73.

<sup>53</sup> Turner, D'Art, **a.g.e.**

<sup>54</sup> Abdülkadir Şenkal, **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Kamu-İş Yayınları, 1999.

<sup>55</sup> Betül Urhan, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede...", **a.g.e.**

<sup>56</sup> Freeman, **a.g.e.**, s. 2.

<sup>57</sup> Jens Lind, "Trade Unions: Social Movement or Welfare Apparatus", **The Challenges to Trade Unions in Europ**, Ed. Peter Leinsink, Jim Van Leemput, Jacques Vilroks, Hartnolls Limited, Cornwall, 1996.

<sup>58</sup> Thomas Turner, Darly D'Art, **a.g.e.** ; Dundon, **a.g.e.**

<sup>59</sup> Andy Charlwood, "Willingness to Unionize amongst Non-union Workers", ed. H. Gospel, S. Wood: **Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain**. London: Routledge, 2003; Sadık Kılıç, Kemal Yıldız, "İkame Etkisi, Baskı Etkisi ve Bu Etkiler ile Sendikalaşma Eğilimi Arasındaki İlişki", **Sosyoekonomi**, 24(28), 2016.

Dolayısıyla sendikanın araçsallığını genel sendika algısının önemli bir parçası olarak düşünmek gerekmektedir. Nitekim, sendikalara ilişkin özel tutumlar, yapılan bazı çalışmalarda sendika araçsallığı, sendikal doyum ve sendikal destek olmak üzere üç boyut altında incelenmektedir.<sup>60</sup> Bu üç boyuttan sendika algısı ile ayrıştırılması oldukça zor olan sendikanın araçsallığı üzerinde durulacak diğer boyutlara kısaca değinilecektir.

Sendika araçsallığı, özel boyutu ile sendikaların üyeleri için maddi kazanç elde etmelerini bireylerin ne kadar hissettiği ile ilgilidir.<sup>61</sup> Sendika araçsallığı, işçilerin iş yerlerindeki sendikaların ne kadar güçlü olduğunu algılaması durumudur.<sup>62</sup> İşçiler eğer sendikaları kendilerinin çıkarları için daha güçlü algılıyorsa o halde sendikalara üye olma istekleri daha yüksek olacaktır.<sup>63</sup>

Fakat sendikalaşma esnasında karşılaşılan bazı sorunların işçileri sendikalara üye olmaktan çekinmelerine sebep olduğu anlaşılmaktadır. Bu sorunların en başında işverenlerin uygulamış olduğu sendika karşıtı politikalar yani “işveren direnci” gelmektedir.

İşveren direncini Gall çalışmasında korku (fear), tatlı (sweet), kötü (evil), yok edici (fatal), zorlaştırıcı (awkward), uysal (tame) ve zarar verici (harm) olarak yedi şekilde sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaları kısaca özetlemek gerekirse; işverenlerin sendikaları sabote etmek için kullandıkları korku yaklaşımının temelinde sendikaların çalışma ortamında sorun ve çatışma ortamı yarattığını işçilere benimsetmek amacı vardır. Tatlı yaklaşımında ise sendikanın gereksiz olduğu işçi ve işveren arasındaki sorunların yönetim tarafından kolayca çözülebileceği belirtilmektedir. Kötü yaklaşımında sendikaların grev ve ekonomik kazanç sağlama açısından sorunlara sebep olduğundan sendikaların demokratik kuruluşlar olmadığı vurgulanarak işçileri sendikalardan uzaklaştırma amacı taşımaktadır. Yok edici yaklaşımda işveren tarafından işçilere sendikaların herhangi bir getirisi olmadığı

---

<sup>60</sup> Satish P. Deshpande, Javk Fiorito; “Specific And General Beliefs In Union Voting Models”, **Academy of Management Journal**, C:32, S:4, 1989, s. 883-897. ; Paul F. Clark, **a.g.e.**

<sup>61</sup> Deshpande, Fiorito, **a.g.e.**

<sup>62</sup> Sian Moore, “Union Mobilization and Employer Counter-mobilization in the Statutory Recognition Process”, Ed. J. Kelly ve P. Willman: **Union Organization and Activity**, London: Routledge, 2004, s. 7-31.

<sup>63</sup> Seçer, **a.g.e.** s. 39.



vurgusu yapılmaktadır. Uysal yaklaşımda ise sendikayı işverenlerin paydaşlık ve iş ortaklığı şekline çekmeye çalışması yani sendikaları uysallaştırmayı hedefledikleri belirtilmektedir. İşverenlerin zorlaştırıcı yaklaşımı ise sendikaların organizasyonlarını engellemeye yönelik çalışmalarını içermektedir. Zarar verici yaklaşım ise işverenlerin sendikalara düşmanca yaklaşımlarının olduğunu anlatmaktadır.<sup>64</sup>

İşverenlerin sendika taleplerini kırmak ve işçilerin örgütlenme isteklerine karşı çeşitli taktikler kullandıkları bilinmektedir. Bunlar sendikalar ile ilgili işçiler arasında olumsuz bir mesaj yaymak, sendika ve sendika liderlerinin işçilerinin çıkarları için uğraşmadığını işçilere anlatma girişimleri, sendikalı olmak isteyen işçilerin ücretlerinde artış yaparak işçilerin sendikaya ihtiyacı olmadığını düşüncesini yaymak vb. bir çok taktik kullanarak işçiler için olumsuz bir sendika algısı yaratmaya çalışmaktadır. Bu taktikler arasında en önemlilerinden birisi ise “işten çıkarma tehdidi”dir.<sup>65</sup> İşverenlerin uygulamış olduğu bu sendikasızlaştırma politikaları ise büyük bir temsil boşluğu oluşturmaktadır.<sup>66</sup> İşçileri sendikalara üye olma istekliliklerinin yükselmesine karşın üye olamamaları işçiler için temsil boşluğu olarak ifade edilmektedir.<sup>67</sup>

Esasen bütün bu tartışmalar, toplumun ve işçi sınıfının sendikalara karşı *genel* olarak bakış açısını yansıtan konulardır. Fakat akademik yazında, sendika algısı içinde konuşulabilecek bazı özel sendikal tutumlar bulunmaktadır. Bunlar sendikal doyum, sendikal bağlılık ve sendikal destek gibi hususlarla karakterize olmaktadır. Bu konular, çalışmanın tam olarak merkezinde yer almasa da kısaca değinilmesinde fayda görülmektedir.

Sendikalara ilişkin özel tutumlar, kişilerin üyesi oldukları sendikalara veya üyesi olabilecekleri sendikalara olan bakışı ile ilgilidir. Özel tutumlar; “Sendikaların

---

<sup>64</sup> Gall, **a.g.e.**

<sup>65</sup> Betül Urhan, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede...”, **a.g.e.**

<sup>66</sup> Sadık Kılıç, Kemal Yıldız, “İkame Etkisi, Baskı Etkisi ve Bu Etkiler ile Sendikalaşma Eğilimi Arasındaki İlişki”, **Sosyoekonomi**, 24(28), 2016, s.264.

<sup>67</sup> Sadık Kılıç, “İş Arayanların ...”, **a.g.e.**

üyelerin önemli olarak gördüğü hizmetleri sunuyorlar mı? Üyelerin haklarını etkili bir şekilde savunuyorlar mı?” soruları ile ilgilenmektedir.<sup>68</sup>

Sendikal doyum, üyelerin sendikalar ile olan ilişkilerinin nasıl olduğu, sendikaların üyelere sağladığı maddi kazançların yanında, üyelerin sendikaların yönetimi hakkında söz haklarının olması, sendika liderleri ile üyeleri arasındaki ilişki ve liderlerin üyeleri bilgilendirmesi ile ilgilenmektedir.<sup>69</sup> Kısaca üyeler sendikalardan ücretlerin arttırılmasını, maddi gelirlerin yükseltilmesini bekleseler de, sendikada yapılan işlerde söz sahibi olmak istemeleri üyelerin sendikal doyumlarını arttırmaktadır.

Sendikal bağlılık, örgütsel bağlılık kavramından yola çıkılarak oluşturulmuştur.<sup>70</sup> Sendikal bağlılık ölçeği Gordon vd. tarafından geliştirilmiş ve sendikal bağlılık için bireyin sendikaya üye olma konusundaki güçlü bir arzuya sahip olmasına, sendika için çaba sarf etmeye istekli olması ve örgütlü işgücünün amaçlarına inanıyor olması şeklinde bir tanım yapmışlardır.<sup>71</sup>

Sendikal destek ise üyelerin iyi olmaları için sendikaların üyeleri ile ilgilenmesidir. Algılanan sendikal destek, üyeler için oldukça önemlidir. Hellegren ve Chirumbolo'nun çalışmasında iş güvencesizliğinden kaynaklanan mental sorunların sendikal destek ile hafifletilebileceği belirtilmiştir.<sup>72</sup> Sendikaların, üyelerin yanında olduğunu hissettirmeleri, üyelerin yaşamlarını daha iyi sürdürebilmelerini sağlamakta ve yaşadıkları bazı sorunları tamamen yok etmese de etkisini azaltabilmektedir. Kısaca sendikal destek, üyeleri mental açıdan desteklemek ve hayatlarını daha iyi sürdürmelerini sağlamak olarak düşünülebilir.

Buraya kadar olan kısımda işçilerin sendika algıları üzerinde durulmuştur. İşçiler, iş hayatında karşılaştıkları işveren direncinden dolayı sendikalara üye olmaya çekinmektedir. Fakat yapılan çalışmalardan ortaya çıkan sonuç işçilerin sendikalara

---

<sup>68</sup> Paul F. Clark, **a.g.e.** s. 25.

<sup>69</sup> Paul F. Clark, **a.g.e.** s. 25.

<sup>70</sup> Leman Bilgin, “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:5, S: 4, 2003, s. 14.

<sup>71</sup> Magnus Sverke, Sarosh Kuruville, “A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory”, **Journal of Organizational Behavior**, 16(6), 1995, s. 507.

<sup>72</sup> Johnny Hellegren, Antonio Chirumbolo, “Can Union Support Reduce the Negative Effects of Job Insecurity on well-being?”, **Economic and Industrial Democracy**, C:24, S:2, 2003, s. 271-289.

karşı pozitif bir bakış açısı içerisinde olduğunu ve “fırsatını bulduklarında sendikalara üye olabileceklerini” göstermektedir. Üzerlerinde işveren direnci gibi bir baskı unsuru olmayan öğrencilerin sendikalara bakış açıları en saf halde bulunmaktadır. Bu yüzden çalışmanın temel amaçlarından biri olan öğrencilerin sendika algılarını etkileyen faktörlere izleyen başlık altında değinilecektir.

### 2.2.2. Öğrencilerin Sendika Algısı

Eğitim, sendikaların algılanmasında pozitif ya da negatif yönde bir etki ortaya çıkarır mı? Eğitim alınan bölümün, sendikalara karşı olumlu ve olumsuz tutumların sergilenmesinde etkili olduğu yapılan bazı çalışmalarda görülmektedir. Pesek vd’in çalışması “işletme, bilgisayar bilgi sistemi, eğitim bilimleri, iletişim, sanat ve fen bilimleri” öğrencilerinden oluşan bir örnekleme sahiptir. Çalışmanın sonuçlarına göre ise İşletme Bölümü’ndeki öğrencilerin sendikalara olan tutumunun diğer bölüm öğrencilerinin sendikalara olan tutumuna göre daha negatif yönde olduğu şeklindedir.<sup>73</sup> İşletme bölümlerinde öğrencilere verilen eğitimin önemli bir kısmını insan kaynakları yönetimi uygulamaları oluşturmaktadır. İşletmelerde sendikaların birer maliyet unsuru olarak görülmesi sonucu insan kaynakları yönetimi işletmelerde sendikaların yerine ikama edilmeye çalışılmaktadır ve öğrencilere verilen eğitimlerin de bu çerçevede oluşturulduğu görülmektedir.

Dursun’un yapmış olduğu çalışmada ise Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin sendikalara karşı tutumları, diğer İktisadi ve İdari Bilimler Bölümleri öğrencilerine göre daha olumlu düzeyde olduğu şeklindedir.<sup>74</sup> Bu durum ise ders programları incelendiğinde beklenen bir sonucu yansıtmaktadır. Zira İİBF içerisinde sendika ve sendikacılıkla ilgili en fazla eğitimin verildiği bölüm ÇEKO bölümüdür.

---

<sup>73</sup> Pesek, **a.g.e.**

<sup>74</sup> Dursun, “Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara ...”, **a.g.e.**, s. 40.

Pesek vd'nin ve Dursun'un çalışmalarının sonuçları değerlendirildiğinde de eğitim alınan bölümün öğrencilerin sendika algılarını etkileyebildiği görülmektedir. Sendika algılarının eğitime göre değişmesinin arkasında, üniversitenin sendika ile olan ilişkileri, dersleri anlatan öğretim üyelerinin sendikaya bakışı gibi pek çok neden olabilir, özellikle bölümlerin ders kataloglarına bakıldığı zaman işletme bölümleri genellikle insan kaynakları yönetimi politikalarını ön plana çıkarırken, çalışma ekonomisi bölümleri sendikaları ön plana çıkarmaktadır.

Sendika algısının alınan eğitime göre değişim göstermesinin temel nedenlerinden birisi ise öğrencilerin sendikalar ile ilgili bilgi edinebilecekleri kaynaklara nasıl ulaştıkları ile ilgili olduğu belirtilebilir.<sup>75</sup>

Nitekim İİBF'deki öğrencilerin ders programlarına ve içeriklerine bakıldığı zaman sendika ve sendikacılıkla ilgili olarak en fazla derse sahip olan bölümün ÇEKO bölümü olduğu görülmektedir. Bu sebeple yapılan bu tez çalışmasının sonuçlarından beklentisi de ÇEKO bölümü öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine göre daha pozitif bir sendika algısının olduğu ve potansiyel sendika talebinin diğer bölüm öğrencilerine göre daha yüksek olabileceği yönündedir.

### **2.2.3. Sendika Algısını Etkileyen Diğer Faktörler**

Sendika algısını etkileyen çok sayıda faktör bulunabilir. Fakat bu çalışmada, sendika algısını etkileyebilecek faktörlerden bazılarını açıklama amacıyla olunacaktır. Çünkü üçüncü bölümde de görüleceği üzere, analiz aşamasında bu faktörlerin hepsinin analize dahil edilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla, analizde doğal olarak yer almayan yaş, ırk, eğitim düzeyi, statü gibi olası değişkenler burada tartışılmayacaktır.\*

Sendikalara ilişkin genel tutumlar bireylerin sendikalara olan algısını etkileyebilmektedir. Sendikaların 1980'lerden sonra yaşanan dönüşüm sürecinde bireylerin sendikaları nasıl algıladıkları önemli bir yer tutmaktadır. 1980'li yıllardan

<sup>75</sup> Betül Urhan, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede ...", **a.g.e.**, s. 73.

\* Çalışmanın üçüncü bölümünde de görüleceği üzere, örneklem yapısı bu tür değişkenleri analize dahil etmeyi engellemektedir. Çünkü öğrencilerin yaş aralığı belirli bir aralıktadır, statüleri, ırkı ve eğitim düzeyi ise eşite yakındır. Dolayısıyla burada sadece analizde kullandığımız değişkenler açıklanmaya çalışılmıştır.

sonra sendikaların güç kaybetmelerinin ve etkinliklerinin ve üye sayılarındaki azalmanın temelinde, sendikaları bireylerin eskiye oranla daha güçsüz olarak algılamaları<sup>76</sup> olduğu belirtilebilir. Yapılan çalışmalar bireylerin sendikalara bakışına; sendikaya üye olma isteklerinin ve sendika üyeliklerini devam ettirme isteklerine ilişkin olumlu ya da olumsuz algılarının oluşmasında, sendikalara yönelik tutumlarının etkili olduğu belirtilmiştir.<sup>77</sup>

Sendikalara ilişkin genel tutumlar McShane tarafından şu şekilde tanımlanmıştır; "..., genel sendika tutumu toplumdaki kişilerin işçi hareketlerine ve sendikalara karşı duygusal olarak verdikleri tepkidir."<sup>78</sup> Tanımı biraz daha geniş tutmak gerekirse, sendikalara ilişkin genel tutumlar için bireylerin sendikaların amaçlarını, başarılarını, liderliklerini ve örgütlü işçi hareketlerini nasıl gördükleri, sendikaların uygulamış olduğu politikalara nasıl tepki verdikleridir<sup>79</sup> denilebilir.

Davranışlarla ilgili araştırmacıların aktardıklarına göre sendikalara olan inançlar da bir değişimin meydana gelmesinin oldukça zor olduğunu, çünkü sendikalara olan inançların köklerinin oldukça derinlere uzandığını ve bu inançların değiştirilmesinin kolay olmadığını söylemektedir. Bu inançlar bireylerin yaşamları boyunca sendikalarla ilgili olan inançlarının şekillenmesinde anahtar rol oynar.<sup>80</sup>

Bireylerin sendika algılarının oluşmasında sendikalara olan tutumlar önemlidir. Bu tutumlar da aile, cinsiyet, ırk, sosyal statü, eğitim gibi çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler bireylerin toplumsal hayatta bir yer edinirken en çok etkilendikleri bileşenlerdir. Çalışmanın bu kısmında öğrencilerin sendikalara olan

---

<sup>76</sup> Sadık Kılıç, "Mobilizasyon Teorisi ve Kolektivizm Bağlamında Endüstri İlişkilerinde "Dönüşüm": Perakende Sektöründe Bir Araştırma", (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, s. 70.

<sup>77</sup> Barış Seçer, "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", **Çalışma ve Toplum**, C:4, S:23, 2009, s. 27-60. ; Ömer Akgün Tekin, Ömer Kürşad Tüfekçi, "Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:17, S:1, 2015, s. 171-200. ; Salih Dursun, "Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları", **Sosyoloji Konferansları**, C:1, S:49, 2014, s. 33-46.

<sup>78</sup> Steven L. McShane, "General Union Attitude: A Construct Validation", *Journal of Labor Research*, C:7, S:4, Fall 1986, s. 404.

<sup>79</sup> Paul F. Clark, **Building More Effective Unions**, Second Edition, London, Cornell University Press, 2009, s. 24.

<sup>80</sup> Clark, **a.g.e.** s. 25.

tutumlarını en çok etkileyen çevresel faktörlerden bazıları olan aile ve cinsiyetin etkileri tartışılacaktır.

### 2.2.3.1.Aile

Toplumların en küçük birimi olarak kabul edilen aile, bireylerin karakterlerinin oluşmasındaki en önemli kurumlardan birisidir. Çocukların toplumdaki olaylara vermiş oldukları tepkiler, anne ve babalarının o olaylara vermiş olduğu tepkilerle benzeşmektedir.

Anne ve baba çocuklar için birer rol model oluşturmaktadır. Örneğin erkek çocuklar yetişkinlik dönemlerinde babalarının yapmış olduğu meslekleri yapma eğilimi içerisindedir. Aynı şekilde anne ve babanın sendikalara olan bakışı, çocukların sendikalara olan bakışını etkilemektedir. Çocukların sendikalarla olacak ilişkilerini tahmin etmek için ailelerinin sendikalar ile olan ilişkilerini incelemek kesin bir sonuç vermese bile büyük oranda bir doğruluk payına sahip olacaktır.<sup>81</sup> Barling, Kelloway ve Breermann istihdam öncesinde lise ve üniversite öğrencilerinin sendikalara karşı tutumlarını tahmin etmek için, ailenin sendikalara karşı tutumları ile sendika üyesi olma istekleri arasında bir ilişki olup olmadığını test etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda ailenin sendika algısı ile çocukların sendika algısı arasında doğrusal bir ilişki tespit etmişler, bunun yanında bireylerin kişisel olarak gelişmelerinin, işyerlerindeki verimliliklerinden daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.<sup>82</sup> Pesek vd'in yapmış olduğu çalışmada 644 üniversite öğrencisine "Babanız sendikaya üye oldu mu?, Anneniz sendikaya üye oldu mu?" şeklinde sorular yöneltilmiş ve öğrencilerin anne ve babalarının sendikaya üyeliği ile öğrencinin sendikaya üye olmasının arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda sendikaya üye olan bir anne ve babaya sahip bir bireyin sendikaya üye olma konusunda daha pozitif yaklaştığı belirtilmiştir.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> Julian Barling, E. Kevin Kelloway ve Eric H. Breermann, "Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs", **Journal of Applied Psychology**, C:76, S:5, 1991, s. 725-726.

<sup>82</sup> Barling vd., **a.g.e.**, s. 725-731.

<sup>83</sup> James G. Pesek, Rod D. Raehsler, Robert S Balough, "Future Professionals and Manager: Their Attitudes Toward Unions, Organizational Beliefs, and Work Ethic", **Journal of Applied Social Psychology**, C:36 S:6, 2006, s. 1569-1594.

Aile, kişilerin toplumu anlamasında en önemli etkiye sahip olan yerdir. Dolayısıyla ailenin sendikaya bakışı, sendikayı algılayış şekli ve sendikaya karşı olan tutumu çocuklarına da yansımakta ve çocukların ileride sendikalar ile olan ilişkilerini şekillendirmektedir.

### 2.2.3.2.Cinsiyet

Cinsiyet, diğer konularda olduğu üzere sendikayı algılama biçimi olarak da etkili olmaktadır. Kadınlar ve erkekler çeşitli sebeplerden ötürü toplumu farklı şekilde algılar ve yorumlar.<sup>84</sup> Kadın ve erkeklerin sendikaları farklı şekilde yorumlamalarından dolayı, bireylerin sendikaları algılayış şekillerindeki farklılıklara bakılırken cinsiyet yoğun olarak incelenmekte olan bir faktör olarak göze çarpmaktadır.

Kadınların sendikalar ile olan iletişimi, sendikalara üye olması ve sendikaların daha çok erkeklerin örgütlenmesi olarak düşünülen genel kanının aksine, kadınların da erkekler kadar sendikalar hakkında olumlu düşündüğünü gösteren araştırmalar mevcuttur.\* Pesek vd'in 644 öğrenci ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmaya 359 erkek, 281 kadın öğrenci katılmış, 4 öğrenci ise cinsiyet sorusuna cevap vermemiştir. Pesek vd'in çalışmasına göre cinsiyet ile sendikalara üye olma istekliliği arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kadınların sendikalara üye olma isteklilikleri erkeklerinki kadar mevcuttur.<sup>85</sup>

Urhan'ın yapmış olduğu çalışmada kadın işçilerin sendikalara üye olma isteklerinin erkeklere göre daha fazla olduğu sonucu çıkmıştır. Çalışmanın bulgularına göre ortaya çıkan sonuçta, genel kanının aksine, kadınların sendikaya üye olma isteklerinin %83.3 olduğu görülürken erkeklerde bu oran %66.7' de kalmıştır.<sup>86</sup>

Seçer'in üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmasında ise 143 erkek öğrenci ve 188 kadın öğrenci sorulara cevap vermiş ve çalışmanın sonucunda kadın

---

<sup>84</sup> Ersan Ersoy, "Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:19, S:2, 2009, s. 209-210.

\*Bkz. Pesek vd.,**a.g.e.** ; Seçer, **a.g.e.** ; Tracy F.H. Chang, "A Structural Model of Race, Gender, Class, and Attitudes toward Labor Unions", **The Social Science Journal**, C: 40, 2003, s. 189-200.

<sup>85</sup> Pesek, **a.g.e.**

<sup>86</sup> Urhan, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede ...", **a.g.e.**, s. 76.

öğrencilerin erkek öğrencilere göre sendikalara daha pozitif bir tutum izledikleri sonucuna varılmıştır.<sup>87</sup>

Yapılan çalışmalara ve sonuçlarına göre kadınların sendikalara üye olma isteklerinin, sendikalara karşı bakışlarının ve sendikaları algılama düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu kanısının aksine, sendikalara olan tutum ve inançlarının daha pozitif yönde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

#### **2.2.4. Alternatif Sendikal Model Arayışları**

Çalışmanın buraya kadar olan bölümünde sendikasızlaşma ve sendikalara bakışı etkileyen faktörlere değinilmiştir. Küreselleşme, işsizlik korkusu, değişen üretim yapısı, neo-liberal politikaların oluşturduğu ortam sendikaların güç kaybetmesinde etkili olmuştur. Ancak son dönemde yapılan çalışmalar incelendiğinde bireylerin sendika algılarının oldukça pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Bireylerin sendika algılarının pozitif olması sendikaların yeni bir sendikal model arayışına girmesi gerekir mi sorusunu akla getirmektedir. Bu soru bağlamında alternatif sendikal model arayışlarını incelemek yerinde olacaktır.

Küreselleşme ve neo-liberal politikalar iktisat politikaları sendikalar için oldukça zor şartlar ortaya çıkarmıştır. Fakat toplumdaki bireylerin sendika talepleri ve sendika algıları oldukça pozitif yöndedir. Sendika algısının bu kadar pozitif olduğu bir ortam da sendikaların asıl amaçları paydaşıktan ziyade örgütlenme üzerine kurulu olmalıdır.<sup>88</sup>

Örgütlenmeyi bekleyen çok ciddi sayıda sendika algısı oldukça pozitif olan işçi kesiminin olması sendikalara örgütlenme stratejileri için uygun bir ortam sağlamaktadır. Örgütlenme modeline göre zaten örgütlü olan alanlarda sendikaların birbirleri ile rekabet etmesi yerine henüz sendikalı olmayan "... genç işçiler, eğreti istihdam yöntemleriyle çalışan işçiler, (beyaz yakalılar da dahil) çeşitli hizmetler sektörü işçileri ..." örgütlemeye çalışmalıdır. Bu stratejinin sendikaların eski güçlerini geri kazanabilme ihtimallerini ortaya çıkarması muhtemeldir.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> Seçer, a.g.e., s. 51.

<sup>88</sup> Sadık Kılıç, "Sendikaların Yeniden ...", a.g.e.

<sup>89</sup> A.e.



Sendikalar altın çağlarını yaşadıkdan sonra “sendikal kriz” olarak adlandırılan döneme girmişlerdir.<sup>90</sup> İçinde buldukları sorunların çözümü için sendikaların yeni taktikler geliştirmeleri ve kapsamlarını genişletmeleri gerekmektedir. Bu yüzden sendikaların işçilerin çalışma ilişkilerindeki sorunlarının yanında toplumun diğer kesimlerinin de sorunları ile ilgilenerek toplumsal bir ses olmaları gerekmektedir. İşte bu sebeplerden dolayı sosyal demokrat partiler veya liberal partilerden bağımsız, toplumdaki bütün sektörlerde kurulu bulunan sendikalarla birlikte hareket eden ve güçlerini bütün baskıların karşısında kullanarak işçi sınıfının tamamının sorunlarını aynı zamanda toplumdaki diğer hareketleri (feminist, anti-militarist, çevreci, insan haklarını savunan) de barındıran bir sendikacılık hareketi olarak ortaya çıkan “Toplumsal Hareket Sendikacılığı” düşüncesi ortaya atılmıştır.<sup>91</sup> Yani artık sadece işçi işveren arasındaki güç ilişkisinden kaynaklanan sorunların çözümü için yapılan sendikacılığın ötesinde, toplumdaki güçsüz kalmış diğer kesimlerin de işçi sendikaları önderliğinde yönlendirilen fakat egemenlik altına almadan ve egemenlik altına girmeden toplumun sorunları ile ilgilenen çoğulcu, demokratik bir örgütsel mücadele yapılmalıdır.<sup>92</sup>

Toplumsal hareket sendikacılığı için bütün dünyada geçerli bir tanım yapmak oldukça zordur. Bu zorluğun sebebi ise ülkelerin kendine has özellikler sergilemesidir. Ancak genel itibariyle çalışanları, işsizleri, öğrencileri, yoksulları, toplumun içindeki farklı grupların sorunlarını konu edinen, küreselleşme ve neo-liberal ekonomi politikalarının ortaya çıkardığı sorunlara bir başkaldırı niteliğine sahip örgütlenme biçimidir.<sup>93</sup>

Toplumsal hareket sendikacılığı, işçi sınıfında 1980 sonrasında yaşanan dönüşümü anlayabilmek ve bu dönüşümün karşısında yeni stratejiler geliştirebilmek amacı taşıırken, bunu sadece işçilerin problemleri izlenerek değil aynı zamanda toplumdaki

---

<sup>90</sup> Topalhan, **a.g.e.** s. 290.

<sup>91</sup> Kim Moody, **Workers in a Lean World Unions in the International Economy**, Londra, Verso, 1997, s. 4-5. ; Peter Waterman, “Yeni Toplumsal Hareket Sendikacılık: Yeni Bir Dünya Düzeni İçin Yeni Bir Sendika Modeli”, **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Yayınları, S: 21, 2004, s. 134-137.

<sup>92</sup> Yüksel Akkaya, “Toplumsal Hareket Sendikacılığı Ne Kadar Yeni, Ne Kadar Eski?”, (Çevrimiçi), <http://sendika10.org/2004/11/toplumsal-hareket-sendikaciligi-ne-kadar-yeni-ne-kadar-eski-yuksel-akkaya/>, Erişim Tarihi: 20.04.2016.

<sup>93</sup> Hüseyin Sevgi, “Neo-Liberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, C:4, S:2, 2012, s. 67-70.

diğer dezavantajlı grupların taleplerini de kapsayarak, toplumun desteğini de yanına çekme amacı taşımaktadır. Toplumdaki kesimlerin farklı sorunlarını tek bir örgütlenme etrafında toplayarak yeni bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıkmakta ve sendikaların geleceği için umut olmaktadır.<sup>94</sup> Toplumsal hareket sendikacılığı, kitlesel olarak etki yapma amacı taşımakta ve bu amacına ulaşmaya çalışırken “... Emekçilerin sendikaların hizmetinde olduğu kanısından vazgeçilerek sendikaların emekçilerin hizmetinde olduğu...”<sup>95</sup>nu savunmaktadır. Dolayısıyla sendikalar örgütlenmelerini sendikalara üye olabilen kesimlerin yanında işsiz, yoksul, kadın, emekli kesime de açık toplumun her kesiminden bireylerin katılabileceği demokratik, çoğulcu kurumlar olarak geleneksel sendikacılığın ötesine geçmeleri gerektiği görülmektedir. Toplumsal hareket sendikacılığının Türkiye’de şu anda uygulanması mümkün görülmemektedir. Çünkü sendikalarla ilgili olarak düzenlenen yasal mevzuatta sendikaların “işkolunda” örgütlenmeleri gerektiği belirtilmiş, diğer örgütlenme şekilleri ön görülmemiştir.

Sendikalar aslında geçmişten beri var olan toplumsal hareketler ve sanayileşme, toplum ve piyasa arasındaki gerginliklerin çözümünü kendi içlerinde barındırmaktadırlar. Bundan dolayı sendikalar, piyasalardan ve toplumdan ayrı düşünülemeyecek toplumsal hareketlerdir.<sup>96</sup> Toplumsal hareket sendikacılığı küreselleşme ile toplumu etkileyen sorunlara karşı çözümler getirmeyi amaçlarken, diğer sendikacılık türleri toplumdan ziyade işyerindeki sorunlar ile ilgilenmektedirler. Sendikacılıktan temelde ayrıldığı fark toplumun genelini kapsamaya çalışmasından kaynaklıdır.<sup>97</sup>

Kamuoyu nezdinde toplumsal hareketler işçi hareketlerine göre çok daha fazla yer almaktadır. Her gün televizyonlarda, sosyal medyada işçi hareketi ile ilgili bir habere rastlamazken; toplumsal olarak dezavantajlı olan grupların haklarının ihlali, çevre kirliliği, kadınların yaşadıkları sorunlara medyada daha fazla rastlanmaktadır ve bu

---

<sup>94</sup> Hande Şahin, “İşçi Hareketine Tarihsel Bir Bakış: Dünden Bugüne Yaşanan Dönüşümlerin Yapısal Bir Analizi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:17, s:1, 2015, s. 176.

<sup>95</sup> Topalhan, **a.g.e.**, s. 293.

<sup>96</sup> Peter Fairbrother, Edward Webstre, “Social Movement Unionism: Questions and Possibilities”, **Employ Respons Rights Journal**, S:20, 2008, s. 309-313.

<sup>97</sup> Sevgi, **a.g.e.**, s. 71.

sorunlara ilişkin toplu hareketler haber niteliği kazanmaktadır.<sup>98</sup> Sendika liderleri bu noktada sorumluluk üstlenmeli, sendikalı olmanın topluma ne kadar faydalı olacağı konusunda toplumu ve devleti ikna edebilmelidir. Sendika liderleri bunu gerçekleştirmek için ilk önce sendika üyelerinin güvenini kazanmak zorundadır.<sup>99</sup>

Toplumsal hareket sendikacılığı, sendikaların günümüzde yaşadıkları krizden kurtulması için önemli bir adım olabilir. Çünkü toplumsal bir hareket nasıl bireysel bir hareketten daha fazla ses getirecekse, toplumsal yapılacak bir sendikacılık faaliyetinin de o kadar büyük yankı uyandırması muhtemeldir. Her gün medyada böyle olaylara başkaldıran, toplumun menfaatleri için çalışan bir kesime olan algının da geçmişe oranla daha pozitif olması beklenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde sendikasızlaşmayı etkileyen faktörler ve sendika algısı anlatılmıştır. Daha önce de belirtildiği üzere son dönem de yapılan çalışmalar bireylerin sendika algılarının sanılanın aksine oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışmanın temel amaçlarından biri öğrencilerin sendika algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek, bir diğeri ise potansiyel sendika taleplerini öğrenmektir. Bu yüzden çalışmanın analiz kısmı olan üçüncü bölümünde öğrencilere sendika algıları ve sendika talepleri ile ilgili olan anket uygulamasının analiz sonuçları değerlendirilecektir.

---

<sup>98</sup> Waterman, **a.g.e.** s. 138.

<sup>99</sup> Kılıç, "Sendikaların Yeniden Canlanması...", **a.g.e.**, s. 16.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ'NDE ÖĞRENİMİNE DEVAM EDEN ÖĞRENCİLERİN SENDİKA VE SENDİKACILIĞA BAKIŞ AÇILARINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

#### 3.1. Türkiye'de Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü

İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri, İktisat Fakülteleri içinde sendikalar ile olan ilgisi açısından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün önemli bir yeri bulunmaktadır. Sendikalar, çalışma ilişkisinin önemli aktörlerinden birisi olduğundan, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri içinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu açıdan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün kısa tarihçesine değinmek gerekmektedir.

1933 yılında çıkarılan Üniversite Reformu Kanunu ile birlikte önceleri eğitim hayatına “İstanbul Darülfünunu” olarak devam eden darülfünun kapatılmış, yerine 1934 yılında İstanbul Üniversitesi resmi olarak kurulmuştur. Kurulduğu yıllarda sadece Hukuk Fakültesi bulunan İstanbul Üniversitesi'nde iktisadi ve sosyolojik araştırmalar yapılması için “İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü” kurulmuş, 1936 yılında İktisat Fakültesi kurulana kadar Hukuk Fakültesi'ne bağlı olarak çalışmalarını sürdürmüştür. İçtimaiyat Enstitüsü içerisinde iki kürsüden birisi olan “İçtimai Siyaset” yani Sosyal Siyaset, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün ilk adıdır.<sup>1</sup>

Almanya'da Nazi yönetiminin kötü koşullar oluşturması sonucu ülkelerini terk eden birçok bilim adamı, Atatürk'ün ve devletin resmi daveti ile Türkiye'ye gelmiştir. Bu profesörlerden birisi de Profesör Gerhard Kessler'dir. 1936 yılından itibaren İstanbul Üniversitesi'nde İçtimai siyaset dersleri veren ve aynı adı taşıyan kitabın yazarı olan

<sup>1</sup> Sabahattin Zaim, “İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün Tarihçesi ve Gelişimi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S:52, 2007, s. 323.

Kessler bölümün kurucusudur. 1953 yılında Ankara Üniversitesi'nde Cahit Talas'ın öncülüğünde bir diğer sosyal politika kürsüsü kurulmuştur.<sup>2</sup> Üniversitelere YÖK sisteminin gelişi ile birlikte Sosyal Siyaset kürsüsünün adı değiştirilmiş ve bölümün adına Sosyal Güvenlik ve Endüstri İlişkileri Bölümü adı verilmiştir. Fakat bu durum İstanbul Üniversitesi öğretim üyeleri tarafından istenilen bir durum değildir, zira bölüm Hukuk Fakültesi'nin ana bilim dallarından birinin altında kalma tehlikesi ile karşı karşıyadır. Bu durumun önüne geçmek için Prof. Dr. Sabahattin Zaim'in öncülüğünde "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü" adının alınması için çaba gösterilmiş ve bu çabalar sonuç getirmiştir.<sup>3</sup>

Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü "..., sosyal politika temelinde, sanayi toplum düzeninin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm arayan, sorunların çözümünde sosyal ve ekonomik boyutları ihmal etmeden inceleyen bölümdür".<sup>4</sup>

2016 yılında Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından hazırlanan Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları kılavuzunda 29 üniversitede Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü örgün öğrenime öğrenci kabul etmiş, bunun yanında ikinci öğretim, açık öğretim ve uzaktan öğretim olmak üzere 56 program öğrenci kabulü gerçekleştirmiştir.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri, genel olarak geçmişten aldıkları bu mirası sürdürme eğilimindedirler. Zira, bölümlerin ders programları gözden geçirildiğinde, Çalışma ekonomisi bölümleri halen sosyal politika konularını merkeze alan bir yaklaşım içindedirler. Çalışmada kullanılan diğer bölümlerden farklı olarak, odağında çalışma ilişkileri ve çalışma hayatındaki sorunlar olan ve bunları sosyal politika geleneği ile birleştiren bu bölümün öğrencilerinden sendika ve sendikacılığa bakış açısının daha pozitif olması beklenmektedir.

---

<sup>2</sup> Ahmet Makal, "Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum**, C:1, S:16, 2008, s. 12.

<sup>3</sup> Zaim, "İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma...", **a.g.e.**, s. 332.

<sup>4</sup> Sayım Yorgun, "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri", **Çalışma ve Toplum**, C:1, S:20, 2009, s. 47.

### 3.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki öğrencilerin sendika algısının ve potansiyel sendika talebinin düzeyini belirlemek ve bölümler arasında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine göre daha pozitif bir sendika algısına ve daha yüksek bir sendika talebine sahip olup olmadıklarını test etmektedir.

Bu amaçlara ulaşmak önemlidir, çünkü endüstri ilişkileri yazınında, işçiler arasında veya toplumda sendika talebinin düştüğü ve sendika algısının negatif hale geldiği yönünde bir tartışma yürütülmektedir<sup>5</sup>. İİBF öğrencileri, acaba sanıldığı gibi negatif bir sendika algısına mı sahiptirler ve acaba gelecekte sendikaya üye olup olmama arasında bir tercih şansları olursa ne yönde bir eğilim göstereceklerdir? Bu sorulara sağlıklı cevaplar verilebildiği takdirde, gençler ve eğitimliler arasında düşük olduğu kabul edilen sendika talebinin ve sendika algısının gerçekte öyle olup olmadığı hakkında da bilgi edinilebilecektir.

Çalışma Ekonomisi bölümü öğrencilerinin diğer bölümlere nazaran daha pozitif bir sendika algısına ve daha yüksek bir potansiyel sendika talebine sahip olup olmadıklarını öğrenmek ise, ders programlarının öğrencilerin algılarını değiştirip değiştirmediği yönünde önemli bir bilgi sağlayacaktır. Beklenti, çalışma ekonomisi bölümlerinde okuyan öğrencilerin daha yüksek düzeyde bir sendika talebine ve daha pozitif bir sendika algısına sahip olacaklarıdır. Fakat bunun beklentiyle örtüşüp örtüşmediği veya ne düzeyde örtüşüğünü test etmek gerekmektedir.

Çalışmanın temel amaçları test edilirken, aynı zamanda Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF öğrencilerinin sendikalara olan bakış açılarının; öğrencilerin cinsiyetlerine göre ve ailesinde veya yakın çevresinde sendikalı kimseler olup olmadığına göre değişip değişmediğinin test edilme imkanı da bulunmaktadır. Dolayısıyla bu temel amaçların yanında sırasıyla;

- Öğrencilerin cinsiyetlerinin sendika algılarına etkileri,

---

<sup>5</sup> Abdülkadir Şenkal, **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Kamu-İş Yayınları, 1999.

- Ailelerinde ve yakın çevrelerinde sendikalı kimselerle olan etkileşimlerinin sendika algılarına etkileri,

- Sendika yöneticilerine olan bakış açıları, da test edilme imkanı bulmuştur.

Araştırmanın yöntemi başlığı altında bu amaçların gerçekleştirilmesi için kullanılan örneklem, veri toplama tekniği, verilerin analizi ve verilerin güvenilirliğinin analizi anlatılacaktır.

### **3.3. Araştırmanın Yöntemi**

#### **3.3.1. Örneklem**

Çalışmanın evrenini Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 2016-2017 eğitim yılında aktif olarak eğitimine devam eden 4846 öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerin 2698'i örgün öğretim, 2148'i ikinci öğretim öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu çalışmada örgün öğretim öğrencileri ile ikinci öğretim öğrencileri arasında bir ayrıma gidilmemiştir. Bu öğrenciler arasında değerlendirme açısından bir farkın gözetilmemesinin sebebi, öğrencilerin aynı dersleri aynı öğretim üyeleri tarafından alıyor olmalarıdır. Çalışmada 4846 sayıdaki öğrenciden en az 357 ve üzeri öğrenciye ulaşılması planlanmıştır. Bunun sebebi istatistiki olarak kabul gören örneklem büyüklüklerinden 5000 kişiyi kapsayan bir evren için gerekli örneklem büyüklüğünün 357 kişi olmasıdır. Bu amaç doğrultusunda 1000 adet anket bastırılmış ve anketler öğrenciler arasında bir ayırım gözetilmeden, gönüllü katılım esasına göre uygulanmıştır. Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde eğitimine devam 856 öğrenci ankete katılmış ve çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

##### **3.3.1.1. Örneklemin Niteliği**

Anket sorularının ilk bölümünde katılımcılara cinsiyet, yaş, üniversiteye gelene kadar nerede yaşadıkları, eğitimlerine devam ettikleri bölümleri ve sınıfları, daha önce gelir getiren bir işte çalışıp çalışmadıkları, ailelerinde ve sosyal çevrelerinde sendikaya üye bir tanıdıkları olup olmadığı soruları yöneltilmiştir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin “Üniversiteye gelene kadar hayatınızın çoğunluğunu Türkiye’nin hangi şehrinde geçirdiniz?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlara göre Bülent Ecevit Üniversitesi’ni tercih eden öğrencilerin %25,5’lik kısmı İstanbul’da, %13,4’ü Zonguldak’ta, %12,4’ü Ankara’da olmak üzere Bursa, Düzce, Kocaeli, Sakarya gibi Zonguldak’a yakın mesafede olan sanayi şehirlerinde hayatlarını geçirmişlerdir. Bunun yanında Türkiye’nin diğer illerinden gelen öğrenciler de bulunmaktadır.

Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde (İİBF) 6 bölüm bulunmaktadır. Ankete katılan öğrencilerin 137’si (%16) İşletme Bölümü öğrencisi, 191’i (%22,3) İktisat Bölümü öğrencisi, 214’ü (%25) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencisi, 79’u (%9,2) Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü öğrencisi, 130’u (15,2) Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü öğrencisi ve 105’i (%12,3) ise Maliye Bölümü öğrencisidir.

Ankete katılan 856 öğrencinin 158’i (%18,5) 1. Sınıf öğrencisi, 225’i (%26,3) 2. Sınıf öğrencisi, 264’ü (%30,8) 3. Sınıf öğrencisi ve 209’u (%24,4) 4. Sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin “Daha önce gelir getiren bir işte çalıştınız mı?” sorusuna vermiş oldukları yanıtların %54,2’si (464 kişi) evet, %45,8’i (392 kişi) hayır şeklindedir. Öğrencilerin %54,2’sinin iş tecrübesi bulunmaktadır.

Ankete katılan öğrencilerin 115’inin (%13,4) ailesinde sendikaya üye bulunurken, 733’ünün (%85,6) ailesinde sendikaya üye olan birey bulunmamaktadır. Bu soruya 8 öğrenci yanıt vermemiştir. ÇSGB 2016 Temmuz ayında sendikalaşma oranını 11,50 olarak açıklamıştır.<sup>6</sup> Anket sorularına verilen yanıtlar da ÇSGB tarafından açıklanan sendikalaşma oranı ile bir benzerlik göstermiştir.

Ankete katılan öğrenciler “Sosyal çevrenizde sendikaya üye ya da sendikalarda çalışan bir tanıdığınız var mı?” sorusuna %41,5 (355 kişi) oranında evet derken; %57,2 (490) hayır demiştir. Bu oranın yüksek olması Zonguldak şehrinin ülkemizdeki işçi şehirlerinden birisi olmasından kaynaklı olabilir. Örneğin,

---

<sup>6</sup> İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, (Çevirimiçi) [http://www.cs.gb.gov.tr/media/3400/2016\\_temmuz\\_6356.pdf](http://www.cs.gb.gov.tr/media/3400/2016_temmuz_6356.pdf), Erişim Tarihi: 29/12/2016.



Zonguldak ilinde 2016 verilerine göre sadece Genel Maden İş Sendikasına üye 9,265 işçi bulunmaktadır.<sup>7</sup>

### 3.3.2. Veri Toplama

Çalışmada anketi cevaplandıran bütün öğrenciler sonuçlara dahil edilmek istenmiştir. Bu yüzden kolayda örnekleme yöntemine seçilerek, 1000 adet anket bastırılmıştır. Anket uygulaması öğrencilere ders başlamadan önce ilgili öğretim üyesinden izin alınarak gerçekleştirilmiştir. Anket soruları öğrencilere dağıtılırken anket hakkında bilgi verilmiş, anketin önemi vurgulanmış ve öğrencilerin anket cevaplarının bu çalışmanın dışında herhangi bir yerde kullanılmayacağı belirtilmiştir. Anketteki verilerin analizi, güvenilirlik analizi ve çalışmanın bulguları ile ilgili detay bilgi sırasıyla çalışmanın devamında anlatılacaktır.

### 3.3.3. Anket Sorularının Hazırlanması

Çalışmanın verilerinin toplanması için anket yönteminden faydalanılmıştır. Anket sorularının hazırlanması için yapılan literatür taraması<sup>8</sup> sırasında bu çalışmanın amaçlarına bütünüyle uyan bir ölçeğe erişilememiştir. Bu yüzden kullanılan anket soruları bu çalışma için özel olarak hazırlanmıştır. Literatür taraması sırasında incelenen bazı çalışmaların içeriklerinden yararlanılmış, bazı çalışmaların ise anket soruları yol gösterici olmuştur.

Çalışmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemek için kullanılan 8 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise öğrencilerin sendikalara bakış açılarını belirlemek amacıyla hazırlanmış 15 adet soru bulunmaktadır (soruların tamamı ekte görülebilir). Anketin ikinci bölümünde 4 farklı değişken ölçülmeye çalışılmaktadır. Bunlar sırası ile

---

<sup>7</sup> A.y.

<sup>8</sup> Bkz. Julian Barling, E. Kevin Kelloway, Eric H. Bremermann, "Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs", **Journal of Applied Psychology**, C: 76, S: 5, 1991. ; James G. Pesek, Rod D. Raehsler, Robert S Balough, "Future Professionals and Manager: Their Attitudes Toward Unions, Organizational Beliefs, and Work Ethic", **Journal of Applied Social Psychology**, C: 36 S: 6, 2006. ; Salih Dursun, "Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları", **Sosyoloji Konferansları**, C:1, S:49, 2014. ; Barış Seçer, "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", **Çalışma ve Toplum**, C:4, S:23, 2009, s. 51.; Sadık Kılıç, "İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015.

“Sendikanın gücünün algılanması, genel sendika algısı, sendika yöneticilerine bakış ve potansiyel sendika talebi”dir.

Çalışmada anket soruları araştırmacılar tarafından hazırlanmış olduğu için sorularda açık olmayan yerlerin tespiti amacıyla 26.12.2016 tarihinde Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde eğitimine devam eden 50 öğrenci ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda anketin güvenilirliği, niteliği, anlaşılabilir olması test edilmiştir.

### **3.3.4. Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde, Güvenilirlik, t-testi, Chi-square(Ki-Kare) testi, ANOVA testi ve diğer bazı tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Bu istatistiklerden yararlanmak için SPSS paket programı kullanılmıştır. Analizler için anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

### **3.3.5. Verilerin Güvenilirliği**

Öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış açılarını ölçmek için uygulanan anketin üç değişkeni bulunmaktadır. Bu değişkenler sırasıyla “sendikanın gücünün algılanması, genel sendika algısı ve sendika yöneticilerine bakış” şeklindedir. Aşağıdaki tablo 1 de ölçeklerin güvenilirlik katsayısı olan Cronbach’s Alpha değerleri görülmektedir. “Sendikanın gücünün algılanması” değişkeni 0,526, “Genel sendika algısı” değişkeni 0,882 ve “sendika yöneticilerine bakış” değişkeni ise 0,833 olarak bulunmuştur. İstatistiki olarak hesaplanan Cronbach’s Alpha değerinin 0,7’nin üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.<sup>9</sup> Güvenilirlik katsayısı düşük olarak hesaplanan “Sendikanın gücünün algılanması” değişkeni analizlere dahil edilmemiştir.

---

<sup>9</sup> A.e.

**Tablo 1. Sendika ve Sendikacılığa Bakış Ölçeği Alt Boyutları ve Güvenilirlik Katsayıları**

	<b>Boyutlarda Yer Alan Sorular</b>	N	Cronbach's Alpha
<b>Sendikamın Gücünün Algılanması Değişkeni<sup>10</sup></b>	Türkiye’de sendikalar çalışma hayatının düzenlenmesinde etkilidir.	848	0,526
	Türkiye’de sendikalar ekonomik ve sosyal politikalara yön verebilecek güçtedir.	848	
	Türkiye’de işçi sendikaları işçilerin seslerini duyurabilmeleri için önemli bir güçtür	848	
<b>Genel Sendika Algısı Değişkeni</b>	Sendikalar işçilerin haklarını korur ve geliştirir.	823	0,882
	Sendikalar, iş güvencesini artırır.	823	
	Sendikalar, üyelerinin ücret artışı elde etmelerini sağlar.	823	
	Sendikalar üyelerinin çalışma şartlarını iyileştirir.	823	
	Sendikalar, hükümetleri çalışma şartlarının daha iyi seviyede oluşturması için etkiler.	823	
	Sendikalar, işyerindeki adaletin sağlanmasına katkıda bulunur.	823	
	Sendikalı şirketlerde çalışanların çalışma koşulları daha iyidir.	823	
	Sendikalar, topluma fayda sağlayan kurumlardır.	823	
<b>Sendika Yöneticilerine Bakış Değişkeni</b>	Sendika yöneticileri, üyelerinin isteklerine kulak verir	836	0,833
	Sendika yöneticileri, üyelerine karşı şeffaftır.	836	
	Sendika yöneticileri, topluma karşı şeffaftır.	836	
	Sendika yöneticileri, güvenilir kişilerdir.	836	

### 3.4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde yapılan analiz sonuçlarına yer verilecektir. Bunun için sırası ile anket soruları ve anketin değişkenlerine öğrencilerin vermiş oldukları yanıtları gösteren “Sendika ve Sendikacılığa Bakış Değişkeni” üzerinden kısa bir değerlendirme yapılacak ardından anketi oluşturan ölçekler ile yapılan analizler aktarılacaktır.

Hazırlanan anket soruları 5’li likert düzeyinde hazırlanmıştır. Sorulara verilen yanıtlar 1’den 5’e doğru gidildikçe daha pozitif bir algıyı ifade etmektedir. Analiz

<sup>10</sup> Ölçeğin bu alt boyutu yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre 0,526 gibi düşük bir güvenilirlikte hesaplandığı için yapılacak olan analizlere dahil edilmeyecektir.

sonuçlarını değerlendirilirken “kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ifadeleri birleştirilerek -1 değiştirilmiştir. Kararsızım yanıtı 0(sıfır) değiştirilmiş, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtları 1 (bir) olarak değiştirilmiştir.

### 3.4.1. Genel Sendika Algısı İle İlgili Analiz Sonuçları

Tablo 1’de belirtildiği üzere ankette “Genel sendika algısı, Sendika yöneticilerine bakış ve potansiyel sendika talebi” ölçekleri güvenilirlik analizi sonucunda yüksek güvenilirliğe sahip oldukları için çalışmanın analizlerinde kullanılacaktır. Bu başlık altında Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF öğrencilerinin sendika algılarının demografik değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediği test edilecektir.

**Tablo 2. Genel Sendika Algısı Sorularına Verilen Yanıtların Dağılımı**

	Sorular	Bölüm	-1	0	1
Genel Sendika Algısı	Sendikalar işçilerin haklarını korur ve geliştirir.	ÇEKO	11,20%	3,30%	85,50%
		DİĞER	13,10%	9,20%	77,70%
		TOPLAM	12,60%	7,70%	79,60%
	Sendikalar, iş güvencesini artırır.	ÇEKO	9,90%	6,10%	84,00%
		DİĞER	14,90%	15,10%	70,00%
		TOPLAM	13,70%	12,90%	73,50%
	Sendikalar, üyelerinin ücret artışı elde etmelerini sağlar.	ÇEKO	15,50%	23,50%	47,40%
		DİĞER	19,20%	33,40%	61,00%
		TOPLAM	18,20%	30,90%	50,80%
	Sendikalar üyelerinin çalışma şartlarını iyileştirir.	ÇEKO	7,00%	9,40%	83,60%
		DİĞER	15,00%	14,70%	70,30%
		TOPLAM	13,00%	13,30%	73,70%
	Sendikalar, hükümetleri çalışma şartlarının daha iyi seviyede oluşturması için etkiler.	ÇEKO	11,30%	16,90%	71,80%
		DİĞER	15,30%	20,00%	64,60%
		TOPLAM	14,30%	19,20%	66,40%
	Sendikalar, işyerindeki adaletin sağlanmasına katkıda bulunur.	ÇEKO	14,10%	13,10%	72,80%
		DİĞER	16,70%	21,10%	62,20%
		TOPLAM	16,00%	19,10%	64,90%
	Sendikali şirketlerde çalışanların çalışma koşulları daha iyidir.	ÇEKO	12,70%	30,20%	57,10%
		DİĞER	14,40%	38,10%	47,60%
		TOPLAM	14,00%	36,10%	49,90%
	Sendikalar, topluma fayda sağlayan kurumlardır.	ÇEKO	6,60%	17,10%	84,00%
		DİĞER	11,10%	15,20%	73,70%
		TOPLAM	10,00%	13,80%	76,20%

(-1:Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum; 0:Kararsızım; 1:Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum)

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri, İİBF içerisindeki diğer bölüm öğrencilerinden sendika ve sendikacılığa bakışları bakımından daha pozitif bir algıya sahiptirler. Nitekim “Sendikalar işçilerin haklarını korur ve geliştirir” ifadesine ankete katılan öğrencilerin tamamı %79.60’i katılıyorum cevabı verirken, ÇEKÖ Bölümü öğrencileri %85.50, diğer bölüm öğrencileri ise %77.70 oranında katılıyorum cevabı vermiştir. “Sendikalar topluma fayda sağlayan kurumlardır” sorusuna ise ankete katılan öğrencilerin %76.20’si katılıyorum cevabı verirken, ÇEKÖ Bölümü öğrencileri %84, Diğer Bölüm öğrencileri ise %73.70’i katılıyorum cevabı vermiştir. Tablo 2’den de anlaşılacağı üzere Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF öğrencilerinin genel olarak sendika algıları pozitif yöndedir.

**Tablo 3. Katılımcıların Genel Sendika Algısı Sorularına Vermiş Oldukları Yanıtlara İlişkin Temel Göstergeler**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	Anlamlılık (2- tailed)
Genel Sendika Algısı	Kadın	537	29,2421	5,32463	1.015	0.334
	Erkek	286	28,8217	6,23569		

Tablo 3’de görüldüğü üzere öğrencilerin genel sendika algıları ortalamaları kadın öğrencilerin 29,2421 iken erkek öğrencilerin ortalamaları 28,8217 olarak bulunmuştur. Bu farkın istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı ise cinsiyet ile Genel sendika algısı soruları arasında “t-testi” yapılarak test edilmiş ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir. ( $p>0.05$ )

Analiz sonuçlarına göre kadın ve erkek öğrencilerin sendika algıları istatistiksel olarak birbirlerinden farklı değildir. Kadın ve erkeklerin sendika algılarının birbirine yakın olması; en azından kadınların erkeklere göre daha negatif bir sendika algısına sahip olmadığını kesin olarak göstermektedir.

**Tablo 4. Genel Sendika Algısı ve Bölümler Arasındaki T-testi**

	Bölüm	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Genel Sendika Algısı	Diğer Bölümler	618	28,7071	5,79247	-3,685	0.00
	ÇEKO	205	30,2683	5,06538		

Tablo 4’te bölümlerine göre öğrencilerin genel sendika algıları hakkında hazırlanan sorulara verdikleri yanıtların ortalamaları gösterilmektedir. Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF’deki İktisat, İşletme, Maliye, UTİ ve SBKY bölümlerinde eğitimlerine devam eden öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar birleştirilerek diğer bölümler olarak gösterilmiştir. Buna göre ÇEKO Bölümü öğrencilerinin genel sendika algıları ortalamaları 30,2683 iken, diğer bölüm öğrencilerinin ortalamaları ise 28,7071 olarak hesaplanmıştır. Bu durum ÇEKO öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine göre sendikaları daha pozitif yönde algıladıklarını göstermektedir. Aradaki bu fark tablo 4’te görülen t-testi sonuçları itibari ile de anlamlı bulunmuştur. ( $p<0,05$ )

Yapılan analiz literatürdeki bilgilerle de bir örtüşme göstermiştir. Dursun’un yapmış olduğu çalışmada da “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü” öğrencilerinin sendikalara bakışının daha pozitif olduğu bulunmuştur.<sup>11</sup> Alınan eğitimin, kişilerin sendikaları algılamalarında etkili olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri, diğer bölüm öğrencilerine göre sendikalar ile ilgili daha çok bilgi sahibi olmaları sebebiyle en pozitif bakışa sahiptirler. Diğer bölümlerin ders programında sendika ve sendikacılıkla ilgili sadece bir seçmeli dersin olması veya sendikacılık hakkında herhangi bir dersin bulunmuyor olması öğrencilerin genel sendika algılarını negatif yönde etkilemiş olduğu belirtilebilir.

<sup>11</sup> Salih Dursun, “Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları”, **Sosyoloji Konferansları**, C:1, S:49, 2014.

**Tablo 5. Bölümler İle Genel Sendika Algısı Arasındaki ANOVA Analizi**

	Bölümler	N	M	SS	F	P	Post Hoc(Tukey)
<b>Genel Sendika Algısı</b>	İşletme	131	29,7023	4,68171	3,808	0,002	ÇEKO-İktisat, SBKY
	İktisat	183	28,2350	6,01961			
	ÇEKO	205	<b>30,2683</b>	5,06538			
	SBKY	79	27,9620	6,64183			
	UTI	127	28,9449	5,62352			
	Maliye	98	28,5510	6,09905			

Tablo 5’de ankete katılan öğrencilerin genel sendika algısı ile bölümler arasında bulunan anlamlı farkın hangi bölümler arasındaki farklardan kaynaklandığını daha detaylı bir şekilde gösteren ANOVA analizi yapılmıştır.

ANOVA analizi sonucunda katılımcıların bölümleri ile genel sendika algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Buna göre genel sendika algısı en pozitif olan bölüm öğrencileri 30,2683 ortalama ile “ÇEKO” bölümü öğrencileri iken, en negatif düşünen bölüm öğrencileri 27,9620 ortalama ile “Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi(SBKY)” bölümü öğrencileri olmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı bulunan bu farkın hangi bölümler arasında oluştuğunu gösteren Pos Hoc\* tekniklerinden Tukey testi sonuçlarına göre ise “ÇEKO bölümü ile İktisat, SBKY bölümleri arasındaki farktan kaynaklandığı görülmektedir. Alınan eğitimin sendika algısını pozitif yönde değiştirdiği yapılan analiz sonuçlarında görülmektedir. SBKY ve İktisat bölümlerinin ders kataloglarında sendikalarla ilgili bir seçmeli ders dışında dersin bulunmaması öğrencilerin sendika algılarını negatif yönde etkilemektedir.

**Tablo 6. Ailelerinde Sendika Üyesi Olması ile Genel Sendika Algısı Sorularının Analizi**

	Ailenizde Sendika Üyesi Var Mı?	N	M	SS	t	P
<b>Genel Sendika Algısı</b>	Evet	108	29,8889	6,11927	1,577	0,115
	Hayır	707	28,9661	5,59355		

\* Post Hoc testi sonuçları ek tablo 1’de sunulacaktır.

Tablo 6’da katılımcıların ailelerinde sendikaya üye bir bireyin bulunması ile genel sendika algısı arasındaki ilişki tespit edilmek istenmiştir. Bu ilişki için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır.

Yapılan t-testi sonuçlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

Tablo 6’ya göre ailesinde sendikaya üye olan 108 birey varken, ailesinde sendikaya üye olmayan 707 birey bulunmaktadır. Ailesinde sendika üyesi olan bir bireyin bulunduğu kişilerin ise genel sendika algı ortalaması 29,8889 ortalama ile ailesinde sendikaya üye bir birey bulunmayan kişilerin ortalamasından 28,9661 daha yüksektir. Buna göre “öğrencilerin ailelerinde sendikalı bireylerin olması öğrencilerin sendikayı algılayışlarında pozitif yönde etki yapmaktadır” denilebilir. Bu sonuç literatürdeki çeşitli çalışmalarla da paralellik göstermektedir.<sup>12</sup>

**Tablo 7. Sosyal Çevrelerinde Sendika Üyesi Olması ile Genel Sendika Algısı Sorularının Analizi**

	Sosyal Çevresinde Sendikalı Tanıdık Olması	N	M	SS	t	P
Genel Sendika Algısı	Evet	345	29,3333	6,11676	1,117	0,264
	Hayır	467	28,8844	5,30077		

Tablo 7’de katılımcıların sosyal çevrelerinde bir tanıdıklarının sendika üyesi olması ile sendika algılarının değişip değişmediği değerlendirilmek istenmiştir. Bu ilişkinin tespiti için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Yapılan t-testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilememiştir ( $p>0,05$ ). Ancak tablo 8’de de görüldüğü üzere Zonguldak gibi sendikalı işçi sayısının oldukça yüksek olduğu bir kentte eğitimlerine devam eden öğrencilerin sosyal hayatlarında sendika üyesi

<sup>12</sup>Bkz. Julian Barling, E. Kevin Kelloway ve Eric H. Bremermann, “Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs”, Journal of Applied Psychology, C: 76, S: 5, 1991. ; James G. Pesek, Rod D. Raehsler ve Robert S Balough, “Future Professionals and Manager: Their Attitudes Toward Unions, Organizational Beliefs, and Work Ethic”, Journal of Applied Social Psychology, C: 36 S: 6, 2006, s. 1569-1594. ; Salih Dursun, a.g.e.



bireylerle etkileşim içerisinde olmaları, öğrencilerin sendika algılarında pozitif bir etki yaratmıştır.

### 3.4.2. Sendika Yöneticilerine Bakış İle İlgili Analiz Sonuçları

Bu başlık altında Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF’de eğitimine devam eden öğrencilerin “sendika yöneticilerine bakış soruları”na vermiş oldukları yanıtların analiz sonuçları değerlendirilecek demografik değişkenlerin sendika yöneticilerine bakış açılarını üzerinde etkisi olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

**Tablo 8. Sendika Yöneticilerine Bakış Sorularına Verilen Yanıtların Dağılımı**

	Sorular	Bölüm	-1	0	1
<b>Sendika Yöneticilerine Bakış Değişkeni</b>	Sendika yöneticileri, üyelerinin isteklerine kulak verir.	ÇEKO	12,60%	16,40%	71,00%
		DİĞER	13,80%	21,70%	64,50%
		TOPLAM	13,50%	20,30%	66,20%
	Sendika yöneticileri, üyelerine karşı şeffaftır.	ÇEKO	18,80%	25,40%	55,90%
		DİĞER	18,80%	36,30%	44,90%
		TOPLAM	18,80%	33,60%	47,70%
	Sendika yöneticileri, topluma karşı şeffaftır.	ÇEKO	20,60%	39,60%	50,50%
		DİĞER	18,70%	29,00%	41,70%
		TOPLAM	19,20%	36,90%	43,90%
	Sendika yöneticileri, güvenilir kişilerdir.	ÇEKO	17,70%	44,00%	38,30%
		DİĞER	17,90%	48,00%	38,30%
		TOPLAM	17,80%	47,00%	35,20%

(-1:Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum; 0:Kararsızım; 1:Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum)

Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF öğrencileri sendika yöneticilerinin üyelerini dinleyen, üyelerine ve topluma karşı şeffaf olduklarını düşünmektedir. ÇEKO bölümü öğrencileri almış oldukları eğitim neticesinde diğer bölüm öğrencilerine göre sendika yöneticilerine daha pozitif bir bakış açısı içerisinde. Fakat öğrencilerin sendika yöneticilerinin güvenilirliği konusunda bazı çekinceleri oldukları görülmektedir. Öğrencilerin “sendika yöneticileri, güvenilir kişilerdir” sorusuna vermiş oldukları yanıtların yüzdeler dağılımı diğer sorulara vermiş oldukları yanıtların yüzdeler dağılımlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum sendika yöneticilerine öğrencilerin biraz tereddütlü baktıklarını göstermektedir. Nitekim ÇEKO ve diğer bölüm öğrencileri aynı oranda sendika yöneticilerini güvenilir bulmaktadır.

**Tablo 9. Sendika Yöneticilerine Bakış ile Cinsiyet Arasındaki T-testi**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Sendika Yöneticilerine Bakış	Kadın	544	13,7426	2,95826	2.5300	0.012
	Erkek	292	13,1507	3,36005		

Tablo 9’da görüldüğü üzere katılımcıların sendika yöneticilerine yönelik algılarının ortalamaları kadın öğrencilerde 13,7426 iken erkek öğrenciler de bu ortalama 13,1507 olarak hesaplanmıştır. Bu farkın istatistiki açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı ise t-testi yapılarak tespit edilmiştir. Tablo 9’da cinsiyet ile sendika yöneticilerine bakış değişkeni arasında, yapılan t-testi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

T-testi sonucu  $p < 0,05$  olduğu için aradaki fark cinsiyet ile sendika yöneticilerine bakış açısı arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir.

Kadınların çalışma hayatındaki sayılarının artması ve eğitim seviyelerinin yükselmesi, çalışma hayatındaki sorunlarla daha yakından yüzleşmelerine sebep olmuştur. Sendika yöneticileri, yaşanan üye kayıplarını kadın çalışanlarla telafi etmek için kadınların sorunlarına daha fazla eğilmektedir.<sup>13</sup> Kadınlara yönelik sendika yöneticilerinin söylemlerinin daha yapıcı bir hal alması, yapılan analiz sonuçlarına da yansımaktadır. Sonuçlar kadın öğrencilerin tutumlarının daha pozitif olduğunu göstermektedir.

**Tablo 10. Katılımcıların Sendika Yöneticilerine Bakış Soruları İle Bölümler Arasındaki İlişki**

	Bölüm	N	Ortalama	Standart Sapma	T değeri	P
Sendika Yöneticilerine Bakış	Diğer Bölümler	627	13,4258	3,14335	-1.771	0.077
	ÇEKO	209	13,8660	3,01299		

<sup>13</sup> Elif Alp, Bora Yenihan, “Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım”, *KAÜ İİBF Dergisi*, C: 6, S: 11, 2015, s. 125-148.

Tablo 10’da öğrencilerin bölümleri ile sendika yöneticilerine bakışı arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı test edilmek istenmiştir.

Yapılan t-testi sonuçlarına göre katılımcıların bölümleri ile sendika yöneticilerine bakışları arasındaki ilişki anlamlı olarak bulunamamıştır ( $p>0,05$ ) fakat tablodaki sonuçlar yorumlamaya değer görülmüştür. ÇEKO öğrencilerinin ortalamaları, diğer bölüm öğrencilerinin ortalamalarından yüksek olduğu tabloda görülmektedir. Bu durum ÇEKO bölümünde verilen eğitimlerin öğrencilerin sendika yöneticilerinin sorumluluklarının neler olduğunu diğer bölüm öğrencilerinden daha fazla bilgiye sahip olduklarını göstermektedir.

**Tablo 11. Eğitimlerine Devam Ettikleri Bölümleri ile Sendika Yöneticilerine Bakış Soruları Arasındaki İlişki**

	Bölümler	N	M	SS	F	P	Post Hoc (Tukey)
<b>Sendika Yöneticilerine Bakış</b>	İşletme	135	13,6593	2,87335	1,323	0,252	---
	İktisat	188	13,0957	3,37993			
	ÇEKO	209	13,8660	3,01299			
	SBKY	77	13,5974	3,17581			
	UTI	126	13,4127	3,33291			
	Maliye	101	13,6139	2,74580			

Tablo 11’de katılımcıların bölümleri ile sendika yöneticilerine bakışı arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı test edilmek istenmiştir.

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre katılımcıların bölümleri ile sendika yöneticilerine bakışları arasındaki ilişki anlamlı olarak bulunamamıştır ( $p>0,05$ ) fakat tablodaki sonuçlar yorumlamaya değer görülmüştür. Bölümlerin sendika ve sendika yöneticilerine karşı ortalamaları birbirlerine oldukça yakın çıkmıştır. Bu analiz sonuçlarına da öğrencilerin almış oldukları eğitimin sendika yöneticilerine bakış açılarını etkilediği görülebilmektedir. Nitekim ÇEKO bölümü öğrencilerinin derslerden edinmiş oldukları teorik bilgileri analiz sonuçlarına da yansımıştır. Bu yüzden ÇEKO öğrencileri diğer bölüm öğrencilerine göre daha pozitif bir bakış açısı içerisindedir.

### 3.4.3. Katılımcıların Potansiyel Sendika Talebi İle İlgili Analiz Sonuçları

Potansiyel sendika talebini ölçmek için “çalışmaya başladığımda sendikaya üye olma isterim” sorusu ile kullanılmıştır. Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF öğrencilerinin sendika talebi ve bu talebin demografik değişkenlere göre değişip değişmediği bu başlık altında anlatılacaktır.

**Tablo 12. Potansiyel Sendika Talebi Sorusuna Verilen Yanıtların Dağılımı**

	Soru	Bölüm	-1	0	1
Potansiyel Sendika Talebi	Çalışmaya başladığımda sendikaya üye olmak isterim.	ÇEKO	14,20%	34,60%	51,20%
		DİĞER	23,30%	42,00%	34,60%
		TOPLAM	21,00%	40,20%	38,80%

(-1:Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum; 0:Kararsızım; 1:Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum)

Bulgular içerisinde, en çarpıcı olanlardan birisi de potansiyel sendika talebi ile ilgilidir. Nitekim, öğrencilerin “Potansiyel sendika talebini” gösteren “çalışmaya başladığımda sendikaya üye olmak isterim” sorusuna verdikleri yanıtlar ÇEKO Bölümü öğrencilerinin %51.20’lik, Diğer Bölüm öğrencilerinin %34.60’lik ve ankete katılan bütün öğrencilerin ise %38.80’lik bir kısmı iş hayatına girdiklerinde sendikalı olmak istediklerini belirtmişlerdir. Demek oluyor ki çalışmamızdaki örneklem, yani geleceğin beyaz yakalı işçi adaylarının, iş hayatına girdiklerinde “sendika”lara üye olmayı potansiyellerinin günümüzdeki sendikalaşma oranlarının oldukça üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 13. Potansiyel Sendika Talebi İle Cinsiyet Arasındaki T-testi**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T Değeri	p
Potansiyel Sendika Talebi	Kadın	552	3,2246	0,96221	-0.125	0.901
	Erkek	294	3,2347	1,19271		

Tablo 13’te kadın ve erkek öğrencilerin potansiyel sendika talepleri hakkındaki görüşlerinin ortalamaları gösterilmektedir. Buna göre kadın öğrencilerin sendika talepleri ortalamaları 3,2246 iken, erkek öğrencilerin ortalamaları ise 3,2347 olarak hesaplanmıştır. Tablo 13’te görüldüğü üzere erkek öğrenciler çok az da olsa üyelik

konusunda kadınlardan daha pozitif düşünürken, aradaki fark t-testi sonuçlarından da anlaşılacağı üzere istatistiksel açıdan anlamlı değildir. ( $p>0,05$ )

Kadın öğrenciler de erkek öğrenciler kadar sendikalara üye olma potansiyeli taşımaktadır. Urhan'ın, yapmış olduğu çalışmada kadın işçilerin sendikalara üye olma istekliliklerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır.<sup>14</sup> Seçer, üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada da kadın öğrencilerin sendikaya üye olma istekliliklerinde daha pozitif bir bakışlarının olduğunu belirtmiştir.<sup>15</sup> Çalışmanın sonucu literatürdeki çalışmalar ile örtüşmektedir. Fakat çalışma hayatına girdiklerinde kadınlar ve erkekler arasında farklı faktörlerin etkisiyle “sendikaya üyelik” oranları değişkenlik gösterebilir.

**Tablo 14. Eğitime Devam Ettikleri Bölümleri ile Potansiyel Sendika Talebi Arasındaki T-testi**

	Bölüm	N	Ortalama	Standart Sapma	T Değeri	P
Potansiyel Sendika Talebi	Diğer Bölümler	635	3,1323	0,04113	-4.674	0.00
	ÇEKO	211	3,5166	1,02978		

Tablo 14'te öğrencilerin bölümlerine göre potansiyel sendika talepleri hakkındaki görüşlerinin ortalamaları gösterilmektedir. Buna göre ÇEKO bölümü öğrencilerinin sendika talepleri ortalamaları 3,5166 iken, diğer bölüm öğrencilerinin ortalamaları ise 3,1323 olarak hesaplanmıştır. Tablo 14'te görüldüğü üzere ÇEKO bölümü öğrencileri sendika talebi konusunda diğer bölüm öğrencilerinden daha pozitif düşünmektedir. Bu aradaki fark t-testi sonuçlarından da anlaşılacağı üzere istatistiksel açıdan anlamlıdır. ( $p<0,05$ )

Analiz sonuçlarına göre ÇEKO bölümü öğrencileri diğer bölüm öğrencilerine göre daha fazla sendikaya üye olma istekliliği içerisindedir. ÇEKO bölümü öğrencilerinin çalışma hayatında “fırsatını” bulduklarında sendikaya üye olabilecekleri anlaşılmaktadır. Bu durum ÇEKO bölümü öğrencilerinin almış oldukları

<sup>14</sup> Betül Urhan, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, Çalışma ve Toplum, C:1, S:4, 2005, s. 76.

<sup>15</sup> Barış Seçer, “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, Çalışma ve Toplum, C:4, S:23, 2009, s. 51.

eğitimlerdeki teorik bilgilerini, iş hayatına da yansıtmak isteklerinin olduğunu göstermektedir. ÇEKO öğrencileri çalışma hayatında işçilerin bir sorun ile karşılaştıklarında işverene ve hükümete karşı kendilerini sendikaların en iyi şekilde temsil edebileceğini düşünmektedirler. Analiz sonuçlarının hangi bölümlerin arasındaki farktan kaynaklandığını görebilmek için tablo 15’te gösterilen ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 15. Bölümler İle Potansiyel Sendika Talebi Arasındaki İlişkinin ANOVA Testi İle Analizi**

	Bölümler	N	M	SS	F	P	Post Hoc(Tukey)
<b>Potansiyel Sendika Talebi</b>	İşletme	137	3,1752	1,0703	5,66	0,00	ÇEKO-İşletme, İktisat, SBKY, MLY
	İktisat	189	3,2063	,99721			
	ÇEKO	211	<b>3,5166</b>	1,0298			
	SBKY	78	2,9103	1,0713			
	UTI	126	3,1984	1,0355			
	Maliye	105	3,0286	1,0234			

Tablo 15’de katılımcıların bölümleri ile potansiyel sendika talepleri arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Bu testin yapılabilmesi için ikiden fazla grubun arasındaki ilişkiyi inceleyen “One-way ANOVA” testinin uygulanması gereklidir.<sup>16</sup>

Yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcıların bölümleri ile sendika üyeliğine bakışları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Buna göre öğrencilerin sendika algıları en yüksek ortalamaya sahip olan bölüm 3,5166 ortalama ile “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümü olurken; en düşük ortalamaya sahip bölüm ise 2,9103 ortalama ile “Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi” bölümü olmuştur.

İstatistiki olarak anlamlı bulunan bu farkın yapılan Post Hoc\* Tukey testi sonuçlarına göre “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü ile İktisat, İşletme, SBKY ve Maliye bölümleri” arasındaki farktan kaynaklandığını göstermektedir. Eğitim alınan

<sup>16</sup> Remzi Altunışık, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, bs. 7, Sakarya, Sakarya Kitapevi, 2012, s. 199-200.

\*Post Hoc Tukey testi sonuçları ek tablo 2’de ayrıntılı olarak gösterilecektir.

bölümün sendika üyeliğine bakışa olan pozitif etkisi bu farkın oluşmasının nedenidir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencileri sendikalara üye olma konusunda diğer bölümlere göre daha isteklidir.<sup>17</sup> Bu durum öğrencilerin aldıkları derslerde sendikaların çalışanların çıkarlarının korunmasında en önemli kuruluşlar olduklarını bilmelerinden kaynaklanmaktadır. SBKY öğrencilerinin ortalamalarının en düşük çıkması ise öğrencilere sendikaların topluma olan faydalarının derslerde anlatılmamasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 16. “Çalışmaya Başladığımda Sendikaya Üye Olmak İsterim” İfadesine Verdikleri Yanıtlar İle Bölümleri Arasındaki İlişki**

		Bölüm						Pearson Chi-Square
		İşletme	İktisat	ÇEKO	SBKY	UTİ	Maliye	
<b>Potansiyel Sendika Talebi</b>	-1	21,20%	20,60%	14,20%	29,50%	19,80%	21,00%	0,01
	0	40,10%	46,00%	34,60%	43,60%	42,10%	40,20%	
	1	38,70%	33,40%	51,20%	26,90%	38,10%	38,80%	

(-1:Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum; 0:Kararsızım; 1:Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum)

Tablo 16’da ankete katılım gösteren öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma isteklerini gösteren potansiyel sendika talepleri ile bölümleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Yapılan Chi-square (Ki-kare) analizi sonuçlarına göre %5 anlamlılık seviyesinde bölümler ile öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olmak istemeleri arasında anlamlı bir fark vardır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneğini; İşletme bölümü öğrencilerinin %38,70; İktisat bölümü öğrencilerinin %33,40; ÇEKO bölümü öğrencilerinin; %51,20; SBKY bölümü öğrencilerinin %26,90; UTİ öğrencilerinin %38,10 Maliye bölümü öğrencilerinin %38,80’luk kısmı seçmiştir. Bu yüzdelerin şu andaki sendikalaşma oranının üzerinde olması fazlasıyla dikkate

<sup>17</sup> Barış Seçer, “Kadınların Sendikalara Yönelik ...”, a.g.e., s. 40.

değerdir. ÇEKO bölümü öğrencilerinin ortalamaları diğer bölüm öğrencilerine göre oldukça yüksektir. Bu durum alınan eğitimin etkisinin öğrencilerin sendika algıları ve potansiyel sendika taleplerini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir.

Çalışmada yapılan analizlerin genel bir değerlendirmesi yapılacak olursa;

- Öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış açıları; kadın öğrencilerin erkek öğrenciler kadar ve hatta daha pozitif görüşlerinin olduğunu göstermektedir.

- Öğrencilerin eğitim almakta olduğu bölümler açısından yapılan analiz sonucunda ise Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin sendika ve sendikacılığa bakışlarının diğer bölümlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç beklenen bir durumu yansıtmaktadır çünkü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin sendika ve sendikacılık hakkında almış olduğu eğitim, diğer bölüm öğrencilerinin almış olduğu eğitimden daha fazladır. Alınan eğitim, öğrencilerin diğer bölüm öğrencilerine göre sendika ve sendikacılığa bakış ortalamalarının daha yüksek olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

- Öğrencilerin ailelerinde sendikalı olan bir bireyin bulunması ile sendika ve sendikacılığa bakışları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiş olmasına rağmen, ailesinde sendikalı bir aile ferdi olan öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış ortalamaları, sendikaya üye bir aile ferdi bulunmayan öğrencilere göre daha pozitif olarak ortaya çıkmıştır.

- Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki öğrencilerin sendika yöneticilerine karşı olan bakış açıları; kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha pozitif bir bakış açısı içerisindedir. Bunun yanında bölümler açısından değerlendirildiğinde, bölümlerin hesaplanan istatistiki ortalamaları birbirine çok yakın bulunmuştur. Bölüm bazında alınan eğitimin etkisi gözlemlenmiştir. ÇEKO bölümü öğrencileri sendika yöneticilerinin sorumlulukları hakkında daha çok teorik bilgiye sahip olmalarından dolayı ortalamaları diğer bölümlere göre daha yüksek bulunmuştur. Sendika liderlerinin geleceğin birer işçi ve işveren adayları olan öğrenciler ile sınırlı bir iletişimde oldukları belirtilebilir. Sendikalar için potansiyel birer üye niteliği taşıyan öğrenciler ile sendikalar ve sendika liderleri arasında daha



iyi bir iletişim kurulması, sendikaların üye sayılarının gelecek yıllarda artmasına katkıda bulunabilir.

- Katılımcıların sosyal çevrelerinde sendikaya üye olan bireyler olmasının, katılımcıların sendika ve sendikacılığa olan bakış açılarıyla nasıl bir ilişki içinde olduğu istatistiki olarak test edilmiş ancak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Fakat öğrencilerin sosyal çevrelerinde sendikaya üye olan birinin bulunması, öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakışını az da olsa etkilemiştir. Öğrencilerin Zonguldak gibi bir işçi şehrinde yaşamalarının sendikacılık ile ilgili tutumlarını pozitif yöne kaydıracağı söylenebilir.

-Yapılan analizlerin sonuçları da göz önünde bulundurulduğunda, geleceğin işçi ve işveren adayları için sendika ve sendikacılığa bakış açısında pozitif bir eğilim olduğu belirtilebilir. Nitekim öğrencilerin iş hayatına girdiklerinde sendikalara üye olabileceklerini belirten potansiyel sendika talepleri oranı, açıklanan sendikalaşma oranlarının oldukça üzerindedir. Bu noktada sendikalara ciddi görev ve sorumluluklar düşmektedir. Ayrıca iş hayatında sendikalaşma oranlarında bu kadar ciddi bir düşüşün yaşanması, sendikalaşmanın önünde farklı engellerin olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği, işveren direnci gibi faktörler çalışma hayatındaki bireylerin sendikalara üye olmaktan kaçınmasın da etkili olmaktadır.

## SONUÇ

Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri olan sendikalar, Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan emek sömürsünün önüne geçmek amacı taşıyan sivil toplum örgütleridir.

Buhar makinesinin üretimde kullanılması ile başlayan Sanayi Devrimi işçiler için oldukça kötü çalışma koşulları ve düşük ücretler meydana getirmiştir. Artık eskiden olduğu gibi bir kişi hem işveren rolünü hem de işçi rolünü üstlenemeyecektir. Bu dönem büyük fabrikalarda kitle üretiminin yapıldığı ve daha fazla kâr elde etmek için işçilerin çalışma koşullarının göz ardı edildiği bir dönemdir. Emek ve sermayenin birbirinden ayrılmasını zorunlu kılan bu dönemde, işçiler ve işveren arasındaki çıkar çatışmaları, sermayenin sahibi olan işverenlerin karşısında daha güçlü durabilmek için işçilerin bir araya gelmelerini zorunlu kılmıştır. Dolayısıyla sendikalar için, emek sömürsünün önüne geçmek amacıyla işçileri tek bir çatı altında toplayan birer sivil toplum örgütleridir demek yanlış olmayacaktır.

Sendikalar; üyelerinin ihtiyaçları, ülkelerin ekonomik ve kültürel yapıları ve yasal düzenlemeler gibi faktörlere bağlı olarak her ülkede farklı boyutlarda ortaya çıkmıştır. Ancak bütün modellerde ortak olarak görülen amacı ise üyelerine çalışma yaşamında en iyi şartları sağlamaktır.

Sendikalar kendileri için uygun şartların bulunduğu 1970'li yılların ortalarına kadar çeşitli sorunlarla karşılaşmış olsa da, gerek üye sayıları gerekse hükümetleri etkileme gücü olarak en güçlü dönemlerini yaşamışlardır. Sendikalar, yaşanan bu güçlü dönemden sonra ekonomik krizler ve krizlere bağlı olarak değişen ekonomi ve istihdam politikaları sonucu eski güçlerini yitirmeye başlamışlardır.

Küreselleşme ve bilgi toplumu ile ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri artık tek tip üretimin geride kaldığı ve üretimde müşterilerin isteklerinin ve tercihlerinin öne çıktığı esnek üretim biçimlerinin kullanılmasını gerekli kılmıştır. Esnekleşme ile birlikte ise bireysellik ve standart dışı çalışma şekillerinin gelişmiş olması, aynı zamanda işverenlerin de sendikaları birer maliyet unsuru olarak görmesi ve işyerlerinde istememesi gibi sebepler sendikaların güç ve etkinliklerinde azalmaya sebep olmuştur. Sendikaların yerine işverenler tarafından ortaya çıkarılan insan

kaynakları yönetimi, işletmelerde sendikaların rollerini üstlenmeye çalışmıştır. Fakat bu durum, sendikaların etkinliklerinde bir azalmaya sebep olsa da sendikaları tamamen ortadan kaldıracabilecek bir durum olarak değerlendirilmemelidir.

Küreselleşme, bilgi toplumu, neo-liberal iktisat politikaları ve bütün bu sürece bağlı olarak değişen üretim yapısı, sendikaların oldukça zor günler yaşamalarına ve üye sayılarının azalmasına neden olmuştur. Hükümetlerin de işçi ve işveren arasındaki ilişkiye fazla müdahale etmemesiyle ve çıkarılan sendika karşıtı yasalar sebebiyle sendikalar eski güç ve etkinliklerinden oldukça uzaklaşmışlardır.

Sendikaların yaşamış olduğu bu güç kaybının nedenleri hiç şüphesiz yukarıda belirtilen faktörlere bağlıdır ancak sendikalara olan talebin azalması, endüstri ilişkilerinin sendikasız endüstri ilişkilerine doğru yönelmesini göstermemektedir. Bu çalışmanın temel hedeflerinin dışında kalmasına rağmen öğrencilerin sendikalara olan bakışlarının pozitif yönde olması ve gelecekte sendikalara üye olabileceklerini belirtmeleri sendikalar için olumlu bir durumdur. Bu noktada ÇSGB'nin yayınlamış olduğu gerçekleşen sendikalaşma oranlarının, çalışmada ortaya çıkan sendikaya üye olma istekliliği oranlarından düşük olmasının altında yatan sebeplerin araştırılması gelecek çalışmalar için oldukça önemlidir.

Sendikalar içinde buldukları bu durumdan kurtulabilmeleri için eskiden uygulamış oldukları politikalardan vazgeçerek toplumun bütün kesimlerini etkileyebilecek politikalara yönelmelidir. Sendikalar, toplumun faydası için hareket etmek amacıyla sapmamalı ve bu amaç doğrultusunda kendilerini geliştirmeli, yeni politikalara yönelmelidir. Bunun için öncelikle geleceğin işçi ve işveren adayları olan gençler ile olan iletişimlerini kuvvetlendirmeli ve onlara kendilerini daha iyi tanıma fırsatı sunmalıdır.

Bu çalışmanın temel amacı Bülent Ecevit Üniversitesinde eğitimlerine devam eden öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış açılarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda 856 öğrencinin gönüllü katılımı ile alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin sendikalar hakkındaki görüşleri cinsiyet, aile, eğitim alınan bölüm, sosyal çevre gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu bağlamda çalışmada elde edilen sonuçlara bakılacak olursa;

Cinsiyet ile sendika ve sendikacılığa bakış açısı arasında yapılan analizler sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kadın öğrencilerin sendikalar hakkındaki görüşleri erkek öğrencilere göre daha pozitif olarak belirlenmiştir. Özellikle 1980 sonrası yaşanan süreçte kadınların çalışma hayatında daha etkin olarak yer edinmiş olmasının sendikaların güç kaybetmesinde etkili olduğu belirtilirken, kadınların sendikalara üye olmak istememeleri gibi bir algı oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak bu genel kanının aksine geleceğin işgücü adayları olan öğrencilerin sendikalara bakış açısının bu yönde olmadığı belirtilmelidir. Bunu çalışmanın analiz sonuçlarında bulmak mümkündür. Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları çeşitli zorluklardan dolayı, toplumda sendikaların güçlerini kaybetmelerinde en önemli etkenlerden birisi olarak kadınların iş hayatındaki etkinliğinin artması şeklinde bir algı oluşturulmaya çalışılmıştır denebilir.

Eğitim alınan bölüm ile sendika ve sendikacılığa bakış açısı arasında yapılan analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencileri İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki diğer bölümlerden genel olarak daha pozitif bir bakış sergilemektedir. Bunun sebebi eğitim alınan bölümde sendika ve sendikacılıkla ilgili daha fazla bilgi edinilmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak çalışmanın bulguları incelendiğinde diğer bölümlerin de sendikacılığa olan bakış açılarının pozitif yönde olduklarını belirtmek gerekir.

Ailede sendika üyesi bir bireyin bulunup bulunmaması durumu ile öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %75'inin ailesinde sendikaya üye bir birey bulunmamaktadır. Bu durum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açıklanan sendikalaşma oranları ile bir benzerlik göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamasına rağmen öğrencilerin ailelerinde sendikalı bireylerin olması öğrencilerin sendika algılarını pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışmanın sendikalar için belirtilen unsurların yanında en önemli bulgularından birisi öğrencilerin potansiyel sendika taleplerini gösteren “çalışmaya başladığımda sendikaya üye olmak isterim” ifadesine vermiş olduğu yanıtlardır. Buna göre çalışmaya katılan öğrencilerin %38,8'i “çalışmaya başladığımda sendikaya üye

olmak isterim” demiştir. Bu oran da açıklanan sendikalaşma oranının oldukça üzerindedir. Sendikaların, geleceğin potansiyel üyeleri için çalışmalarını artırmaları ve iş hayatına girdiklerinde sendikalara üye olmalarını sağlamalıdır.

Çalışmanın genel sonucu ise Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin sendika ve sendikacılık hakkındaki görüşlerinin pozitif olduğu şeklindedir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri almış oldukları eğitimin neticesinde diğer bölüm öğrencilerine göre daha sendika ve sendikacılık hakkında daha pozitif düşünmektedir.



## KAYNAKÇA

- Akkaya, Yüksel : “Toplumsal Hareket Sendikacılığı Ne Kadar Yeni, Ne Kadar Eski?”, (Çevrimiçi), <http://sendika10.org/2004/11/toplumsal-hareket-sendikaciligi-ne-kadar-yeni-ne-kadar-eski-yuksel-akkaya/>, Erişim Tarihi: 20.04.2016.
- Adhikari, Dev Raj : **National Factors and Employment Relations in Japan**, Tokyo, Japan Institute of Labour Policy and Training, 2005, s. 35.
- Ahmad, Feroz : **Bir Kimlik Peşinde Türkiye**, Bs.2, Çev. Sadat Cem Karadeli, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 154, 2007, s. 121-125.
- Akgeyik, Tekin : “Teknolojik Değişim, PostFordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:14, S:3, 2000, s. 3-4.
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu, Engin Yıldırım, : **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, 7.bs., Sakarya, Sakarya Kitapevi, 2012, s. 199-200.
- Alp Elif, Bora Yenihan : “Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım”, **KAÜ İİBF Dergisi**, C:6, S:11, 2015, s. 125-148.
- Ansall, Hacer : **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)**, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, s. 9.

- Ar, Kamil Necdet : “Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi”, (yayınlanmamış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 25.
- As, İzzettin : “Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşveren Sendikacılığı”, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 9.
- Aybas Meryem, Dünder : “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı”, **Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, S:76, 2014, s. 4.
- Aydınlı, Halil İbrahim : “Sosyo-ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, **Kamu-İş Dergisi**, C:7, S:4, 2004, s.y.
- Aytaç Serpil, Aşkın Keser, : “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, **İş-güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:4, S:2, 2002, (Çevrimiçi), <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=48&cilt=4&sayi=2&yil=2002> , Erişim Tarihi: 20.02.2016.

Aytemiz Seymen Oya, Hüseyin Çeken, “Küreselleşme ve Çok uluslu işletmelerin Çalışma İlişkileri Üzerindeki etkileri: Makro ve Mikro Boyutta Bir Değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:9, S:2, 2004, s. 55.

Barışık Salih, Çevik İsmail Emrah, Nüket Kırıcı Çevik, “Türkiye’de Okun Yasası, Asimetri İlişkisi ve İstihdam Yaratmayan Büyüme: Markov- Switching Yaklaşımı”, **Maliye Dergisi**, S:159, Temmuz-Aralık 2010, s. 89.

Barling Julian, Kevin E. Kelloway, Eric H Bremermann, “Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs”, **Journal of Applied Psychology**, C:76, S:5, 1991, s. 725-726.

Biçerli, Mustafa K. : “Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1992.

Bilgin, Leman “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:5, S: 4, 2003, s. 14.

Chang, Tracy F.H., : “A Structural Model of Race, Gender, Class, and Attitudes toward Labor Unions”, **The Social Science Journal**, C:40, 2003, s. 189-200.



- Charlwood, Andy : “Willingness to Unionize amongst Non-union Workers”, ed. H. Gospel, S. Wood: **Representing Workers: Trade Union Recognition and Membersihp in Britain**. London: Routledge, 2003
- Clark Paul F., : **Building more effective Unions**, Second Edition, London, Cornell University Press, 2009, s. 24.
- Çakır, Özlem : “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:12, 2007/1, s. 120.
- Çap, İlkin Belül, Cihan Durmuşkaya : “Türkiye’de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi ve Sendikalaşma Oranının Azalma Sebepleri”, **European Journal Of Social Sciences Education and Resaearch**, C:2, S:3, 2014, s. 38-39.
- Çelik, Nuri : **İş Hukuku Dersleri**, Bs:24, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s. 391-397.
- Çelik Şahin, Hande : “Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:7, 2010, s. 27.
- Çelik, Aziz : “ Uluslararası Çalışma Normları ve Çalışma İlişkilerine Etkileri Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası”, **Ekonomi Forumu-III**, Friedrich Ebert Stiftung Yayınları, 2014, s. 9-13.

Çelik, Aziz : “Yeni Sendikalar Yasası Ne Getiriyor Ne Götürüyor?”, (Çevrimiçi), <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiriyor-ne-goturuyor,5858>, Erişim Tarihi: 15.04.2016.

D’Art, Darly, Thomas Turner, : “Independent Collective Representation: Providing Effectiveness, Fairness and Democracy in the Employment Relationship”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, C:15, S:4, 2003, s. 169-181.

Delican, Mustafa : “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 51. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 2006, s. 1-13.

Delican, Mustafa : “Endüstri İlişkileri”, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1**, Ed. Ali İhsan Özeroğlu, Türk-İş Yayınları, Ankara, Eylül 2012, s. 258-264.

Demircioğlu, A. Murat : **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:14, 1987.

Demirdizen Derya, Kuvvet Lordoğlu : “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkansızın Arayışı Mı?”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler**, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2013. s. 225.

- Dereli, Toker : “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:36, 2013/1, s. 42.
- Deshpande, Satish P. , Jack Fiorito : “Specific And General Beliefs In Union Voting Models”, **Academy of Management Journal**, C:32, S:4, 1989, s. 883-897.
- Devlet Planlama Teşkilatı, : **Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2000, s. 1.
- Dokuyan, Sabit : “Çok Partili Hayata Geçişte Önemli Bir Adım: Demokrat Parti'nin Kuruluşu”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S:2, 2014, s. 151-169.
- Dumanlı Kürkcü, Duygu , : “Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar”, **The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication**, C:3, S:2, 2013, s. 5-8.
- Dundon, Tony : “Employer Opposition and Union Avoidance in the UK”, **Industrial Relations Journal**, S:33, 2003, s. 235-236.
- Dursun, Salih : “Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları”, **Sosyoloji Konferansları**, C:1, S:49, 2014.
- Dursun, Salih : “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışanlar Üzerine Etkisi”, **Türk-Metal Dergisi**,S:164, Mart 2013, s. 49.

- Dursun, Salih : “Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları”, **Sosyoloji Konferansları**, C:1, S:49, 2014, s. 33-46.
- Dursun, Salih, Serpil Aytac : “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:28, S:1, s. 71-84.
- Ekin, Nusret : **Endüstri İlişkileri**, bs. 4, İstanbul, Venüs Ofset, 1987.
- Ekin, Nusret : **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, İşletme Fakültesi Yayınları, 1989.
- Ekin, Nusret : “Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:41- 42, S:1, 1998, s. 2.
- Engin, Murat : “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:39, 2013/4, s. 144.
- Erdem, Orhan : “Küreselleşme ve (Ulus Devletlere) Etkileri”, **e-Journal of New Wrold Sciences Academy**, C:4, S:3, 2009, s. 243-249.
- Erdoğan, Ekrem, Mehmet Zeki Ak : “Neo-liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar”, **Kamu-İş**, C:7, S:2, 2003, s. 5.
- Erişçi, Lütfi : “Türkiye’de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)”, **Sosyal Tarih araştırmaları**, İstanbul, TÜSTAV Yayınları, 2003.

- Ersoy, Ersan : “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:19, S:2, 2009, s. 209-210.
- Fairbrother Peter, Edward, Webstre : “Social Movement Unionism: Questions and Possibilities”, **Employ Respons Rights Journal**, S:20, 2008, s. 309-313.
- Gall, Gregor : “British Employer resistance to Trade Union recognition”, **Human Resource management Journal**, S:14, 2004, s. 36-53
- Gerşil, Gülşen, Mehtap Aracı : “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:16, Bahar 2006, s. y.
- Gizir, Cem Ali : “Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C:1, S:2, 2005, s. 196-213
- Güneş, Hamza : “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, C:1, S:1, Temmuz-Eylül 2013, s. 62-79.
- Güzel, Mehmet Ş. : “Cumhuriyet Türkiye’sinde İşçi Hareketleri, (Çevrimiçi)<http://www.ata.boun.edu.tr/htr/documents/Guzel,%20Mehmet%20Sehmus%20Cumhuriyet%20Turkiyesinde%20Isci%20Harekerleri.pdf>, Erişim Tarihi:8/02/2016.

- Hellegren, Johnny, Antonio : “ Can Union Support Reduce the Negatif Effects of Job Insecurity on well-being?”, **Economic and Industrial Democracy**, C:24, S:2, 2003, s. 271-289.
- Hyman, Richad : “Sendikal Bilincin Sınırları”, **11. Tez Kitap Dizisi**, S:5, İstanbul, 1987.
- Hyman, Richard : "Trade Unions and the Politics of the European Social Model”, **Economic and Industrial Democracy**, :26, S:1, 2005, s. 9-40.
- Işıklı, Alpaslan : **Gerçek Örgütlenme ve Sendikacılık**, 1. Bs.,Ankara, İmge Kitabevi, 2003.
- Işıklı, Alpaslan : **Sendikacılık ve Siyaset**, bs.6, Ankara, İmge kitapevi, 2005.
- İleri, Ülkü : **Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri**, Ankara, TUHİS Yayınları, 2009.
- İnceler, Metin : “İşçi Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem Analizi ile Değerlendirilmesi”, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2012.
- Kaya, Pir Ali : “ Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi”, **V.Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, Petrol-İş Yayını 118, İstanbul, 2013, s. 152.

- Kaya, Mehmet : “Küreselleşme Yaklaşımları”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.13, 2009, s. 3.
- Kazgan, Gülten : **Küreselleşme ve Ulus Devlet : Yeni Ekonomik Düzen**, 5.Bs., İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009.
- Kılıç, Sadık : “Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:42, 2014/3, s. 121.
- Kılıç, Sadık : “Mobilizasyon Teorisi ve Kolektivizm Bağlamında Endüstri İlişkilerinde “Dönüşüm”: Perakende Sektöründe Bir Araştırma”,(yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.
- Kılıç, Sadık : “İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye’deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015.
- Kılıç, Sadık : “Sendikaların Yeniden Canlanması İçin İki Rakip Strateji: Paydaşlık ve Örgütlenme”,**Çalışma ve Toplum**, S:50, 2016/3, s. 1203-1230.
- Kılıç, Sadık, Kemal Yıldız : “İkame Etkisi, Baskı Etkisi ve Bu Etkiler ile Sendikalaşma Eğilimi Arasındaki İlişki”, **Sosyoekonomi**, 24(28), 2016.

- Knights of Labor(KOL) : <http://global.britannica.com/topic/Knights-of-Labor>,  
Erişim Tarihi: 19.02.2016.
- Kocabaş, Fatma : “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:10, 2004, s.y.
- Koç, Yıldırım : **Türkiye işçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, İstanbul, Kaynak Yayınları, 2003.
- Koç, Yıldırım : **Sendikacılık Tarihi**, Ankara, Türk-iř Eğitim Yay. No.1, 1998.
- Kozak, İbrahim E. : “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:37-38, 1992, s. 63-81.
- Kutal, Metin : “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, **Friedrich Ebert Vakfı Tarafından Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Tebliğ**, 1996, s. 252-255.
- Kutal, Metin : “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:5, 2005/2, s. 17-20.
- Lefrance, Georges, Kemal : **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, İstanbul, Varlık Sülker Yayınları, 1966.



- Lind, Jens : “Trade Unions: Social Movement or Welfare Apparatus”,**The Challenges to Trade Unions in Europ**, Ed. Peter Leinsink, Jim Van Leemput, Jacques Vilroks, Hartnolls Limited, Cornwall,1996.
- Madison, Charles A. : **American Labor Leaders-Personalities and Forces in The Labor Movement**, Harper and Brothers, New York, 1950, aktaran: Alpaslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, bs.6, Ankara, İmge Kitapevi, 2005.
- Mahiroğulları, Adnan : “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Doç Dr. Feramuz Aydoğan’ın Anısına**, C:2, S:1, 2001, s. 161-190.
- Mahiroğulları, Adnan : “Sendika Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi”, **Emek ve Toplum Dergisi**, C:1, S:2, 2012/2, s. 19
- Mahiroğulları, Adnan : “21. Yüzyıla Girerken Sendikacılık”, **Emek ve Toplum Dergisi**, C:1, S:1, 2012, s. 16-17.
- Mahiroğulları, Adnan : **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, bs.2., Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.
- Makal, Ahmet : “Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, C:1, S:16, 2008, s. 12.

- Makal, Ahmet : “Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi”, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları**, Ankara: Türk-İş Yayını, Mart-2013, s. 89-111.
- Marshall, Gordon : **Sosyoloji Sözlüğü**, çev. Osman Akınay ve Derya Kömürcü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 1999, s. 649.
- McShane, Steven L., : “General Union Attitude: A Construct Validation”, *Journal of Labor Research*, C:7 , S:4 , Fall 1986, s. 404.
- Memduhoğlu, Basri Hasan : “ Post-Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri”, **Üniversite ve Toplum Dergisi**, C:7, S:4, Aralık 2007, s. 5-7.
- Milanovic, Branko : “Can we Discern the Effect of Globalization on Income Distribution?”, **Policy Research Working Paper**, The World Bank Development Research Group, August 2002, s. 3.
- Moody, Kim : **Workers in a Lean World Unions in the International Economy**, Londra, Verso, 1997.
- Moore, Sian : “Union Mobilization and Employer Counter-mobilization in the Statutory Recognition Process”, Ed. J. Kelly ve P. Willman: **Union Organization and Activity**, London: Routledge, 2004.

- Mütevelliöđlu, Nergis : “İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler**, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2013, s. 181.
- Mütevelliöđlu, Nergis, : “İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Zanbak Mert Mehmet Araştırmasının Bulguları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C:11, S:1, 2010, s. 207-229
- Öcal, Aslan Tolga : “Endüstri İlişkilerinde Değişim ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu”, (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- Önsal Naci, Nuray Sül, : **Soru ve Cevapları ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Suat Terzi, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**, Ankara, TürkMetal Yayınları, 2015, s. 1.
- Önsal, Naci : **Endüstri İlişkileri Notları**, Ankara, Yorum Basım Yayın San. Ltd.Şti., 2010, s. 59.
- Özdemir, Süleyman : **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2007-57, 2007.
- Özel, Hasan Alp : “İktisadi Perspektiften Küreselleşme Kavramı ve Gelişimi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, C:2, 2011, s. 92.
- Özkiraz, Ahmet : “Sendikaları Doğuşu Türkiye ve Batı Avrupa Nuray, Talu Ülkeleri Karşılaştırması”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S:2, 2008, s. 108-126.

- Özmen, Özlem : “Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı: Uluslararası Belgeler ve Ülek Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme”, (yayımlanmamış uzmanlık tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014.
- Pesek James G., Rod D. : “Future Professionals and Manager: Their Attitudes Toward Unions, Organizational Beliefs, and Work Ethic”, **Journal of Applied Social Psychology**, C:36 S:6, 2006, s. 1569-1594.
- Raehsler, Robert S Balough
- Seçer, Barış : “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, **Çalışma ve Toplum**, C:4, S:23, 2009, s. 27-60.
- Selamoğlu, Ahmet : “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:6, 2003 / 2, s. 67-68.
- Sevgi, Hüseyin : “Neo-Liberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, C:4, S:2, 2012, s. 67-70.
- Sverke, Magnus, Sarosh Kuruvilla : “A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory”, **Journal of Organizational Behavior**, 16(6), 1995, s. 507.
- Şahin Levent, Ekrem : “Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik Bir Araştırma”, **İş ve Hayat Dergisi**, S:1, 2015, s. 98.
- Aydın, Mehmet Güler

- Şahin, Hande : “İşçi Hareketine Tarihsel Bir Bakış: Dünden Bugüne Yaşanan Dönüşümlerin Yapısal Bir Analizi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:17, S:1, 2015, s. 176.
- Şahin, Levent : “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Şahlanan, Fevzi : **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 6, 1986.
- Şenkal, Abdülkadir : **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Kamu-İş Yayınları, 1999
- TDK, : [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569d3a49817459.89090689](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569d3a49817459.89090689), Erişim Tarihi: 15.11.2015.
- Tekin Ömer Akgün, Ömer Kürşad Tüfekçi : “Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:17, S:1, 2015, s. 171-200.
- Tokol, Aysen : **Sosyal Politika**, Ed. Aysel Tokol ve Yusuf Alper, 6.Bs., Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım, 2015.

- Tokol, Aysen : “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:4, S:1, 2002.(<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=200>).
- Tokol, Aysen : **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Bs.2, Bursa, Nobel Basımevi, 2005.
- Tokol, Aysen : **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Bs.6, Bursa, Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti. 2014.
- Tokol, Aysen : **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 5. Baskı, Bursa, Dora Basım-Yayın Dağıtım, 2014.
- Topalhan, Türker : **Endüstri İlişkileri**, Ankara, Matser Yayıncılık, 2015.
- Toulmin, Stephan : “The Ambiguities Of Globalization”, **Futures**, S:31, 1999, s. 906.
- Turner, Thomas,  
Darly D’Art : “Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Causal Analysis”, **Labour Studies Journal**, C:37, S:1, 2012, s. 34.
- Türkiye İstatistik Kurumu  
(TÜİK) (Çevrimiçi),  
: [http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html) , Erişim Tarihi: 20.03.2016.

- Uçar, Zefure : “Türkiye’de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2010, s. 113.
- Uçkan, Banu, Deniz : “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, C:3, S:22, 2009, s. 36.
- Urhan, Betül : “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, C:1, S:4, 2005, s. 76.
- Urhan, Betül : “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:14, S:2, 2012, s. 36.
- Urhan, Betül, Ahmet, Selamoğlu : “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:18, 2008/3, s. 175-176.
- Urhan, Betül, Seydi Çelik, : “Türkiye’de Sistemin “Milli Güvenlik” Algısı ve Bunun İşçi Hareketleri Ve Sendikacılık Faaliyeti Üzerindeki Etkisi”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s. 109-140.
- Waterman, Peter : “Yeni Toplumsal Hareket Sendikacılık: Yeni Bir Dünya Düzeni İçin Yeni Bir Sendika Modeli”, **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Yayınları, S: 21, 2004, s. 134-137.

- Webb Sidney, Beatrice, Webb : **The History of Trade Unionism**, London, Longmans Green And Co., 1920.
- Yavuz, Arif : “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye için Öneriler”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını)**, Yayın No:38, Ankara, 2000, s. 617-618.
- Yazgan, Turan : **Türkiye’de Sendikal Hareketler: (Kısa Tarihçe)**, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları, 1982.
- Yazıcı, Erdinç vd. : **Klasikten Küresele Endüstri İlişkileri**, Ed. Erdinç Yazıcı, Ankara, Orion Kitabevi, 2015.
- Yıldırım, Engin, Banu Uçkan : “ İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:25, 2010/2, s. 163-184.
- Yılmaz, İbrahim Alpay vd. : “Üniversite Öğrencilerinin Kaygı Düzeyinin Belirlenmesi: Bir Örnek Çalışma”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Aralık 2014, s. 16-26.
- Yılmaz, Ensar : “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihî Süreç İçinde Değerlendirilmesi” **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14/1, 2010, s. 195-207.
- Yorgun, Sayım : “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri’nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri”, **Çalışma ve Toplum**, C:1, S:20, 2009, s. 47.



Yorgun, Sayım : “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:6, 2005/3, s. 137-162.

Yüceol Hüseyin M. vd., : **Çalışma Ekonomisi**, bs:1, İstanbul, Lord Matbaası, 2015,

Zaim, Sabahaddin : “İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün Tarihçesi ve Gelişimi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:52, 2007, s. 323.

Zaim, Sabahaddin : **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.2, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.3, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, md.3 Tanımlar.

4847 Sayılı İş Kanunu md.2, Tanımlar.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.2, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

31/5/1961 tarihli ve 10859 sayılı 1961 Anayasası md.46 Sendika Kurma Hakkı.

31/5/1961 tarihli ve 10859 sayılı 1961 Anayasası md.47, Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.17, T.C. Resmi Gazete, 28460, 7 Kasım 2012.

İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Çevirimiçi), [http://www.csgeb.gov.tr/media/3400/2016\\_temmuz\\_6356.pdf](http://www.csgeb.gov.tr/media/3400/2016_temmuz_6356.pdf), Erişim Tarihi: 29/12/2016.



## EK TABLOLAR

Ek Tablo 1. Bölümler İle Genel Sendika Algısı Arasındaki ANOVA Analizi

Tukey HSD						
(I) Bölüm	(J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
İşletme	İktisat	1,46732	,64204	,201	-,3667	3,3013
	CEKO	-,56600	,62750	,946	-2,3585	1,2265
	SBKY	1,74026	,79913	,249	-,5425	4,0230
	UTİ	,75741	,69860	,888	-1,2382	2,7530
	MLY	1,15127	,74925	,641	-,9890	3,2915
İktisat	İşletme	-1,46732	,64204	,201	-3,3013	,3667
	CEKO	-2,03332*	,57052	,005	-3,6630	-,4036
	SBKY	,27295	,75522	,999	-1,8843	2,4302
	UTİ	-,70991	,64791	,883	-2,5607	1,1408
	MLY	-,31605	,70222	,998	-2,3219	1,6898
CEKO	İşletme	,56600	,62750	,946	-1,2265	2,3585
	İktisat	2,03332*	,57052	,005	,4036	3,6630
	SBKY	2,30627*	,74290	,024	,1842	4,4283
	UTİ	1,32341	,63350	,294	-,4862	3,1330
	MLY	1,71727	,68895	,127	-,2507	3,6853
SBKY	İşletme	-1,74026	,79913	,249	-4,0230	,5425
	İktisat	-,27295	,75522	,999	-2,4302	1,8843
	CEKO	-2,30627*	,74290	,024	-4,4283	-,1842
	UTİ	-,98286	,80385	,826	-3,2791	1,3133
	MLY	-,58900	,84824	,983	-3,0120	1,8340
UTİ	İşletme	-,75741	,69860	,888	-2,7530	1,2382
	İktisat	,70991	,64791	,883	-1,1408	2,5607
	CEKO	-1,32341	,63350	,294	-3,1330	,4862
	SBKY	,98286	,80385	,826	-1,3133	3,2791
	MLY	,39386	,75429	,995	-1,7607	2,5485
MLY	İşletme	-1,15127	,74925	,641	-3,2915	,9890
	İktisat	,31605	,70222	,998	-1,6898	2,3219
	CEKO	-1,71727	,68895	,127	-3,6853	,2507
	SBKY	,58900	,84824	,983	-1,8340	3,0120
	UTİ	-,39386	,75429	,995	-2,5485	1,7607

\*. Ortalama farklar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Ek Tablo 2. Katılımcıların Bölümleri İle Potansiyel Sendika Talebi Arasındaki İlişki**

Tukey HSD						
(I) Bölüm	(J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
İşletme	İktisat	-,03117	,11594	1,000	-,3623	,3000
	CEKO	-,34141*	,11337	,032	-,6652	-,0176
	SBKY	,26493	,14656	,461	-,1537	,6835
	UTİ	-,02323	,12754	1,000	-,3875	,3411
	MLY	,14661	,13401	,884	-,2362	,5294
İktisat	İşletme	,03117	,11594	1,000	-,3000	,3623
	CEKO	-,31024*	,10348	,033	-,6058	-,0147
	SBKY	,29609	,13905	,273	-,1011	,6933
	UTİ	,00794	,11883	1,000	-,3315	,3474
	MLY	,17778	,12576	,719	-,1814	,5370
CEKO	İşletme	,34141*	,11337	,032	,0176	,6652
	İktisat	,31024*	,10348	,033	,0147	,6058
	SBKY	,60633*	,13692	,000	,2153	,9974
	UTİ	,31817	,11633	,070	-,0141	,6504
	MLY	,48802*	,12340	,001	,1356	,8405
SBKY	İşletme	-,26493	,14656	,461	-,6835	,1537
	İktisat	-,29609	,13905	,273	-,6933	,1011
	CEKO	-,60633*	,13692	,000	-,9974	-,2153
	UTİ	-,28816	,14886	,381	-,7134	,1370
	MLY	-,11832	,15445	,973	-,5595	,3228
UTİ	İşletme	,02323	,12754	1,000	-,3411	,3875
	İktisat	-,00794	,11883	1,000	-,3474	,3315
	CEKO	-,31817	,11633	,070	-,6504	,0141
	SBKY	,28816	,14886	,381	-,1370	,7134
	MLY	,16984	,13653	,815	-,2201	,5598
MLY	İşletme	-,14661	,13401	,884	-,5294	,2362
	İktisat	-,17778	,12576	,719	-,5370	,1814
	CEKO	-,48802*	,12340	,001	-,8405	-,1356
	SBKY	,11832	,15445	,973	-,3228	,5595
	UTİ	-,16984	,13653	,815	-,5598	,2201

\*. Ortalama farklar 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

12/01/2017



T.C

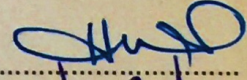
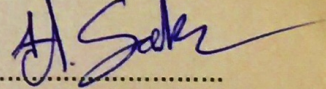
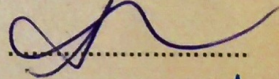
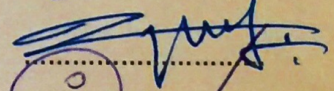
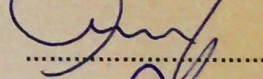

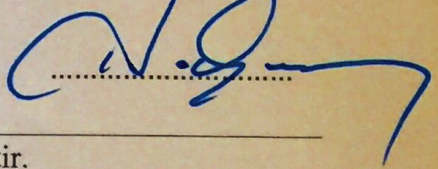
**BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ**  
**İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI**

<b>ÇALIŞMANIN TÜRÜ:</b>	Anket
<b>BAŞLIK:</b>	Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Öğrenimine Devam Eden Öğrencilerin Sendika ve Sendikacılığa Bakış Açısı: Bölümlerarası Karşılaştırma
<b>SORUMLU ARAŞTIRMACI:</b>	Arş. Gör. Ali İhsan BALCI
<b>KARAR:</b>	UYGUN

**ETİK KURUL ÜYELERİ**

- 1- Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE (Başkan)
- 2- Yrd. Doç. Dr. Hasan SANKIR (Başkan Yrd.)
- 3- Doç. Dr. Ali ARSLAN (Başkan Yrd.)
- 4- Doç. Dr. Rıza YILMAZ
- 5- Doç. Dr. İlhan KARATAŞ
- 6- Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
- 7- Yrd. Doç. Dr. Hasan ÖZER

**İMZA**

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.