



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI**

**İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR
ÜZERİNDEKİ ETKİNLİĞİNİN
ARAŞTIRILMASI:
KAHRAMANMARAŞ ÖRNEĞİ**

Melike AKÇA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
Temmuz- 2007**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI**

**İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR
ÜZERİNDEKİ ETKİNLİĞİNİN
ARAŞTIRILMASI:
KAHRAMANMARAŞ ÖRNEĞİ**

Danışman : Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Melike AKÇA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
Temmuz- 2007**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR
ÜZERİNDEKİ ETKİNLİĞİNİN ARAŞTIRILMASI:
KAHRAMANMARAŞ ÖRNEĞİ**

Melike AKÇA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

Bu tez 18/07/2007 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği ile Kabul Edilmiştir.

Prof. Dr. Adnan ÇELİK
DANIŞMAN

Doç. Dr. Muhsin Kar
ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Nusret GÖKSU
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. A. Hamdi AYDIN
Enstitü Müdür Vekili

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR
ÜZERİNDEKİ ETKİNLİĞİNİN ARAŞTIRILMASI:
KAHRAMANMARAŞ ÖRNEĞİ

Melike AKÇA

DANIŞMAN: Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Yıl: 2007, Sayfa:126

Jüri: Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Doç. Dr. Muhsin KAR
Yrd. Doç. Dr. Nusret GÖKSU

Sendikalar günümüzde endüstri toplumlarının vazgeçilmez örgütleridir ve hemen hemen bütün ülkelerde varlığını sürdürmektedir. Sendikalar ilgilendikleri sosyal grubun genişliği nedeniyle bütün ülkelerde fazla önem taşımaktadır. Sendika, işçi sınıfının çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarını çözmeyi, ekonomik, sosyal, demokratik haklarını korumayı ve geliştirmeyi amaçladığı için yaşamsal bir önemi vardır. Sendikalar dil, din, cinsiyet, ırk, etnik ve köken ayırımı gözetmeksizin bütün ücretli işçileri birleştirir.

Sendikal hareketin doğuşu, 18. yüzyılın ikinci yarısında Batı Avrupa'da yaşanan sanayi devriminin çalışan sınıfa yolaçtığı olumsuz koşullara dayanmaktadır. Bireysel olarak güçsüz olan işçi sınıfı, sendikalar aracılığı ile, ortak ekonomik hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme mücadelesine girmiştir.

Küreselleşme süreciyle birlikte birçok gelişme, sendikal yapıları çeşitli yönlerden etkileyerek onları değiştirmeye başlamıştır. Küreselleşme sonrasında sendikaların üye sayıları, sendikalaşma oranları artmıştır. Bu nedenden dolayı, işçi ve işverenler arasında küresel yapı ile uyum sağlayacak yeni sendikal yapıların oluşturulması kaçınılmaz olmuştur.

Bu çalışmada işçi sendikalarının çalışanlar üzerindeki etkinliği incelenmiştir. Sendikaların işçiler üzerindeki güven, ilgi, kişisel gelişim, eğitim, ücret ve sağlık ile ilgili bilgilerin ölçülmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmada ilk olarak iş, işçi, işgören eğitimi, işgören sağlığı ve ücret kavramları tanımlanmıştır. Daha sonra sırasıyla sendikacılık ile ilgili kavramlar, Türkiye'de sendikacılık, küreselleşmenin sendikalar üzerindeki etkileri ve toplu iş sözleşmeleri

incelenmiştir. Son bölümde işçi sendikalarının çalışanlar üzerindeki etkinliğine ilişkin alan çalışmasına yer verilmiştir. Çalışmanın katılımcıları Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren kamu ve özel sendikalardan tesadüfî olarak seçilen yüzelli işçidir. Araştırma bulguları sendikaların üyelerinin eğitim, sağlık, kişisel gelişmeleri, güven ve ücret konusunda etkin olduklarını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İş, İşçi, Sendikacılık, Küreselleşme, Toplu İş Sözleşmesi

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
UNIVERSITY OF KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM

ABSTRACT

MA Thesis

**A RESEARCH ON THE EFFECT OF LABOUR
SYNDICATES ON WORKERS: A CASE STUDY IN
KAHRAMANMARAŞ PROVINCE**

Melike AKÇA

Supervisor: Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Year: 2007, Pages:126

Jurry: Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Prof. Dr. Muhsin KAR
Prof. Dr. Nusret GÖKSU

Nowadays trade unions are indispensable organizations of industrial societies and almost exist in all countries. Because they interested in large social groups, they have great importance in all countries. Since their purpose are to solve problems of labour class in working life, to protect and improve economical, social and democratical rights, they have vital importance. Trade unions cooperate all salaried labour regardless their language, religion, gender, race, and ethnic origion..

The birth of trade unions depends on the disadvantageous conditions in the working class which caused by the industrial revolution that took place in Western Europe in the half second of the 18th century. The labour class whose members were too week individually, attempted to protect and devolop their common economical rights and interests via syndicates.

Many developments with globalization affect trade union configuration in various ways and start to change them. With globalisation, the number and rate of trade union members have increased. For this reason, form of new syndical configurations between labour class and employeers which is convenient to global structure is inevitable.

In this study, the effects of labour syndicates on workers are studied. Our purpose is to explain the trust, interest, personal development , training, costs and health of workers which provided by syndicates.

In this study, initially the concepts of work, worker, worker training, worker health, and cost for workers are described. Then the concepts about trade unions, syndicates in Turkiye and the effect of globalisation on trade unions, and global work agreements are described, respectively. In the last part, a case study concerning the effect of labour syndicates on workers is given. Participans were a random sample of 150 workers selected from private and public trade unions serving in Kahramanmaraş Province. Research findings showed that trade unions are highly concerned with training, health, personal development, trust, and wage of their members.

Keywords: Work, Worker, Trade Unionism, Globalism, Global Work Agreement

ÖNSÖZ

Sendikalar ilk defa batılı ülkelerde sanayileşme ile ortaya çıkmış ve her geçen gün bütün dünyada çalışanların çoğunluğu tarafından kabul görmeye başlamıştır.

İşçi Sendikaları, ilk ortaya çıktığı dönemden günümüze kadar geçen sürede, üye yapıları ve işlevleri yönünden sürekli bir değişim içerisinde olmuşlardır. İlk ortaya çıktığı dönemlerde gizli kurulan ve çeşitli baskılara maruz kalan İşçi Sendikaları, zamanla siyasal sistemler tarafından kabullenilmiş ve demokratik işleyişin vazgeçilmez kurumlarından biri haline gelmiştir.

Bu çalışmada iş, işçi ve sendika kavramları ve kapsamaları gibi temel konulara değinildikten sonra Türkiye’de Sendikacılık üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte Küreselleşmenin Sendikalar Üzerindeki Etkileri ve Toplu İş Sözleşmesine de ilerleyen bölümlerde yer verilmiştir. Tezin son bölümünde ise, buraya kadar elde edilmiş veriler doğrultusunda bir alan araştırmasına yer verilmiş ve konunun somut bir şekilde ortaya konması sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında desteğini aldığım danışman hocam Prof. Dr. Adnan ÇELİK’ e teşekkürlerimi sunuyorum. Araştırma süresince her türlü desteğini aldığım kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜVEN’ e teşekkür ederim. Çalışmanın tüm bilgi kullanıcılarına yararlı olmasını dilerim.

Melike AKÇA

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	III
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR DİZİNİ	X
ÇİZELGELER DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
1. GİRİŞ	1
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	2
3. İŞ, İŞÇİ KAVRAMLARI, İŞGÖREN EĞİTİMİ, İŞGÖREN SAĞLIĞI VE ÜCRETİN ÖNEMİ	4
3.1. Kavramsal Olarak İş Tanımı	4
3.2. İşçi Kavramı ve Unsurları	4
3.2.1. İşçinin Tanımı	4
3.2.2. İşçi Tanımının Unsurları	4
3.2.2.1. Bir Hizmet Sözleşmesine Dayanarak Çalışma	4
3.2.2.2. Herhangi Bir İşte Çalışma	5
3.2.2.3. Ücret Karşılığı Çalışma	5
3.3. İşçi Sınıfı Kimlerden Oluşur	5
3.4. İş Yaşam Kalitesi	6
3.4.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı	6
3.4.2. İşgörenin Katılımı ile İş Yaşam Kalitesi	6
3.5. İşgücü ve İstihdam	6
3.5.1. İşgücü Türleri	7
3.5.1.1. Çağ-İçi Nüfus	7
3.5.1.2. Çağ-Dışı Nüfus	7
3.5.1.3. İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	7
3.5.1.4. Meslek Statülerine Göre İşgücü	8
3.5.2. İstihdam Türleri	8
3.6. Eğitimin Tanımı ve Önemi	8
3.6.1. İşgören Eğitimi	9
3.6.1.1. İşgören Eğitiminin Önemi ve Tanımı	9
3.6.1.2. İşgören Eğitiminden Beklenen Yararlar	9
3.7. Eğitimin Yakın Kavramlarla İlişkisi	11
3.7.1. Eğitim ve Örgün Eğitim	11
3.7.2. Eğitim ve Geliştirme	11
3.7.3. Eğitim ve Yükselme	11
3.7.4. Eğitim ve İletişim	11
3.8. Eğitimin Amaçları	12
3.8.1. Ekonomik Amaçlar	12
3.8.2. Sosyal Amaçlar	12
3.9. İşgören Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Önemi	13
3.10. Ücretin Tanımı, Önemi ve Ücretle İlgili Bazı Kavramlar	13
3.10.1. Ücretin Tanımı ve Önemi	13
3.10.2. Ücretle İlgili Bazı Kavramlar	14
3.10.2.1. Ücret Haddi (Kök Ücret)	14

3.10.2.2. Ücret Geliri	14
3.10.2.3. Maaş	15
3.10.2.4. Ücret Düzeyi	15
3.10.2.5. Ücret Yapısı	15
3.10.2.6. Ücret Sistemleri.....	16
3.11. Ücret Sistemleri	16
3.11.1. Ana (Kök) Ücret Sistemleri	16
3.11.1.1. Kıdeme Dayılı Ücret Sistemi.....	16
3.11.1.2. Zaman Esnasına Göre Ücret Sistemi.....	16
3.11.1.3. Performansa Göre Ücret Sistemi.....	17
3.11.1.4. Takım Birim (Götürü) Ücret Sistemi.....	17
3.11.2. Teşvik Edici Ücret Sistemleri	17
3.11.2.1. Akord Ücret Sistemleri.....	17
3.11.2.2. Skalon Planı ve Kazanç Paylaşımı	18
3.11.2.3. Öneri-Ödül Ücret Sistemi.....	18
3.11.2.4. Kotalı Ücret Sistemi.....	18
3.11.2.5. Kâra Katılma veya Kâr Paylaşımı.....	19
3.12. Ücretin Unsurları.....	19
3.12.1. İşverene Tabi Olma.....	19
3.12.2. Belirli Bir İşyerine Bağlı Olma	19
3.12.3. Hizmet Karşılığı Olarak Bir Ödemenin Yapılması	19
3.13. Ücretin İlgileri Açısından Ücretin Önemi	20
3.13.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi	20
3.13.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi.....	20
3.13.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi	20
3.13.4. Devlet ve Toplum Açısından Ücretin Önemi.....	21
4. SENDİKACILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK ..	22
4.1. Sendika Kavramı ve Tarihçesi	22
4.2. Sendikanın Tanımı ve Unsurları	24
4.2.1. Sendikaları Oluşturan Unsurlar	25
4.2.1.1. Ortak Amaç İlkesi	25
4.2.1.2. Kurulma Serbestliği İlkeleri	25
4.2.1.3. Bağımsızlık İlkesi.....	25
4.2.1.4. Özel Hukuk Tüzel Kişiliğine Sahip Olma İlkesi	26
4.2.1.5. Demokratik Esaslara Uygunluk İlkesi.....	26
4.2.2. Sendikaların Üst Örgütlenmesi	26
4.2.3. Sendika Faktörünün Ücret Oluşumundaki Etkisi	26
4.3. İşgörenlerin Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğü	27
4.4. Sendikaların Yapısı ve İşleyişi.....	29
4.4.1. Sendika Üyeliğinin Anlamı ve Örgütlenme	29
4.4.2. Sendikaların Örgütsel Yapısı.....	30
4.5. Sendikalaşma İlkeleri	31
4.6. Sendikaların Faaliyetleri ve Yönetim Organları	32
4.6.1. Sendikaların Faaliyetleri	32
4.6.1.1. Genel Olarak	32
4.6.1.2. Sendikaların Yasal Faaliyetleri	32
4.6.1.3. Sendikaların Yasak Faaliyetleri	35
4.6.2. Sendikaların Yönetim Organları.....	38

4.6.2.1. Genel Kurul.....	38
4.6.2.2. Yönetim Kurulu	39
4.6.2.3. Denetleme Kurulu	40
4.6.2.4. Disiplin Kurulu.....	40
4.7. Sendika Çeşitleri	40
4.7.1. İşçi Sendikaları	41
4.7.2. İşveren Sendikaları	41
4.7.3. Üst Kuruluşlar.....	41
4.8. Sendika Türleri.....	41
4.8.1. Kapsamlarına Göre Sendika Türleri	41
4.8.1.1. Meslek Sendikaları	41
4.8.1.2. Genel Sendikalar	41
4.8.1.3. İşkolu Sendikaları.....	42
4.8.2. Üyelerinin Niteliklerine Göre Sendika Türleri.....	42
4.8.3. Kuruluş Düzeylerine Göre Sendika Türleri	43
4.9. Sendikaların Amaçları	43
4.9.1. Ekonomik Amaçlar	45
4.9.2. Diğer Amaçlar	47
4.10. İşgörenlerin Sendikalarla Olan İlişkileri.....	48
4.10.1. İşgörenlerin Sendikalara Katılma Nedenleri	49
4.10.1.1. İdeolojik Nedenler.....	50
4.10.1.2. İşe Başlamak İçin Sendikaya Üye Olma Zorunluluğu	50
4.10.1.3. Bir Gruba Bağlı Olma İsteği	50
4.10.1.4. Ekonomik Nedenler.....	50
4.10.2. İşgörenlerin Sendikalara Katılmama Nedenleri	50
4.10.2.1. Meslekleşme.....	50
4.10.2.2. Sendikaların Amaçlarını ve Eylemlerini Beğenmeme	50
4.10.2.3. Yönetimle Özdeşleşme	50
4.11. Türkiye’de Sendikacılık Hareketi	51
4.11.1. Türkiye’de Sendikacılığın Doğuşu	53
4.11.1.1. Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye’de İşçi Sendikalarının Yeri ve Önemi	55
4.11.1.2. Türkiye’de Sendikacılığın Varolma Savaşımı	55
4.11.2. Türkiye’de Sendikacılık Faaliyetleri.....	57
4.11.3. Türkiye’de Sendikalar ve Örgütlenme	59
4.11.3.1. Türkiye’de Sendikal Hareketin Yapısal Özellikleri	59
4.11.3.2. Sendikacılığımızda Üç Kuşak	60
4.11.3.3. Türkiye’de Sendikal Hareketin Geleceği.....	61
4.12. Dünyada Sendikal Hareketin Geleceği.....	65
5. KÜRESELLEŞMENİN SENDİKALAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	68
5.1. Küreselleşmenin Boyutları	69
5.2. Küresel Çağın Sendikal Boyutları.....	70
5.2.1. Küreselleşmenin Sendikal Boyutları	70
5.2.2. Türkiye’de Sendikaların Küreselleşme Karşısındaki Konumu	71
5.2.3. İşçi- İşveren Taraflarının İşbirliği.....	71
6. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ	73
6.1. Toplu İş Sözleşmesi Kavramı	73
6.2. Toplu İş Sözleşmesinin Gelişimi ve Tanımı.....	74

6.2.1. İşçi Tarafına Bağlı Nedenler	75
6.2.2. Ekonomik Nedenler	76
6.2.3. İşveren Tarafı ile İlgili Nedenler	78
6.2.3.1. Kirli Rekabete Karşı Korunma	78
6.2.3.2. İşveren Örgütlerinin Merkezileşmesi	79
6.2.3.3. Ekonomik Sorunların Ağırlaşması	79
6.3. Toplu İş Sözleşmesi Konuları	80
6.4. Toplu İş Sözleşmesi Aşamaları	80
6.4.1. Görüşmecilerin Belirlenmesi	80
6.4.2. Görüşmeye Çağrı	81
6.4.3. Toplu Görüşme	81
6.4.4. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması	81
6.5. Toplu Sözleşmeden Yararlanma Kavramı	82
6.5.1. Toplu Sözleşmeden Yararlanabilecek Olan Kişiler	82
6.5.1.1. Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Sözleşmeden Yararlanmaları	82
6.5.1.2. Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayanların Sözleşmeden Yararlanmaları	82
6.6. Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları	83
6.6.1. Barışçı Çözüm Yolları	83
6.6.1.1. Uzlaştırma	83
6.6.1.2. Arabuluculuk	84
6.6.1.3. Hakem Kuralları	84
6.6.2. Mücadeleci Çözüm Yolları	84
7. İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİNLİĞİNE İLİŞKİN KAHRAMANMARAŞ İLİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA	85
7.1. Araştırmanın Amacı	85
7.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	85
7.3. Araştırmanın Yöntemi	85
7.4. Araştırmanın Bulguları	86
7.4.1. Ankete Katılan İşçiler ile İlgili Bilgiler	86
7.4.2. İşletme ile İlgili Bilgiler	89
7.4.3. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini, İlgisini ve Kişisel Gelişimlerini” Arttırmayı Ölçmeye Yönelik Bilgiler	91
7.4.4. “Eğitim, Sağlık ve Ücret” Konusu Üzerindeki Sendikaların Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	101
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	113
KAYNAKÇA	116
EKLER	122
EK-1: Ankete Katılan Sendikalar	122
EK-2: Anket Formu	123
ÖZGEÇMİŞ	126

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AKP	Adalet ve Kalkınma Partisi
AFL	American Federation of Labour
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
CGT	General Confederation of Labour
CIO	Congress of Industrial Organizations
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	Demokratik Parti
DYP	Doğru Yol Partisi
GVK	Gelir Vergisi Kanunu
Hak-İş	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
NASA	Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi
Öz İplik-İş	Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
Sağlık-İş	Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası
SK	Sendikalar Kanunu
SHP	Sosyal Demokrat Halk Partisi
TEKSİF	Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
Tes-İş	Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TİSGL K.	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
VUK	Vergi Usul Kanunu

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 7.1. Ankete Katılan İşçilerin Eğitim Durumu.....	86
Çizelge 7.2. Ankete Katılan İşçilerin Yaş Dağılımı	87
Çizelge 7.3. Ankete Katılan İşçilerin İşletmede Çalıştığı Süre	87
Çizelge 7.4. Ankete Katılan İşçilerin İşletmedeki Konumu.....	88
Çizelge 7.5. İşletmelerin Ticaret Ünvanları	89
Çizelge 7.6. İşletmelerin Faaliyet Kolu	90
Çizelge 7.7. İşletmelerde İstihdam Edilen Personel Sayısı.....	90
Çizelge 7.8. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	91
Çizelge 7.9. İşçilerin Sendikaya Olan “İlgisini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler-2.....	98
Çizelge 7.10. İşçilerin Sendikaya Olan “Kişisel Gelişimlerini” Arttırmalarını Ölçmeye Yönelik Bilgiler - 3	98
Çizelge 7.11. Sendikaların İşçilerin “Eğitim” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler.....	101
Çizelge 7.12. Sendikaların İşçilerin “Ücret” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler.....	105
Çizelge 7.13. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler.....	109

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Ücretin Şematik Oluşumu	15
Şekil 4.1. Talep Modeline Göre Çeşitli Sendika Ekonomik Amaçlarının İncelenmesi	45
Şekil 7.1. Ankete Katılan İşçilerin Eğitim Durumu	86
Şekil 7.2. Ankete Katılan İşçilerin Yaş Dağılımı	87
Şekil 7.3. Ankete Katılan İşçilerin İşletmede Çalıştığı Süre	88
Şekil 7.4. Ankete Katılan İşçilerin İşletmedeki Konumu	88
Şekil 7.5. İşletmelerin Ticaret Ünvanları	89
Şekil 7.6. İşletmelerin Faaliyet Kolu	90
Şekil 7.7. İşletmelerde İstihdam Edilen Personel Sayısı	91
Şekil 7.8. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	92
Şekil 7.9. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	92
Şekil 7.10. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	93
Şekil 7.11. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	93
Şekil 7.12. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	94
Şekil 7.13. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	94
Şekil 7.14. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1	95
Şekil 7.15. İşçilerin Sendikaya Olan “İlgisini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 2	96
Şekil 7.16. İşçilerin Sendikaya Olan “İlgisini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 2	97
Şekil 7.17. İşçilerin Sendikaya Olan “İlgisini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 2	97
Şekil 7.18. İşçilerin Sendikaya Olan “Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 3	99
Şekil 7.19. İşçilerin Sendikaya Olan “Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 3	99
Şekil 7.20. İşçilerin Sendikaya Olan “Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 3	100
Şekil 7.21. Sendikaların İşçilerin Eğitim Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	102
Şekil 7.22. Sendikaların İşçilerin Eğitim Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	102
Şekil 7.23. Sendikaların İşçilerin Eğitim Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	103
Şekil 7.24. Sendikaların İşçilerin Eğitim Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	103
Şekil 7.25. Sendikaların İşçilerin Eğitim Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	104
Şekil 7.26. Sendikaların İşçilerin Eğitim Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	104
Şekil 7.27. Sendikaların İşçilerin Ücret Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	106
Şekil 7.28. Sendikaların İşçilerin Ücret Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	106
Şekil 7.29. Sendikaların İşçilerin Ücret Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	107
Şekil 7.30. Sendikaların İşçilerin Ücret Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	107

Şekil 7.31. Sendikaların İşçilerin “Ücret” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	108
Şekil 7.32. Sendikaların İşçilerin “Ücret” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	108
Şekil 7.33. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	110
Şekil 7.34. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	110
Şekil 7.35. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	111
Şekil 7.36. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler.....	112
Şekil 7.37. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler	112

1. GİRİŞ

Dünyadaki endüstriyel değişimin başlangıcını oluşturan sanayi devrimi, çalışma ilişkilerinde de değişimi beraberinde getirmiş ve işçi-işveren olmak üzere iki kesimin ortaya çıkmasına yolaçmıştır. Ortaya çıkan bu hızlı değişim, endüstriyel düzende şiddetli mücadelelere neden olmuş ve işçiler çalışma hayatında daha iyi koşullara sahip olabilmek ve haklarını koruyabilmek için birleşmeleri gerektiğini, aksi takdirde tek başlarına güçlü işveren karşısında en doğal isteklerinin dahi gerçekleşmesinin mümkün olmadığını görmüşlerdir. Önce işçi arkadaşlığı olarak başlayan bu birleşmeler, zamanla gelişerek sendikaların çatısı altında gerçekleştirilmiştir.

Sendikalar günümüzde endüstri toplumlarının vazgeçilmez örgütleridir. Sendikalar aynı zamanda toplumlara çalışma hayatı yönü ile şekillendiren ve geleceği etkileyen önemli güçlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok ülkede sendikal örgütlenme çalışan nüfusun önemli bir kısmını içinde barındırmaktadır. Özellikle sendikacılık hareketinin başladığı endüstri toplumları bu konuda önemli örgütlülük düzeyine sahiptirler. Sendikacılık, endüstrileşme hareketi ile aynı yıllara rastlamaktadır. Endüstrileşme hareketi ile birlikte üretimin artması ve çalışanların çalışma şartlarının ağırlaşması, özellikle uzun çalışma sürelerinin konulması, buna karşılık ücretlerin düşüklüğü ve çalışanların sefalet içinde yaşamaları sonucunda; işçiler birlikte hareket ederek hak ve menfaatlerini korumaya yönelik arayışlara girmişler ve endüstrileşme hareketinden kısa bir süre sonra sendika adı verilen kuruluşlarda örgütlenmeye başlamışlardır.

Ulaşılan teknolojik düzey, örgütlenme özgürlüğü, hukuksal yapı, işsizlik oranı, ekonomik, sosyal ve siyasal faktörler gibi birçok etkenin etkisi altında bulunan sendikalar; temelde, “üretim, pazarlama, ar-ge, teknoloji, finans ve insan kaynaklarının ulusal ve uluslararası boyutları üzerinde dünya ölçekli olarak planlanması ve uygulanması” şeklinde ifade edilen “küreselleşme” gerçeği ekseninde yeni eğilimlere yönelmek durumundadırlar.

Toplu Sözleşmeler esas itibarıyla işyerindeki çalışma koşullarının belirlenmesinde ele alınması gerekli konuları içermektedir. Bu koşulların başında özellikle ücret ve çalışma süreleri ile ilgili koşulların geldiğine hiç kuşku yoktur. Son yıllarda ise toplu sözleşme hükümleri arasında personel yönetimi, beşeri ilişkiler ve daha geniş bir deyimle davranış bilimlerine dahil birçok konu girmeye başlamıştır.

Toplu sözleşme sistemi, belirli ilkelerde anlaşmaya çalışan bireyler yerine, örgütlü grupların ilişkilerini ifade eder. Diğer bir anlatımla toplu sözleşme sistemi, kurumlaşmış bir temsil sürecidir ve ekonomik zorunluluklar ile işçilerin pazarlık kudretini arttırmak amacı ile gerçekleşmiş bir oluşumdur.

İşçi Sendikalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkinliğinin araştırılmasını hedefleyen bu çalışma, temelde beş ayrı bölümden oluşmuştur.

İlk bölümde iş, işçi kavramları, işgören eğitimi, işgören sağlığı ve ücretin önemi açıklanmıştır.

İkinci bölümde sendikacılık ile ilgili kavramlar ve Türkiye’de Sendikacılık, üçüncü bölümde küreselleşmenin Sendikalar üzerindeki etkileri, dördüncü bölümde toplu iş sözleşmeleri konuları kapsamlı olarak ele alınmıştır.

Beşinci bölümde İşçi Sendikalarının çalışanlar üzerindeki etkinliğine ilişkin Kahramanmaraş araştırması ve verilerin analizi yer almıştır.

Çalışma, nihayet sonuç ve öneriler ile bitirilmiştir.

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Aşağıda araştırma konusuyla ilgili olarak yapılmış bazı çalışmalar ve bunlarla ilgili özet bilgiler tarih sırasına göre sunulmuştur. Bu çalışmalar araştırmanın sağlıklı şekilde yürütülmesine ve yorumlanmasına önemli ölçüde ışık tutmuştur.

(Aran, 2003) ;

“Dünyada ve Türkiye’de Küreselleşme ve Sendikalara Etkisi” isimli bu yüksek lisans tez çalışmasında küreselleşme, Küreselleşmenin Sendikalar Üzerindeki Etkisi ve Küreselleşmenin Türk Sendikacılığına Etkisi konuları yer almıştır. Söz konusu küreselleşme içerikli bölümler çalışmamızda da yer almış ve ışık tutucu olmuştur.

(Arıkan, 1998) ;

“Türkiye’de Sendikacılığın Dünü, Bugünü ve Geleceği” isimli bu yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye’de Sendikacılığın Doğuşu, Toplu Sözleşmeler ve İşçi Sendikalarının Amaçları ve Benimsedikleri İdeolojiler konuları yer almıştır. Türkiye’de Sendikacılığın doğuşu, Toplu Sözleşme kavramı ve sendikaların amaçlarını içeren konular ele alınmıştır. Bizim çalışmamızda da Türkiye’de Sendikacılığın tarihçesi, Toplu İş Sözleşmesi ve sendikaların amaçları alt konu başlıklarında ele alınmıştır.

(Ersinadım, 2000) ;

“Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri” isimli doktora tezinde bazı sendikalara yönelik bir araştırma yapılmıştır. Sendikaların tarihi gelişimi ve faaliyetleri çeşitli kategorilerde ele alınmıştır. Bizim çalışmamızda da söz konusu ayırım aynı şekilde yapılmış, ancak alt konu başlıkları farklı strateji uygulamalarıyla oluşturulmuştur. Burada belirtilmiş olan stratejiler çalışmamızın yönünün belirlenmesinde önemli rol oynamıştır.

(Fidan, 2001) ;

“Ücret Tespitinde İşçi Kesiminin Yaklaşımını Belirleyen Unsurların Analizi” isimli doktora tezinde ücret kavramı, Türkiye’de Ücret Tespiti ve Tarafların Yaklaşımını Etkileyen Unsurlar, Türkiye’de Ücret Tespitinde Tarafların Yaklaşımı ve Ücret Tespitinde İşçi Sendikalarının Yaklaşımının Analizi ile ilgili bir araştırma yer almıştır. Bizim çalışmamızda da araştırmanın alt konu başlıklarından biri olan “ücret” konusu üzerinde sendikaların etkinliğini ölçmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır.

(Koç, 2002) ;

“ Türkiye’de İşçi Sendikalarının Baskı Grubu Olarak Faaliyeti” isimli bu doktora tezi çalışmasının teorik bölümünde İşçi Sendikalarının tanımı, tarihçesi ve sendikaların amaçları, amaçlarının yeri ve önemi üzerinde durulmuştur. Söz konusu amaçlar çalışmamızın uygulama aşamasında yol gösterici olmuştur.

(Sayılan, 2001) ;

“Yetişkin Eğitimi Bağlamında İşçi Eğitimi Üç İşçi Sendikasında Etnografik Örnek Olay İncelemesi” isimli doktora tezinde Sendikalar ve İşçi Eğitimi, Üç Gelenekten Üç Örnek ve Üç Örnekte İşçi Eğitimi konuları yer almıştır. Bizim çalışmamızda da Sendikalar ve İşçi Eğitimi ile araştırmanın alt konu başlıklarından biri olan “eğitim” konusu üzerinde sendikaların etkinliğini ölçmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır.

3. İŞ, İŞÇİ KAVRAMLARI, İŞGÖREN EĞİTİMİ, İŞGÖREN SAĞLIĞI VE ÜCRETİN ÖNEMİ

Bu bölümde kavramsal olarak iş tanımı, işçi kavramları, işgören eğitimi, işgören sağlığı ve ücretin ilgilileri açısından ücretin önemi konuları açıklanmıştır.

3.1. Kavramsal Olarak İş Tanımı

İş tanımları başlıca üç bölümden meydana gelir. İş kimliği bölümü, iş özeti bölümü ve işle ilgili diğer bilgilerin yer aldığı bölüm. İş kimliği bölümünde işin adı, kodu, bağlı bulunduğu bölüm, iş tanımının hazırlandığı tarih gibi bilgiler yer alır. Bu bölümde özellikle iş adlarının standartlaştırılmasına dikkat edilmelidir. İşin özeti işin amacını, kapsamını ve işe bağlı görevleri gösteren bölümdür. Özet bölümünde iş, diğer işlerden ayırt edici özellikleri belirtecek şekilde yazılmalıdır. İşin ne olduğu, nasıl ve niçin yapıldığı açıkça ve herkes tarafından kolayca anlaşılabilir şekilde ifade edilmelidir. Üçüncü bölümde iş yapılırken kullanılan makine ve malzemeler, işin kim tarafından gözetim ve denetim altında bulundurulduğu, işe ilişkin mali sorumluluk, çalışma koşulları, iş riski ve kişisel nitelikler gibi konulara yer verilir (Yüksel, 2000: 87).

İşletme yönetiminde iş kavramı, insanların gelir sağlamak amacıyla yaptıkları bedensel ve düşünsel çabaların bütünü anlamında kullanılmaktadır (Şimşek, 1998: 21).

3.2. İşçi Kavramı ve Unsurları

3.2.1. İşçinin Tanımı

İş Hukuku, “işçinin özel hukuku” olduğuna göre, işçi, İş Hukukunun temel kavramlarının başında yer alır. Nitekim İş Kanununun 1. maddesi de işçinin tanımıyla başlamaktadır (Çelik, 1994: 37).

İşçi, iş kanunu tarafından “hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi” (m.1/I) olarak tanımlanır. Buna göre, “işçi, geçerli bir iş ilişkisine dayanarak çalışan kişidir” biçimde bir tanım getirmek olanaklıdır (<http://www.humanresourcesfocus.com/proje4.asp>).

Sendikalar kanununa göre de işçi tanımında esas, hizmet akdi (iş sözleşmesi) kıstasıdır. Ancak burada önemli bir ayırım vardır. Şöyle ki, işin niteliği icabı yapılan iş bedenen yapılırsa bile, akdin mahiyeti önemli olduğu için çalışan hizmet akdiyle çalışmadığı takdirde işçi sayılmayacak ve bir sendikaya üye olamayacaktır. Fakat bedeni işgücü ile neşir mukavelesi, nakliye mukavelesi ve adi şirket mukavelesi ile çalışması halinde ise işçi sayılacak, sendika kuracak ve sendikaya üye olabilecektir (Andaç, 2003: 37).

3.2.2. İşçi Tanımının Unsurları

Yukarıda yer verilen işçi tanımının unsurları aşağıdaki gibi açıklanabilir.

3.2.2.1. Bir Hizmet Sözleşmesine Dayanarak Çalışma

İşçi işverene iş yapmakla yükümlü gerçek kişidir. İşin yapılması iktisadi açıdan ele alınır. Bunu “bir kimsenin iktisadi yönden iş olarak değerlendirilen her türlü çalışması” olarak anlamak gerekir. Bu çalışmanın bedenen ya da fikren yahut bedenen ve fikren olması da önemli değildir (Çelik, 1994: 37).

Bir meslek konusunda teorik bilgi almış ve bu eğitimi uygulama ile tamamlamayı amaçlayan stajyerler de, işçi olarak kabul edilemezler. Çünkü stajyerlerin amacı iş görmek suretiyle gelir elde etmek değil, teorik olarak edindikleri mesleki bilgilerini geliştirmek ve tecrübelerini arttırmaktır (Sümer, 2000: 17).

3.2.2.2. Herhangi Bir İşte Çalışma

Yapılacak işin hizmet akdine dayanması, her şeyden önce, ortada serbest irade ile kabul edilmiş hukuki bir borç ilişkisinin bulunmasını gerektirir. Buna göre, esirlere, cezaevindeki tutuklu veya hükümlülere yaptırılan iş serbest iradeye dayanmadığından bunlar işçi sayılmazlar (Çelik, 1994: 38).

3.2.2.3. Ücret Karşılığı Çalışma

İşçi, hizmet sözleşmesine göre çalışan kişidir. İşçinin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan temel borçları, İş Görme (Hizmet) Borcu, Sadakat Borcu ve İşverenin Talimatlarına Uyma (İtaat) Borcudur. Dolayısıyla işveren de işçiden iş görme ve sadakat borçlarını yerine getirmesini isteyen, emir ve talimat verme yetkilerini kullanan kişidir. Genellikle her iki yetki aynı kişi tarafından kullanılır. Ancak bazı durumlarda iş görme borcunun yerine getirilmesini isteme yetkisi ile emir ve talimat verme yetkisi farklı kişilerde bulunabilir. Bu halde işin görülmesini isteme yetkisi işyerinin malikinde (soyut işveren) bulunmasına rağmen, emir ve talimat verme yetkisi bir başkası (işyerini yöneten kişi-somut işveren) tarafından kullanılabilir (Sümer, 2000: 19).

3.3. İşçi Sınıfı Kimlerden Oluşur

Türkiye’de işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi toplumsal ve siyasal yaşamda önemini her geçen gün daha da artırıyor ve artıracaktır (Koç, 2000: 5).

Hayatını aldığı ücretle kazanan ve işverenler adına yetki kullanmayan, işe işçi alma, işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını belirleme, işten işçi çıkarma yetkileri olmayan her ücretli, işçi sınıfıdır. Hayatını işyerinde aldığı ücretle kazanıyorsa ve işverenlerin vekili durumunda değilse, bütün ücretli çalışanlar, işçidir. Uluslar arası Çalışma Örgütü de (ILO) böyle bir yaklaşım içindedir. Bu kişilerin çeşitli yasalara bağlı olarak farklı adlar altında veya statülerde çalışmaları, onların bu toplumsal konumunu değiştirmez. İşgücünden başka satacak bir şeyi olmayanlar, işçi sınıfını oluşturur (Koç, 1998: 14).

İşçiyi işçi yapan, yoksulluğu, çalışma ve yaşama koşullarının kötülüğü değildir. İşçiyi işçi yapan, ücret veya aylık karşılığında çalışması ve geçimini ağırlıklı aldığı ücretle temin etmesidir. Aynı bir tanımda işçi sınıfı, bir işverene işgücünü satarak aldığı ücret karşılığında yaşamını sürdüren insanların oluşturduğu toplumsal sınıftır. İşçi sınıfı çeşitli katmanlardan oluşur. Bu katmanlar üretimin ve istihdamın yapısına, toplumsal ve siyasal koşullara ve teknolojiye bağlı olarak değişiklik gösterir. Diğer bir deyişle, işçi sınıfı, homojen değil, heterojendir. İşçi sınıfı, en genelinde, ana gelir kaynağı bir işverene sattığı işgücü karşılığında elde ettiği ücret olan mülksüzleşmiş ücretlilerdir (Koç , 2000: 5).

3.4. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşamı kalitesi işteki yaşamla ilgili olarak; tatmin seviyesi, motivasyon, kişisel tecrübe gibi kavramları ifade eder. İş yaşamı kalitesi, kişilerin işletme tarafından istihdamı durumunda önemli kişisel ihtiyaçlarını tatmin edebilme derecesini gösterir. İşletmeler çalışanların değerlerinin artırılmasıyla ilgilenir ve bunu önemserler. İş yaşamı kalitesi çalışanlara genellikle; güvenlik, dürüstlük, aile demokrasisi, sahiplik, özerklik, sorumluluk esneklik gibi kavramları aşılamaya çalışır (Özgen ve diğerleri, 2002: 307).

3.4.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı

İş yaşam kalitesi iyi bir gözetim, iyi çalışma koşulları, yüksek ücret ve sosyal hakları ve ilginç, rekabetçi ve ödüllendirici bir iş demektir. Yüksek bir iş yaşam kalitesi için, çalışana örgüte olan katkısını etkileyecek daha büyük fırsatlar sunulmalıdır (Özgen ve diğerleri, 2002: 307).

3.4.2. İşgörenin Katılımı ile İş Yaşam Kalitesi

Çalışanlarla ilişkilerde insan kaynakları departmanının çok farklı çabaları mevcuttur. Bazı örgütlerde örneğin NASA, Bank Amerika gibi, üst yönetici atar. Bu yöneticilerin genellikle küçük bir çalışan kadrosu vardır ve eğitim, iletişim ve tutum araştırmaları yapan operasyonel yöneticilere sahiptirler. Çoğu işletmede insan kaynakları departmanı iş yaşam kalitesinin yükseltilmesinden ve çalışanlarla iyi ilişkiler yürütmekten sorumludur. İnsan kaynakları departmanının çalışanlarla olan ilişkileri motivasyonu ve iş doyumunu sağlaması anlamına gelir. Tüm bunların yapılabilmesi için her şeyden önce yönetimin desteğine ihtiyaç vardır. Bu destek olmadan diğer amaçların gerçekleşmesi mümkün olamaz (Özgen ve diğerleri, 2002: 307).

3.5. İşgücü ve İstihdam

Modern yönetim anlayışında işgücü maddi ve manevi olmayan yollarla daha verimli çalışmaya yönlendirilmektedir (Akal, 1990: 92).

Sanayileşmenin niteliğinin değişmesi ve yeni boyutlar kazanması, toplumların insan gücü yapısının nitelik ve bileşiminde köklü değişikliklere yol açmaktadır. Günümüzde üretim teknolojilerindeki hızlı değişim işgücü talebinin biçimini değiştirmekte, niteliksiz işgücünün yerini bilgi ve beceri düzeyi yüksek, eğitilmiş işgücü almaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999: 59).

Aktif nüfusu çağrışımının yanı sıra, teknik alt başlıkları da içeren, geniş sınırları olan işgücü kavramı, geleneksel yaklaşım içinde “çalışma çağında olup, çalışma arzu ve iktidarına sahip bulunan cari ve geçer ücret hadlerinde emeğini arz etmeye hazır durumdaki fertlerin meydana getirdiği topluluk olarak tanımlanmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 1997: 67).

Başka bir yaklaşımda işgücü, ülkede çalışanlarla iş arayanların toplamı olarak tanımlanmakta ve “çalışabilir yaştaki nüfustan, sürekli hasta ve sakatlar ile cari ücret sınırına göre çalışma ve gelir sağlama arzusunun besleyenlerin miktarı indirildikten sonra

kalan kısımdır” biçiminde formüle edilmektedir. Sözlük anlamı olarak, işte ve hizmette kullanma, çalıştırmayı ifade eden kavram, dar anlamda üretim faktöründen, özel olarak işgücünden yararlanma oranı ile de ilişkilendirilen bir olgu olarak kullanılmaktadır. Aktif nüfus ve işgücü terimleri arasındaki teknik fark: aktif nüfusun “sürekli çalışanları” ifade etmesi, işgücü teriminin ise, “meslekte süreklilik aranmaması” ve “işsiz bireyleri” de içerir bir anlam taşımasıdır (Kumaş, 2001: 1).

3.5.1. İşgücü Türleri

İşgücü piyasasında, aktif olarak üretime katkısı olan, üretim dışı ya da içi unsurlar bulunmaktadır. Ülkelerin, iş piyasasındaki iç ve dış dinamikler doğrultusunda, yaşanabilmektedir. İşgücünün, kullanım süresi ve biçimi, iş piyasasının kendine özgü yapısı ve ülkelerin gelişmişlik koşulları ile oluşabilmektedir (Kumaş, 2001: 4).

3.5.1.1. Çağ-İçi Nüfus

Ülkenin aktif işgücü düzeyini belirleyen faktörlerden birisidir. Çağ içi nüfusun sınırları ülkelerin mevzuatına göre değişebilmektedir. Çocuk ve yaşlarının dışında kalan tüketici kesiminin yanında üretici nüfusu da oluşturan çağ içi nüfus, ülkelerin demografik yapısına bağlıdır (Zaim, 1992: 88; Tuna ve Yalçıntaş 1994: 22).

Toplumlarda üretici grup olarak tanımlanabilecek ve emeğinin kullanılması yasa dışı olan gruplar da istihdam içerisinde işgücü olarak yer almaktadır. Örneğin, ülkemizde tüm yasaklamalara rağmen 15 yaşından küçük çalışan çocuklar istihdamda ciddi bir oran oluştururken (Kumaş, 1993: 95); 65 yaşından büyük bireyler de ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre çalışma hayatını sürdürmektedirler (Kumaş, 2001: 4).

3.5.1.2. Çağ-Dışı Nüfus

Çağ-içi nüfusun sınırları dışında kalan, 0-16 ve 65 yaş üstü gruplar, çalışma çağı dışındaki nüfus (çağ-dışı nüfus) kapsamında değerlendirilmektedir. Çağ içi ve çağ dışı nüfus, istihdam düzeyini belirleyen iki faktör olmaktadır. Aynı zamanda, çağ-dışı nüfus ya da çalışma çağındaki nüfus, nüfusun yoğunluğu, cinsiyet, yaş yapısı ve yoğunluğu boyutlarına bağlı olarak da oluşabilmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 1994: 67).

3.5.1.3. İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus

İşgücüne dahil olmayan nüfus, aktif nüfustan işgücünün çıkarılmasıyla hesaplanmakta ve bir “artık” (residual) olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte, iktisaden faal nüfusu belirleyen minimum yaş sınırının altında kalan çocukları da içermektedir. Çünkü, işgücüne dahil olmamayı belirleyen temel kriter “üretken olmak” tır (Kumaş, 2001: 5).

3.5.1.4. Meslek Statülerine Göre İşgücü

Ülke ekonomisinde üretim sürecinde aktif olarak yer alan işgücünün mesleki statülere göre gruplandırılması ise, “işverenler”; “ücretliler”, “kendi hesabına çalışanlar” ve “ücretsiz çalışan aile üyeleri” biçimindedir (Kumaş, 2001: 6).

İşveren: 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesine göre: “Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiyi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi”dir. İşveren, emek dahil olmak üzere üretim unsurlarını bir araya getirip iktisadi faaliyete yönelten bireydir. **Ücretliler:** İstihdam içinde oran olarak en büyük payı oluşturan ücretliler, memurlar, müstahdemler (beyaz yakalılar) ve işçiler biçiminde ifade edilmektedir (Zaim, 1992: 121).

Kendi hesabına çalışanlar, işgücünü oluşturan diğer bireylere göre daha bağımsız, sorumluluklarını ve sınırlarını kendileri belirleyen ne işveren ne de işçi statüsündeki bireylerdir (Kumaş, 2001: 7).

3.5.2. İstihdam Türleri

Ekonomi biliminde istihdam kavramının iki anlamı vardır. Geniş anlamında istihdam, bir ülkenin sahip olduğu üretim faktörlerinin bir yıllık bir dönem içerisindeki kullanılma derecesini belirtir. Bilindiği gibi, bir ülkenin belli bir anda sahip olduğu bu üretim olanaklarını oluşturur. Dar anlamda istihdamı ise, sadece emek faktörünün üretiminde kullanılması belirtir (Hesapçioğlu, 1994: 287).

Personel istihdamı veya kadro oluşturma, içerik olarak çok geniş bir anlamda kullanılabilir. En geniş anlamıyla personel istihdamı, bir işletmenin insan kaynaklarının yönetilmesidir (Hançer, 2004: 57).

İstihdam, eksik, düşük, aşırı ve tam istihdam biçiminde gruplandırılmaktadır.

Eksik İstihdam; mesleki beceresi (eğitim ve çalışma tecrübesi) baz alındığında, istihdam içindeki bir kişinin, belli normlara veya alternatif bir işe göre, yetersiz kalması durumudur (Kumaş, 2001: 8).

Düşük İstihdam; bir ülkede üretim faktörü olan emeğin tamamı kullanılmıyor ise oluşmaktadır (Kumaş, 2001: 9).

Aşırı İstihdam; işgücünün tamamının aktif olarak kullanılmasına rağmen, üretimde karşılınmamış talebi ifade etmektedir (Kumaş, 2001: 9).

Tam İstihdam; genel anlamda, çalışmak isteyen ve çalışabilir durumdaki işgücünün iş arayanların yeteneklerini en üst düzeyde değerlendirebilecekleri uğraşlar ve işlerde çalışarak üretim sürecinde yer almaları durumudur (Kumaş, 2001: 9).

3.6. Eğitimin Tanımı ve Önemi

Literatürler tarandığında eğitimin birden fazla tanımına rastlamak mümkündür. Dolayısıyla eğitimin belirli, sınırlı ve değişmez tek bir tanımı yoktur. Ancak bunlara bakıldığında eğitimin bir değiştirme süreci olduğu ve sonucunda da önceden belirlenmiş olduğu görülebilmektedir. Bu ortak noktalarda çeşitli eğitim tanımları verilebilir. Eğitim, bir tür geliştirme sürecidir (<http://www.odevsitesi.com/147380>).

Başka bir tanımda eğitim, öğrenme sürecinin bir yönü olup planlı bir deneyim biçimidir. Yönetimi de içermek üzere yaşamın her alanında eğitim, deneyime bir yanıt olarak ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla eğitim, öğrencilerden edinilen deneyimin sonucu olmaktadır (Canman , 2000: 93).

Bir ülkenin birliğini ve bütünlüğünü sağlayan, itici ve birleştirici rol oynayan devletin en önemli unsurlarından birisi “eğitim”dir. Bu nedenle devletin en önemli görevlerinden olan eğitimin ulusal düzeyde ele alınması ve partiler üstü politikalarla yönetilmesi gerekmektedir. Eğitim, insanı değiştirmenin ve kalkınma için gerekli nitelik ve nicelikte insan gücü yetiştirmenin en önemli aracıdır. Bu nedenlerden dolayıdır ki, ülke kalkınmasını ve gelişmesini sağlayabilmek için eğitim sistemi özenle korunmalı, gelişen ve değişen koşullara göre geliştirilmelidir (Gül, 2000: 60).

3.6.1. İşgören Eğitimi

İşçi sendikalarının işçilere yönelik eğitim çalışmaları 1947 yılında çıkarılan sendikalar kanunu sonrasında gündeme gelmiştir. Söz konusu kanunun 4. maddesinde eğitim ile ilgili şu düzenleme yapılmıştır. “Üyelerin mesleki bilgilerini artıracak ve kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar tertip etmek ve boş zamanlarını iyi geçirmek için imkanlar sağlamak”. Ancak daha önce 1938 yılında çıkarılan İş Kanunu çerçevesinde kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun görevleri arasında da işçilere yönelik eğitim etkinliği düzenleme vardır. İş ve İşçi Bulma kurumu o günden bu yana işçilere yönelik beceri kazandırma kursları düzenlemektedir (Sayılan, 2001: 52).

Bir ülkenin uygar ülkeler düzeyine çıkabilmesi, siyasi ve ekonomik alanda rekabet gücünü artırabilmesi o ülke halkının okur-yazar olmasına bağlıdır (Bingöl, 1998: 177).

3.6.1.1. İşgören Eğitiminin Önemi ve Tanımı

21. yüzyıl toplumları bilgi işçilerinden oluşacak ve sürekli kendilerini yenilemek zorunda kalacaklardır. Bu çağda bilgiyi bilmekten çok onu çoğaltmak ve yaymak önemlidir. Eğitime yapılan yatırım aslında insana yapılan yatırım demektir. Eğitimli insan firmanın en zengin kaynağıdır. Bu nedenle firmalar giderek eğitime daha çok yer vermektedirler. Eğitim, işle ilgili becerilerin personelce öğrenilmesini kolaylaştırmada işletme tarafından planlanmış çabayı ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 110).

3.6.1.2. İşgören Eğitiminden Beklenen Yararlar

Eğitimden beklenen yararların çeşitli katkıları vardır (Bingöl, 1998: 190):

1) Eğitim, Öğrenme Süresini Kısaltır: Eğitim gelişi güzel bir biçimde yapılırsa, öğrenme süreci çok yavaş devam eder ve çok uzun sürede tamamlanabilir. Halbuki geciken her dakika, işletmenin aleyhine işler. Bu bakımdan birçok etmen, işletmeyi, öğrenme sürecini hızlandıracak biçimsel kursları oluşturmaya zorlar. Dolayısıyla işgörenler, eğitim programı aracılığıyla kısa zamanda istenilen başarı düzeyine ulaşabilirler (Bingöl, 1998: 189).

2) İş Verimliliğinde Artış Sağlar: Bilindiği gibi eğitim, sadece yeni işgörenler için değil, fakat aynı zamanda deneyimli işgörenler için de uygulanır. Bu bakımdan eğitim aracılığı ile halen çalışmakta olan deneyimli işgörenlerin bilgi ve becerilerinin artırılması mümkündür. Başka bir açıdan eğitim, işgörenlerin başarı düzeylerinin artmasına yardımcı olur. Kısaca işgörenlerin belirli bir zamanda, belirli koşullar altında yapmış oldukları iş miktarında artış ve niteliğinde iyileşme, eğitimle sağlanabilir. Çüklü, onlar, eğitim sayesinde işlerini daha etkili bir biçimde ifa eder duruma gelirler (Bingöl, 1998: 190).

3) İşgörenlerde İşletmeye Karşı Olumlu Tutum Yaratma: Eğitim programlarının bir amacı da, işgörenlerin tutumlarının işletme faaliyetlerini destekleme ve daha iyi bir işbirliği ve daha büyük bir bağlılık yaratma yönünde oluşturulmasıdır. Bu açıdan tutum oluşturma, öğrenme sürecinin bir yan ürünüdür (Bingöl, 1998: 190).

4) Gözetimin Azaltılması : İyi bir biçimde eğitilen işgörenlerin işbirliği eğilimleri artar ve çalışmalarında hata yapma oranı azalır. Bu nedenle eğitilmiş işgörenlerin fazlasıyla denetlenmelerine gerek yoktur. Çünkü eğitim sayesinde, aynı zamanda, onların kendilerini denetleme yetenekleri de gelişir (Bingöl, 1998: 190).

5) Bazı Çalışma Sorunlarının Çözümüne Yardımcı Olma: Eğitim, işten gönüllü ayrılmaların ve işe devamsızların azalmasında önemli bir role sahiptir. Şöyle ki; işgörenin işini başarıyla ifa edebilmesi, onun işinden tatmin duymasına neden olur. Dolayısıyla işinden doyum sağlayan bir kişinin de işinden ayrılması veya devamsızlık göstermesi düşünülemez. Öte yandan eğitim, iş kazalarının azaltılmasında da önemli bir rol oynar. İş kazalarına neden olan dikkatsizlik, yanlış çalışma alışkanlıkları, acelecilik, sinirlilik ve zayıf muhakeme gibi tutum ve davranışlar eğitim yoluyla giderilebilir. Bunlar dışında eğitim, uyuşmazlık konularının en azına indirilmesine katkıda bulunurken, iyi olmayan müşteri hizmetlerinin iyileştirilmesine, aşırı israf ve fire kaybının önlenmesine yardımcı olur. Bütün bunlara karşılık, bu hususların iyileştirilmesinde sadece işgörenlerin eğitimi yeterli olmayıp gözetimcilerin de eğitimi gereklidir. Örneğin; beceriksiz bir gözetimci, çok kere işgören tatminsizliğince uyuşmazlıkların bir nedeni olmaktadır (Bingöl, 1998: 190).

6) Örgütte Süreklilik ve Esneklik Sağlama: Bir işletme eğitilmiş önemli bir personelini kaybettiği zaman, onun yerine istihdam edeceği personeli hazır bulundurmaya zorundadır. Bunun için ayrılan personelin yerine getirilecek olası personeli önceden eğitmek, o görev için hazırlamak zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca değişen iş koşullarına göre, işletmenin iş hacminde ve ürettiği mamullerde meydana gelen değişikliklerin aksaksız yürütülebilmesi, hızla değişen teknolojik yenilik ve değişikliklere uyum sağlayabilmesi, sadece belirli bir görev için değil, gerektiğinde başka görevleri de yapabilecek personelin yetiştirilmesi ve olası iş gereklerine göre bu personelin iş gereklerine kaydırılması ile sağlanabilir. İşte işletmenin varlığını sürdürebilmesi, dinamik bir süreç içerisinde meydana gelen çeşitli değişikliklere, teknolojik yeniliklere ayak uydurmasına bağlıdır. Bunun için işletmenin şimdiki ve gelecekteki görevleri ifa edebilecek kapasitede bulunan personelini eğitmesi, yeni bilgi ve beceriler kazandırması kaçınılmaz bir olgudur (Bingöl, 1998: 190).

7) İşgörenlere Yararları: İşgörenler işgücü piyasasındaki değerlerini ve kazanma güçlerini arttıran yeni bilgi ve becerileri eğitim sayesinde kazanırlar. Kuşkusuz yeni bilgi ve becerilere sahip olan işgörenler, işletme için önemli bir değer olarak kabul edilirler ve dolayısıyla iş güvenceleri sağlanmış olur. Ayrıca eğitim, işgörenlerin başarı göstermelerine ve daha üst kademelere terfi etme olanağını elde etmelerine neden olur. Dahası, işgören eğitim programına alınması, onun kişiliğine özel bir değer verildiği anlamına gelir. Bunlara ek olarak eğitimin başka yararlarından bahsetmek mümkündür. Ancak eğitim, sihirli bir değnek değildir. Eğitimin de çözemeyeceği bazı örgütsel sorunlar vardır. Eğitim, örgütsel yapıdaki bozukluklardan dolayı ortaya çıkan sorunları; personel seçiminde alınan isabetsiz kararların sakıncalarını ortadan kaldırmaz (Bingöl, 1998: 191).

3.7. Eğitimin Yakın Kavramlarla İlişkisi

Çağımızda sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler hızla artmakta ve bu artışın etkileri de iş hayatında görülmektedir. Hızlı gelişmelerin zorlamaktadır. Bu nedenle ülkelerin, kurumların ve insanların çağın gereklerine uyum sağlamak için şiddetli/yoğun bir rekabet içerisinde olmalarını zorunlu kılmıştır. Günümüzde artık “yeni” diye öğrendiğimiz bir çok bilgi bu hızlı devamlılık göstermektedir. İşte toplumların, kurumların ve ülkelerin sağlıklı örgütlenebilmeleri ve süreklilik kazanabilmeleri bu değişmeye ayak uydurmaları ile olabilecektir. Bu hızlı gelişmelere ayak uydurmanın en etkin ve temel yolu da kuşkusuz “ eğitim” dir (Gül, 2000: 59).

3.7.1. Eğitim ve Örgün Eğitim

Örgün eğitim ya da okul içi eğitim herkese açık olup genellikle eğitim harcamaları devlet tarafından finanse edilir. Verilen bilgiler genel ve kuramsal olup genel kültüre ve ekonomik planlamaya dönüktür. Oysa işgören eğitimi, çoğu kez işletmeler tarafından finanse edilir. İşletme amaçları doğrultusunda düzenlenir. Uygulamaya dönük nitelik taşır ve örgü eğitimine göre oldukça kısa süreyi kapsar (Sabuncuoğlu, 2000: 111).

3.7.2. Eğitim ve Geliştirme

Geliştirmenin hedefi, elemanın, işini daha geniş bir örgütlenmenin parçası olarak görmesi böylece işin daha verimli bir şekilde yapmasıdır. Oysa eğitim geniş anlamıyla işletme içinde işgörene temel bilgi, görgü, beceri, davranış anlayış ve iyi alışkanlıklar kazandırmayı amaçlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 111).

3.7.3. Eğitim ve Yükselme

Yükselme (terfi) iş görenin statü, ücret, yetki ve sorumluluk bakımından daha üst düzeyde bir pozisyona çıkarılmasını ifade eder. Yükselme fonksiyonunun tanımından anlaşıldığı gibi işgörenin daha üst orunlara geçebilmesi için eğitim aracından yararlanmak zorunlu görülmektedir. Oysa komuta düzeni içinde yukarı basamaklara doğru ilerleyen işgörenin sadece yükselebilmesi için değil, aynı zamanda yeni işinde başarı sağlanması için de eğitimden geçirilmesinde büyük yarar ve gerek vardır (Sabuncuoğlu, 2000: 111).

3.7.4. Eğitim ve İletişim

Eğitim ile iletişim arasında da yakın ilişki ve benzerlikler bulunur. Özellikle güdülen amaçlar ve kullanılan araçlar açısından iki konunun birbirine yakınlığı görülebilir. Teknik yönüyle eğitim öğrenen ile öğreten arasında gerçekleşen bir iletişim sistemidir. İletişimin özünde, bilgi edinme, başkalarını anlama, duygu ve düşüncelerini başkalarına anlatma amacı vardır. Bir bakıma alınan ve gönderilen mesajın anlaşılması veya bir ortak noktada buluşulması esastır. Oysa eğitimde mesajın anlaşılmasından daha çok mesajın benimsenmesi ve kalıcılığı önemlidir (Sabuncuoğlu, 2000: 111).

3.8. Eğitimin Amaçları

Günümüz işletmelerinde eğitimin amacı, minimum zamanda minimum maliyetle maksimum üretimin sağlanması ve örgüt karlılığının artırılması olarak irdelenmektedir. Ancak eğitimin bu ekonomik amacının yanında toplumsal ve bireysel amacı da vardır ve bu amaçlar bir bütün olarak düşünülmelidir (<http://www.odevsitesi.com/147380>).

Eğitimin amacı: eğitim programlarının temelindeki bilgi, beceri ve davranışlara personelin sahip olması ve onların günlük faaliyetlerinde bunlara başvurmalarıdır (Özgen ve diğerleri, 2002: 143).

3.8.1. Ekonomik Amaçlar

Eğitimin ekonomik amacı, “üretim için eğitim” sözüyle özdeşleşir. Bu amaç sanayi devrimi yapıldığından bu yana işletmelerde mal veya hizmet şeklinde belirlenen üretimi en düşük bir maliyetle en yüksek düzeye ulaştırmak bir diğer deyişle üretimde optimal noktaya varmak şeklinde saptanır. İşletmenin eğitiminden beklediği ekonomik amaçlar şöyle özetlenebilir (Sabuncuoğlu, 2000: 113-114):

- Üretim artışı,
- Kalite artışı,
- Maliyetlerde düşme,
- Standardizasyonu sağlama,
- Zamandan tasarruf,
- Fire ve ıskartaların azalması,
- İş kazalarının azalması,
- Makinelerin rasyonel kullanımı,
- Devamsızlık ve personel devir hızının düşmesi,
- Daha az personelle çalışma,
- Bakım giderlerinde azalma,
- İş metotlarında gelişme,
- Fazla mesaide azalma,
- Hatalarda azalma,
- Denetim maliyetlerinde azalma,
- Harcanan malzemede azalma.

3.8.2. Sosyal Amaçlar

Eğitim sadece işletmenin ekonomik amaçlarına hizmet eden bir süreç değildir. Aynı zamanda eğitim, işletmede çalışan insanlara da dolaylı ve dolaysız biçimde katkı sağlayan bir süreçtir. Eğitim işlevinin işletmeye olduğu kadar insana da katkı sağladığı veya sağlaması gerektiği söylenebilir. Bu katkılar şöyle özetlenebilir (Sabuncuoğlu, 2000: 114-115):

- Eğitim arttıkça üretim, üretim arttıkça ücret düzeyinde yükselme,
- Terfi olanakları,
- Moral ve özgüven duygusunda yükselme,
- Olgunlaşma ve hoşgörü kazanma,
- İşbirliği ve dayanışma,
- Davranışlarda gelişme,

- İş bilgisi ve deneyimin artması sonucu iş tatmini sağlama,
- İşgücü piyasasında değer artışı,
- Yaratıcılıkta gelişme.

Sonuç olarak eğitimde ekonomik, sosyal, insancıl amaçlar bir bütün olarak düşünülmelidir. Eğitimin biri işletmeye, diğeri insana yönelik olan bu iki amacı birbirinden ayırt edilmezler (Sabuncuoğlu, 2000: 115).

3.9. İşgören Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Önemi

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, daha doğru bir ifadeyle mesleki sağlık, işin yapılması sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır (Kuru, 1998: 249).

Sağlık, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak kabul edilmektedir (Yüksel, 2000: 235).

Mesleki sağlık ve güvenlik çalışmalarının amacı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını sağlamak ve geliştirmektir (Kuru, 1998: 249).

3.10. Ücretin Tanımı, Önemi ve Ücretle İlgili Bazı Kavramlar

3.10.1. Ücretin Tanımı ve Önemi

Ücret, emek hizmetlerinden yararlanma karşılığı yapılan ödeme, emeğin bedelidir. Hemen hemen bütün dillerde ücret kavramı daha çok bedensel çalışmalar için kullanılır (Büyükçapar, 1996: 1).

GVK' nun 2361 sayılı Kanunla değişik 61. maddesinin 1. fıkrasında ücret; “İşverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ile ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.” Şeklinde genel olarak tanımlanmış ve aynı maddenin 2. fıkrasında ise “Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez” denilmiştir (Önsal, 1996: 3). Ücret bir kimseye, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakten ödenen meblağı kapsar (Tekeli, 2000: 72).

Bugünkü (modern) anlamıyla ücret Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan kavramlardan biridir. Çünkü, Sanayi Devriminden önce ücret geliri elde eden bireylerden, yani işçilerden söz etmek mümkün değildir. Sanayi Devrimi ile birlikte emek ve sermaye birbirinden ayrılmış, emeği karşılığında gelir elde edenlerin sayısı artmıştır. Bununla birlikte ücret kavramı sosyo-ekonomik açıdan oldukça önemli bir kavram olarak çalışma ilişkilerinde yerini almıştır (Fidan, 2001: 4).

Ücret, genellikle arzu edilen sonuçlara erişmede bir araç olarak görülmekte ve bu sonuçlara ulaşmayı sağladığı sürece de giderek önemi artan bir faktör olarak kendini göstermektedir (Paksoy, 2006: 54).

Çalışanlar için ücret, gelir ve yaşam standardını belirleyen bir öge olarak karşımıza çıkarken; sanayinin gelişmesi için önemli bir maliyet faktörü ve toplumdaki sosyal adaletin ortaya çıkma oranını belirleyen önemli bir unsurdur (Güven ve diğerleri, 2005: 131).

Bir üretim faaliyetine bedelsel ve düşünsel çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye emeği karşılığı üretim miktarı, zaman veya başka bir kritere göre belli bir yöntemle hesaplanarak ödenen paraya ücret denir. Buna göre ücreti, emeğin fiyatı olarak tanımlamak mümkündür (Kobu, 1999: 539).

Ücretle ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Ekonomik açıdan ücret, tabiat, sermaye ve teşebbüs unsurları yanında üretime katılan emeğin ölçüsü yani emeğin fiyatıdır. Hukuki anlamda ücret, hizmet sözleşmesinde işverenin, işçinin iş görme borcuna karşılık gelen ücret ödene borcunun konusudur (Güler, 2003: 9).

İşletme yönetiminde ise, ücretin işverenler ve işgörenler olmak üzere iki ayrı açıdan ele alınarak incelendiği görülür (Şahin, 1996:2).

İşveren açısından ücret, işgörene bedensel veya fikirselsel olarak yaptığı iş ya da işler karşılığında ödenen bir giderdir. Gider olarak ücretin işletmelerin çalışmaları üzerinde önemli etkisi bulunur. İşgören açısından ücret, kendisinin ve ailesinin belirli bir yaşam düzeyindeki gereksinimlerini karşılayan bir araçtır (Müftüoğlu, 1990: 3).

Geçmişten günümüze, etkin bir yönetim sürecine sahip olmak işletmelerin en önemli hedefi haline gelmiştir. Bu amaçla yapılan araştırmalarda, üretim faktörleri arasında yer alan bir faktör, hep ön plana geçmiş ve önemi giderek daha da artmaktadır. Araştırmalarda ön plana çıkan faktör insandır. İnsan, bir yönetim sürecinin hem amacı hem de nedenidir (Özgen ve diğerleri, 2002: 267).

3.10.2. Ücretle İlgili Bazı Kavramlar

Uygulamada çok sık rastlanılan ücretle ilgili kavramları kısaca incelemek mümkündür (Kesici, 2005: 28).

3.10.2.1. Ücret Haddi (Kök Ücret)

İş seçme sırasında işin net cazibesini değerlendirme bakımından ve üretim birimi başına işçilik maliyetinin hesaplamasında dikkate alınan ücret haddi, emeğin belli bir zaman veya üretim birimi başına elde ettiği para miktarıdır. Başka bir ifade ile ücret haddi, belirli bir zaman birimi içinde belirli üretim birimi başına ödenen ücreti gösterir (Bingöl, 1997: 343).

3.10.2.2. Ücret Geliri

Belirli bir süre içinde emek karşılığı kazanılan zaman veya üretim birimi başına ödenen paraya ücret geliri, bir işçinin bir yıl başına aldığı para ücret haddidir. Bu iki kavramı birbirinden ayırt etmek gerekir. Örneğin, bir inşaat işçisinin gündeliği (yevmiyesi) ücret haddidir. Gündelik çok yüksek olabilir. Fakat iş, yılın ancak belirli aylarında yapıldığından inşaat işçisinin bir yıl içinde kazandığı toplam para, yani ücret geliri düşüktür. Ücret geliri çalışma süresi ile ücret haddinin çarpımına eşittir (Kobu, 1999: 539).

Bilindiği gibi ücreti, işgücü faktörünün belli bir zaman dilimi içinde elde ettiği gelir belirleyecektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 269).

3.10.2.3. Maaş

Genellikle ücret kavramıyla maaş kavramı birlikte kullanılmaktadır. Her ikisi de bağlı çalışanların emeklerinin karşılığında elde ettikleri geliri deyimlendirmek için kullanılmakta ve aralarında bir kavram farkı bulunmamaktadır. Sadece maaş adı altında elde edilen gelir, daha uzun devreyi kapsar. Maaş bedelinin çabaya karşın zihinsel çabanın daha fazla söz konusu olduğu işlerde çalışanlara bir aylık süre için ödenen ücret olarak tanımlamak mümkündür (Bingöl, 1997:343).

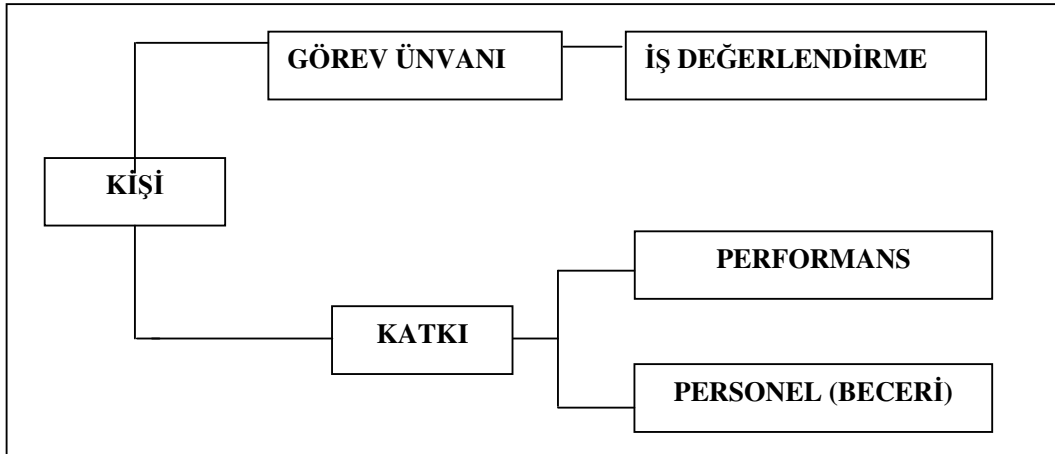
3.10.2.4. Ücret Düzeyi

Ücret düzeyi işletmelerde çalışanlara ödenen ücretlerin oluşturduğu genel sınır olarak tanımlanabilir (Bingöl, 1997: 343). Ücret düzeyinin bir alt, bir de üst sınırı vardır. Günümüzde örgüt, işgörenler ve işverenler bu alt ve üst sınır içinde herhangi bir noktada ücret düzeyini pazarlıkla belirlemektedirler (Göksu, 2003: 15).

3.10.2.5. Ücret Yapısı

Ücret yapısı ücretler arasındaki farklılıkları konu alan bir kavramdır. İş piyasalarında bireylerarası, işletmelerarası, coğrafi bölgelerarası, iş kolları ve vasıflar arası ücret farklılıklarının toplamı ücret yapısının oluşturmaktadır (Akyıldız, 2001: 44-45).

Şekil 4.1.'de ücretin şematik olarak oluşumu gösterilmektedir. Çalışan kişinin ücreti; görev unvanı, performansı ve sahip olduğu beceri ve nitelikleri doğrultusunda oluşmaktadır (Atalay, 2000: 2).



Şekil 3.1. Ücretin Şematik Oluşumu (Atalay, 2000: 2)

3.10.2.6. Ücret Sistemleri

Ücret sistemi, işletmede aynı seviyedeki personele iş verimi veya işletme amaçlarının gerçekleştirilmesindeki katkısı karşılığında ödenecek ücreti belirleyen yöntemlerdir (Dinçer ve Fidan, 1996: 277).

Bu konu önemli olduğundan ayrı bir başlıkta daha kapsamlı olarak açıklanacaktır.

3.11. Ücret Sistemleri

İşletmeler izledikleri insan kaynakları politikası, kendi yapısal özellikleri ve geleneklerine göre birbirinden oldukça farklı ücret sistemleri uygulurlar. Bu sistemlerin kısaca açıklanmasında yarar vardır (Sabuncuoğlu, 2000: 217):

3.11.1. Ana (Kök) Ücret Sistemleri

Ana ya da kök ücret sistemleri, standart nitelikleri belirlenmiş işin, iş gerekleri dikkate alınarak belirlenen ücretin, saatlik, günlük, haftalık ya da aylık olmasına denir. Buna göre kök ücret sistemleri şunlardır (Akyıldız, 2001: 38):

- Kıdeme dayalı ücret sistemi,
- Zaman esnasına göre ücret sistemi,
- Performansa göre ücret sistemi,
- Takım birim (götürü) ücret sistemi.

3.11.1.1. Kıdeme Dayalı Ücret Sistemi

Yapılan işin miktarı, kalitesi, zorlukları, nitelikleri değerlemeye alınmadan sadece işgörenin o işletmede geçirdiği zaman dikkate alınarak kök ücretin saptanmasına denir. Çalışanlara anlatılması ve uygulanması kolaydır. Ancak çok fazla da motive edici etkisi olduğu söylenemez. Buna rağmen sendikalar tarafından daha çok desteklenen bir sistemdir. Bu sistemin kullanım kolaylığı ile birlikte aşağıdaki türden sakıncaları da mevcuttur (http://isguc.org_view.php?ex=33) :

- Verimliliği ve kaliteyi yükseltmeye özendirici niteliği yoktur.
- Çok çalışan ile az çalışan arasındaki farklılık ücrete yansımaz.
- Çalışanları tembelliğe iten bir nitelik taşır.

Kıdeme dayalı ücretin, verimi artırıcı etkisi pek nadirdir. Oysa başarıyı temel alan ücretin güdülemeyi artırma olasılığı daha yüksektir. İşgörenin kıdeminin artmasıyla birlikte maaşında düzenli bir artış garantisi söz konusu olduğundan rehavete kapılarak, işteki verimini düşürebilir. Motivasyon açısından olumsuz bir durum söz konusu olur. Başarıya göre artışlarda ise, çalışanların kendi başarısının artması oranında ücretin de artma olacağını bilmesi, motivasyonu artırıcı bir unsur olacaktır. Diğer yandan, çalışanlar arasında rekabeti gündeme getirecektir (<http://secretev.com>).

3.11.1.2. Zaman Esnasına Göre Ücret Sistemi

Bu yoldan yapılan ödemede işçiye, belirli bir süre için belirli bir miktar ödenir. Belirli süre saat, gün hafta veya aydır. Böylece birim zaman için R ücreti alan bir işçi T süresi çalışmış ise alacağı para, $W=R*T$ bağıntısı ile hesaplanır. W: Ödenecek Ücret, R: Birim Zaman Ücreti, T: Süre'yi ifade etmektedir. Basitliği ve işçi tarafından kolay

anlaşılması avantajlarına karşılık bu yöntemin sakıncaları işçinin performansını ve yaptığı işin miktarını hesaba katmaması ve maliyet kontrolünü güçleştirmesidir (Kobu, 1999: 541).

3.11.1.3. Performansa Göre Ücret Sistemi

Performansa göre ücret, iş görenlerin ücretleri ile yaptıkları işte gösterdikleri performans arasında bağlantı kurma yöntemidir. Bu yöntem ile hem çalışan hem de işletmenin performansının artırılması düşünülmektedir. Bu sistem çalışanları işe alma ve işte tutmada da etkili olmaktadır (DPT, 2000: 39).

Performans ile ücret arasında ilişki kurmak isteyen kuruluşlar değişik sistemler uygulamaktadırlar. Bu değişik uygulamalar genellikle üç boyutta değerlendirmektedir. Bunlar (Bilgin, 2002: 5);

- Performans ile ücret arasındaki ilişki bireysel, grup ve örgütsel boyutta ele alınması,
- Performans ölçümünde kullanılan yöntem uygun kriterler ve subjektif değer yargılarına ilişkin ölçümlerin kullanılması,
- Üretim, başarılı çalışanların ödüllendirilmesine yönelik prim ya da ikramiye adı altında ek ödemelerle yükseltilmesidir.

3.11.1.4. Takım Birim (Götürü) Ücret Sistemi

İşçiye belirli bir miktar iş ya da belirli sayıda parça için toptan ücret denir. Bu “götürü ücret” adı ile de tanınan bir yöntemdir (Şahin, 1996: 6).

Eğer iş zamanından önce bitirilirse, personele ücret dışında bir ödeme yapılamaz. Ancak, iş belirlenen süre içinde yapılmazsa personelin ücretinden kesinti yapılır. Bu sistemin en önemli sakıncası, personelin söz konusu işi, alacağı ücret değişmeyeceği için, hızlı bir şekilde tamamlamaya çalışırken, işin nitelik ve kalitesine dikkat etmemesi durumudur (Özgen ve Diğerleri, 2002: 272).

3.11.2. Teşvik Edici Ücret Sistemleri

Teşvik edici ücret sistemi, ücretleri doğrudan veya dolaylı olarak bireylerin verimlilik kriterlerine, grup ölçütlerine veya tüm örgütün verimliliğine ya da karlılığına bağlayan ücretlendirmeyi açıklamak için kullanılmaktadır (Bingöl, 1997: 387).

Teşvik edici ücret sistemleri ile ulaşılmak istenen 3 temel amaç vardır (Akalp, 2004):

- Ortalama çalışma hızını ve işçilerin etkinliğini artırmak,
- Çalışma yöntemlerini geliştirmek,
- İşbirliğini ve ortak çıkar duygusunu geliştirmek.

Teşvik edici ücret sistemlerini çeşitli başlıklar altında incelemek mümkündür. Burada uygulanan ve üzerinde durulan 5 tanesi incelenecektir.

3.11.2.1. Akord Ücret Sistemleri

Akord ücret sistemleri işgörenin gösterdiği çabanın dolaylı ya da dolaysız bir biçimde üretim artışına yansımaları halinde uygulanan bir sistemdir. Akord ücret uygulanabilmesi için gerçekleştirilen üretimin ölçülebilir olması gerekir, ortalama bir

işgörenin normal çalışmasıyla elde edebileceği standart iş miktarı önceden belirlenir, bu miktarı aşan işgörenlere daha önceden hesaplanmış tarifelere göre akord ücret ödenir (Sabuncuoğlu, 2000: 230).

Akord ücreti, “parça ve zaman akordu” ve “bireysel ve grup akordu” şeklinde ayırabiliriz (Tekin, 1999: 229).

Parça ve Zaman Akordu; Parça ve zaman akordu sonuçlarını birbirinden ayıran özellik üretim hesaplamasında kullanılan uygulama yöntemlerindeki farklılıklardır. Parça akordunda, bir iş birimi başına belirlenen miktar personele ücret olarak ödenir. Zaman akordunda ise, her işin bir birimi için belirli bir süre tanınmış olup, personele bu süre karşılığı olarak ücret ödenir. Personel kendine verilen süreden önce işini bitirirse süre ile doğru orantılı olarak kazancı da artabilecektir (Tekin, 1999: 229).

Bireysel Akord ve Grup Akordu; Bireysel akord, her işgörenin kendi şahsi gayreti ve yeteneği ile yaptığı, üretim artışından standardın üzerindeki miktar kadar ilave ücret almasıdır. Ancak günümüz işletme yapılarında bireylerin sağladığı üretim artışlarının hesaplanması zorlaşmıştır. Bu nedenle işletmelerde bir işin yapılmasında ekip veya grubun rolü daha kolay ölçülebiliyor. Bu grup veya ekiplerin yaptıkları üretim artışı sonucu onlara yapılacak ücret ödemeleri grup akordu ücret sistemini gerektirmektedir. Grubun çalışması sonucu elde edilen kazanç ortak kazanç olduğu için bu kazanç kök ücret garantisi edilmişse grup üyeleri arasında paylaştırılarak kök ücrete ilave edilerek ödenir. Kök ücret garanti edilmemişse fiili çalışma süreleri göz önüne alınarak kazanç grup üyeleri arasında paylaştırılır (Sabuncuoğlu, 2000: 232).

3.11.2.2. Skanlon Planı ve Kazanç Paylaşımı

Kazanç Paylaşımı işçilerin işletme hedeflerine ulaşması veya aşması ile finansal kazançların paylaşılmasına tam olarak katılmaları sağlamak amacı ile işletme performansı ve ödüller arasında net bir ilişki kurmaya yönelik bir ücret sistemidir. Kazanç paylaşım planları, işçilerin kontrolünde bulunan performans alanlarında yoğunlaşır ve katma değer, verimlilik, maliyet kontrolü ve bazen de ürün kalitesi gibi kriterlerde iyileştirmeyi vurgular (Ünal, 1998: 111).

3.11.2.3. Öneri-Ödül Ücret Sistemi

Scanlon ve kazanç paylaşımı modelinde takımın iyileştirici önerilerini ödüllendirmek amaçlanırken bu modelde bireysel önerilerin ödüllendirilmesine gidilir. Firma içinde geliştirilen bireysel öneri sisteminin bir uzantısı olarak, çalışanların getirdikleri her öneriye daha önceden belirlenen puanlar verilir, toplanır ve puanların karşılığı olarak belirlenen nakit ödemeler dönem sonunda yapılır. Bazı firmalarda nakit ödeme yerine puan karşılığı beyaz eşya hediye verme uygulamasına gidildiği görülür (Sabuncuoğlu, 2000:234).

3.11.2.4. Kotalı Ücret Sistemi

Bu sistemde, personele ödenen ücret veya maaş dışında, belirlenen kotalara bağlı olarak pirim ödenmesi söz konusudur. Böylece, bu sistemde, çalışanlara çok yüksek olmayan bir sabit aylık ödenmekte ve buna ek olarak, çeşitli şekillerde belirlenen satış sınırlarına göre pirim ödemeleri yapılmaktadır. Uygulamada daha çok pazarlama firmalarında, satış personelini teşvik etmek amacıyla kullanılmaktadır. Satış üzerinden pirim uygulamasında çeşitli yöntemler kullanılabilir. Örneğin, sigorta firmalarında aylık veya üç aylık kesilen poliçe tutarları için belirli bir satış sınırı konulmakta ve bu

sınırın aşılması durumunda, bu tutarın belirli bir yüzdesi prim olarak ilgili sigorta personeline ödenmektedir (Özgen ve Diğerleri, 2002: 73).

3.11.2.5. Kâra Katılma veya Kâr Paylaşımı

Kuruluşlarda iyi ilişkilerin ve işçilerin işbirliğinin sağlanması gereğine inanan yönetimlerin başvuracağı bir araç olan kâr paylaşırma sistemleri, işçilerin, işletmenin kârından önceden saptanmış bir orana göre, düzenli ücretlerine ilave olarak pay almalarını sağlayan anlaşmalardır. Kâr paylaşırma sisteminde üç tür plan mevcuttur (<http://isguc.org>).

Peşin Ödeme Planı: Bu planda kâr, belirlendikten sonra işçilere dolaysız ve peşin olarak dağıtılır.

Geciktirilmiş Ödeme Planı: Bu planda kâr, işgörene belirli bir süre veya olayı takiben dağıtılır (Emeklilik vs.).

Karşılık Planı: Bu planda ise, kârın bir kısmı kısa dönemde para olarak ödenirken, kalan kısmı geciktirilmiş ödeme planına göre ödenir.

Kâra katılma sistemlerinde dağıtım, genelde planda hedeflenen amaca göre farklılık göstermektedir. Kıdem özendirilmek isteniyorsa işçi payları çalışma yılına göre, tasarruf amaçlanıyorsa işçi payları bireysel katkılara göre değerlendirilebilir (<http://isguc.org>).

3.12. Ücretin Unsurları

3.12.1. İşverene Tabi Olma

Herhangi bir ödemenin ücret tanımı içerisinde yer alıp almadığını tespit için ilk unsur, hizmet erbabının işverene tabi olmasıdır. İşverenin tanımı kanunun 62'inci maddesinde yapılmıştır. Maddeye göre işveren, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. Hizmet erbabı işverene tabi olarak çalışan kimsedir. Bu bağlılığın çerçevesi ve tanımı kanunda yapılmış değildir. Bağlılık; kanun, tüzük yönetmeliklerle veya sözleşmelerle belirlenmiş olabileceği gibi, fiili durum göre tespit edilmelidir (Çalışkan, 2003: 91).

3.12.2. Belirli Bir İşyerine Bağlı Olma

Ücretin tespitinde ikinci unsur belli bir işyerine bağlı olarak çalışmasıdır. İşyerinin tanımı VUK' nun 156'ıncı maddesinde yapılmıştır. İşyerine bağlılık maddi anlamda değil hukuki anlamda bağlılıktır. Yani hizmet erbabının mutlak suretle işyerinde çalışması gerekmez. İşyerine bağlılıktan maksat işverenin emir ve talimatları doğrultusunda o işyeri ile ilgili işlemlerin yapılmasıdır (Örneğin seyyar satış elemanlarının durumları) (Çalışkan, 2003: 91).

3.12.3. Hizmet Karşılığı Olarak Bir Ödemenin Yapılması

Ücretin tespitinde üçüncü unsur yapılan hizmet karşılığı bir ödemenin yapılmasıdır. Hizmet olmadan yapılan ödemeler gelir vergisi açısından ücret sayılmaz. Örneğin sosyal gayelerle yapılan ödemeler (bağış, yardım) ücret sayılmaz. Hizmet karşılığı sağlanan ödemenin nakit, ayın veya para ile temsil edebilen menfaatler şeklinde olması onun vasfını değiştirmez. Örneğin; hizmet erbabına konut sağlanması yakacak yardımı yapılması vb. (Çalışkan, 2003: 91).

3.13. Ücretin İlgilileri Açısından Ücretin Önemi

Ücret çok yönlü bir kavramdır. Ekonomik ve sosyal yaşamın hemen hemen tüm alanlarını etkilemektedir. Bu bağlamda ücretin önemini doğrudan ilgili olanlar açısından ayrı ayrı incelenmesi yararlı olacaktır (Benligiray, 2003: 6). İşçi statüsünde çalışanlar serbest bir şekilde sendikal haklardan yararlanmakta, ücretlerini toplu görüşmeler ile elde etmektedirler (DPT, 2000: 57).

3.13.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi

Çalışanlar açısından ücret; ekonomik, sosyal ve motive edici yönleri bulunan bir kavramdır. Ücretin ekonomik yönü, çalışan bir bireyin tek temel gelir kaynağı olması ve ekonomik gücünü belirlemesi nedeniyle kendisini en çok ilgilendiren yönüdür. Ücret, çalışan bireyin ve onun bağımlılarının (ailesi ve geçindirmekle sorumlu olduğu kişiler grubunun) hemen hemen tüm ihtiyaçlarını karşılamada temel araç olması özelliği taşımaktadır. Ücret geliri çalışanın kendisi ve bağımlıları için ekonomik bir güvence sağlamanın yanı sıra refah düzeyini belirlemesi nedeniyle de önemlidir. Birey kendi çabasıyla elde edeceği ekonomik kaynak olan ücreti yiyecek, barınma, eğitim, eğlence, tatil vb. ihtiyaçlarını karşılar ve diğer hizmetlerden yararlanırken kullanılır (Benligiray, 2003: 6).

3.13.2. İşverenler Açısından Ücretin Önemi

İşverenler açısından ücret önemli bir maliyet unsuru olarak görülür. Gerçekten de üretim işletmelerinde ücretler toplam maliyetlerinin %20'sinin altına nadiren düşmekte, hizmet işletmelerinde de genellikle %80'ini aşmaktadır. İşçilik ücreti, çalışan zamana göre bölünen toplam ücrettir. İşgücü maliyeti ise, üretkenliği dikkate alır (Benligiray, 2003: 6).

3.13.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi

Ücret düzeyinin belirlenmesinde özellikle sendikalı personel çalıştıran kuruluşlarda sendikaların çok önemli bir rolü vardır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sendikaların en önemli amaçları, üyelerin refah düzeylerini yükseltmek yönünde çaba göstermektedir. Bu amaçla; sendikalar toplu pazarlık görüşmelerinde üyelerine daha fazla gelir sağlamak için ücretlerin artırılması isteminde bulunurlar. Bu rol yalnız toplu pazarlık yoluyla ücret artışlarını sağlamak değil aynı zamanda iş analizi, iş değerlendirme, ücret araştırmaları gibi aşamalarda da geçerlidir (Bayraktaroğlu, 2006: 203).

Sendikalar açısından da ücretin önemi büyüktür. Çünkü çoğu durumda sendikaların başarıları, toplu pazarlık sonucunda işverenden sağladıkları ücret artışlarıyla ölçülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sendikaların en önemli amaçlarının üyelerinin refah düzeyini yükseltmek olduğu görülmektedir. Bu amaçla sendikalar, toplu pazarlık görüşmelerinde üyelerinin daha fazla gelir sağlamaları için diğer konulardan daha çok ücretlerin artırılmasına ağırlık verirler (Benligiray, 2003: 6).

3.13.4. Devlet ve Toplum Açısından Ücretin Önemi

Ücretler gerek sosyal ortamı gerek ekonomik ortamı etkileyen önemli bir unsurdur. Gelir dağılımını, istihdamı, gelişme hızını, enflasyonu, yatırımları ve tasarrufları doğrudan etkilemesi nedeniyle devlet ve hükümetler açısından ücretler büyük önem taşır (Benligiray, 2003: 6).

Ücret düzeyleri toplum için önemlidir. Çünkü bu olgu, toplumda geçerli olan yaşam standardını ve refahı belirlemeye yardımcı olur. Yüksek ücret düzeyleri, daha iyi eğitim kurumları, hastaneler ve çeşitli kamu hizmetlerini finanse etmek için daha büyük vergi gelirini mümkün kılar. Yüksek ücret düzeyleri, aynı zamanda, işgörenlerin satın alma gücüne ve bir bütün olarak toplumun ekonomisine ve genel refah düzeyine katkıda bulunur (Bingöl, 2006: 359).

4. SENDİKACILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK

Sendikalar günümüzde endüstri toplumlarının vazgeçilmez örgütleridir. Sendikalar aynı zamanda toplumlara çalışma hayatı yönü ile şekillendiren ve geleceği etkileyen önemli güçlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir çok ülkede sendikal örgütlenme çalışan nüfusun önemli bir kısmını içinde barındırmaktadır. Özellikle sendikacılık hareketinin başladığı endüstri toplumları bu konuda önemli örgütlülük düzeyine sahiptirler. Sendikacılık, endüstrileşme hareketi ile aynı yıllara rastlamaktadır. Endüstrileşme hareketi ile birlikte üretimin artması ve çalışanların çalışma şartlarının ağırlaşması, özellikle uzun çalışma sürelerinin konulması, buna karşılık ücretlerin düşüklüğü ve çalışanların sefalet içinde yaşamları sonucunda; işçiler birlikte hareket ederek hak ve menfaatlerini korumaya yönelik arayışlara girişmişler ve endüstrileşme hareketinden kısa bir süre sonra sendika adı verilen kuruluşlarda örgütlenmeye başlamışlardır (<http://www.odevtr.com/6050>).

İşçi Sendikaları, üyelerinin bugünkü ve gelecekteki ekonomik ve sosyal çıkarları için işgörenler tarafından oluşturulmuş organizasyonlardır (Özçelik, 2000: 75).

4.1. Sendika Kavramı ve Tarihçesi

İşçi ile işveren arasındaki çıkar çatışması her toplumda olmakla beraber bu çatışmanın uzlaşma ile sonuçlandırılması sosyal ve ekonomik açıdan ülkenin menfaatidir. Sanayi toplumunda gelişen kapitalist ekonomik sistemlerde üretim faktörleri arasındaki paylaşımında emek ve sermaye arasında kuvvetli bir çatışma bulunmaktadır. İşçiler ve işverenler arasındaki meseleler bu iki kurumun karşı karşıya gelmesinden beri çoğu zaman aynı doğrultuda olmamıştır. İşçi üretimden ve ürünün kalitesinden çok alacağı ücretle ilgilenir. Yüksek ücret ise işveren için yüksek maliyet anlamına gelir. İş temposunun düşük olması ise işveren için ürün kaybı demektir. İşte bu gibi sorunlar karşısında iki tarafta özellikle işçiler, bu sorunlar karşısında daha olumsuz etkilendikleri için örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Bu örgütlenmeler sonucu ortaya sendika kavramı çıkmıştır (Aran, 2003: 125).

Sendika deyiminin kökeni çok eskidir. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastladığımız “syndic” terimi ile birliğin (sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseler ifade olunuyordu. Bugün Fransız, İtalyan, İspanyol hukuklarında mesleki birlikleri ifade etmek için birbirlerine eş ve benzer olan “syndicat”, “sindikato” kelimeleri kullanılmaktadır. İngiliz ve amerikan hukukunda ise “Trade ve Union” kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmiş olup, “trade union” mesleki işçi ve işveren örgütlerini ve bunların üst örgütlerini göstermek için kullanılmaktadır. Türkçe sözlük anlamı iş yapmak, bağdaşmak ve birleşmek manalarına gelmektedir. Türk Hukuk Sisteminde 274 sayılı kanunda tüm sendikal birimleri ifade etmek için “mesleki teşekkül” deyimini kullanılmıştır. 2821 sayılı kanunda ise “sendika” deyimini tüm işçi ve işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmıştır. Alman hukukunda Arbeitgeberverband deyimini işçi ve işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmaktadır (Uslu, 1995: 4).

Sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan örgütlerdir. Sendika kavramı bazı ülkelerde (İngiltere, ABD, Almanya) işçi örgütlerini bazı ülkelerde (Fransa, Türkiye) hem işçi hem işveren örgütleri anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. Ancak ilgilendikleri sosyal grubun genişliği, bu grubun ekonomik yönden zayıflığı işçi sendikacılığının sürekli ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle bütün ülkelerde işçi sendikacılığı işveren sendikalarına göre daha fazla önem taşımakta, sendika denildiği zaman işçi örgütü akla gelmektedir (http://www.isgucorg/arc_view.php?exc116).

İşçilerin ortak ekonomik, sosyal, kültürel hak ve menfaatlerini elde den, varolanları koruyan ve geliştiren sendika ve üst örgütler, ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal atmosferle bağlantılı bir yapı arz eder (Öz,1993: 122).

Sendika kavramının temelinde “dayanışma yoluyla ortak çıkarları birlikte koruma ve geliştirme ihtiyaç ve kaygısının yattığı” kabul edilir (Akyiğit, 2002: 245).

Avrupa’da ikinci dünya savaşından sonra politik ve ekonomik atmosfer sendikaların gelişmesine, toplu sözleşme yapma haklarının verilmesine ve ilerlemesine ve en önemlisi ise, işçi ve işveren sendikalarının politik ve ekonomik makro kararların alınmasında sosyal taraf olarak benimsenmesine neden olmuştur (Büyükuluslu, 1995: 38).

Sendikalar ilk defa batılı ülkelerde sanayileşme ile ortaya çıkmıştır. Günümüzde bütün dünyada çalışanların çoğunluğu tarafından kabul görmüştür (Özdemir, 2000: 1).

Sendika, işçi sınıfının çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarını çözmeyi, ekonomik, sosyal, demokratik haklarını korumayı ve geliştirmeyi; işçi sınıfının sesini duyurabilmeyi amaçlayan, bu temelde mücadele eden sınıf ve kitle örgütüdür. Sendika sınıf örgütüdür. Çünkü işçi sınıfının sermayeye karşı ortak çıkarını temsil eder. Sendika kitle örgütüdür. Çünkü dil, din, cinsiyet, ırk, etnik, köken ve düşünce ayrımı gözetmeksizin bütün ücretli işçileri birleştirir (<http://www.odevsitesi.com/> 113950).

Uzun yıllar kamu kesiminde odaklaşan ve belirli haklar elde etmesinin karşılığında devletle uzlaşan sendikacılık, ancak özel kesimde güçlenmesiyle sınıf bilinci ve farklı bir sendikacılık arayışına girmiştir (Koray, 1994: 157).

Sendikalar günümüz dünyasında gelişmiş ülkelerden az gelişmiş ülkelere, demokratik sistemlerden otokratik sistemlere kadar hemen hemen bütün ülkelerde varlığını sürdürmektedir. Modern anlamıyla sendikaların doğuşunda en önemli faktör Endüstri Devrimidir. Bu devrimin sonrasında ortaya çıkan sanayileşmenin sonucunda çok kötü çalışma koşulları yaratılmıştır. Düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve hiçbir güvenliliğin olmaması işçilerin örgütlenme ihtiyaçlarını doğurmuştur. İşçiler bu ihtiyaçlarını gidermek, ekonomik ve siyasi bakımdan güçlü işverenler karşısında eşit koşullarda pazarlık gücü elde etmek için yoğun bir mücadeleye girmişlerdir. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde ve mücadeleler ve grevler sonucunda, ülke yönetimleri işçilere örgütlenme haklarını tanımaya başlamışlardır (Özgen ve diğerleri: 2002: 351).

Gelecek, biraz da geçmişin izlerini taşıyor. Yeni eskinin üzerinden şekilleniyor. Geçmiş ve gelecek ilişkisi, sendikal hareket açısından da böyledir. Gelecekte, kitle inisiyatifini önceleyen bir sendikacılık modelini yaşama geçirebilmek için, tarihsel süreci iyi bilmek bir zorunluluktur (Işık, 1995:33).

Sendikaların tarihsel gelişimi konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır:

Sanayileşme ile ortaya çıkan ve gelişen bir kavram olan sendikalaşmadaki temel dürtünün; sanayileşme sonucu ortaya çıkan işbölümü olduğunu savunan Tannenbaum, ortaçağda çıkar ortaklığının meslekler düzeyinde olduğunu ve buna yönelik ihtiyacın meslek loncaları tarafından doldurulduğunu, endüstri devrimi ile geleneksel iş ortaklığının yok olması ve bir meslekle diğeri arasındaki çelişkinin yerini, işverenle işçi arasındaki alması sonucu, işçilerin çıkar ortaklığının doğurduğu ihtiyacın karşılığı olarak yeni tip örgütlenme biçimi olan sendikaların ortaya çıktığının ileri sürmektedir. Bu bakış açısı, Jackson tarafından “sendikaları esasen çıkar ortaklığı olan insanların oluşturduğu gruplar olarak görme” olarak nitelendirilmektedir. Tannenbaum’un, usta loncalarının bugünün sendikalarının çıkış noktası olduğunu savunan görüşüne karşı çıkan Webler, üretim araçlarına ve ürüne sahip ustalar tarafından yönetilen loncaların, her ikisine de sahip olmayan işçilerin birliği olan sendikalarla ilgisi olamayacağını, İngiltere’de sendikaların loncalardan doğmadığını iddia etmektedir. Bir diğer görüş ise, işlevci bir yaklaşımla,

toplumun birbiri ile ilişkili bir çok kısmından bir kısmında olan değişimin, dengenin sağlanması için bir diğer kısmını değiştireceğine ilişkin sistemler teorisi ile, sendikaları endüstriyel değişime tepki olarak açıklamaktadır (Şişli, 2000: 2).

İşçi sendikalarının kökeni sayılabilecek işçi arkadaşlık kuruluşları (compagnonnage) 15. yy'dan itibaren ortaya çıkmaya başlamış, etkinliklerini, iç işleyişleri iyice bozulan 'corporation' lara karşı eylem yaparak ortaya koymuşlardır. Kayırma, düzensizlik, kötü ücret, çalışma şartlarının kötü olması gibi olumsuzluklara, çeşitli direnişlerle karşı çıkan bu kuruluşlar "emek" kesiminin sermaye kesiminden ayrılarak yeni bir sınıf bilinci içinde değişikliğe uğramasını sağlamıştır (Anık, 1997: 70).

4.2. Sendikanın Tanımı ve Unsurları

Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde karşılaştığımız 'syndic' deyimini, bir birliğin (Site'nin) temsilini sağlamakla görevli kişileri; 'Syndicat' deyimini ise 'Syndic'in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yürütülmesini ifade etmek için kullanılmıştır." Fevzi Demir, sözcüğünün Türkçe'ye Yunanca'dan geçtiğini belirterek, İngiltere, A.B.D. ve Almanya dışında, bir çok ülkede aynı kaynaktan deyimlerin kullanıldığını belirtmektedir (Şişli, 2000:1).

Sendika deyimini, değişik biçimlerde tanımlanabilir.

Sendikalar Hukukunun temel kaynağı, 5.5.1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunudur. Sendika kavramı da, bu Kanunun Tanımlar başlığını taşıyan 2/10. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre sendika "işçilerin veya işverenlerin, çalışma ilişkileri çerisinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip" kuruluşlardır (Sümer, 2000: 129).

Bu tanıma göre sendikanın özellikleri şunlardır (Andaç, 2003: 140):

1. Sendika işveren ile işçiler tarafından kurulabilir ve sendikaya ancak bunlar üye olabilirler. İşçiler işverenlerin, işverenler işçilerin sendikasına üye olamaz ve kuramazlar (Sen.K.md.38).

2. Sendika kurucuları veya üyeleri arasında ortak mesleki menfaat bulunmalıdır. Kurulurken bir veya birkaç kişinin menfaati değil, üyelerin ortak mesleki menfaatlerini ilgilendirmesi gerekir. Yani, sendika kurucularının ve üyelerinin arasında ortak mesleki menfaat olmalıdır. Kanunumuza göre ortak mesleki menfaatler, ekonomik ve sosyal diye belirlenmiştir.

3. Sendikalar tüzel kişiliğe sahip teşekküllerdir. Sendikanın tüzel kişiliğe sahip olma unsuru sendika için çok önemlidir. Tüzel kişiliğe sahip olan sendika, üyelerin temsil edebilir ve onların adına hareket edebilir.

4. Sendikaların faaliyetleri, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma veya geliştirme faaliyeti ile sınırlıdır. İşçinin, işverene karşı haklarını korumak ve işverenden yeni haklar elde etmek işçi sendikasının görevidir. İşverenin menfaatlerini de işçi sendikasına karşı veya işçiye karşı korumak veya geliştirmek işveren sendikasının görevidir. Ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek dışında bir faaliyette bulunması söz konusu olamaz.

Anılan maddeye göre işçiler ve işveren üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurmak hakkına sahiptirler (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

Sendikalar, işkolu esnasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur (<http://www.odevsitesi.com/145389>).

Sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur (<http://www.odevsitesi.com/2795>).

Sendikaların bir bölümü meslek sendikasıdır; yalnızca aynı meslekten olan ücretlileri bünyesinde barındırır. Bazı sendikalar, işyeri sendikasıdır; yalnızca belirli bir işyerindeki ücretliler bu sendikada örgütlenebilir. İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda kabul edilen ücretliler bir araya gelir. Genel sendikalar ise, tüm iş kollarındaki ücretlileri örgütlemeyi amaçlar. Sendika birlikleri, genellikle, aynı yörede farklı işyerleri ve işkollarında örgütlü sendikaların üst örgütüdür (Koç, 1998:8).

4.2.1. Sendikaları Oluşturan Unsurlar

Yukarıda verilen tanımlar çerçevesinde, sendikanın unsurlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

4.2.1.1. Ortak Amaç İlkesi

Gerek anayasanın 51. maddesine göre, gerekse sendikalar yasasına göre, sendikalar ancak işçiler ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde kendi aralarındaki ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulabileceklerdir. Ortak amaç bu olmaktadır. Ayrıca anayasanın 58. maddesi işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını belirterek sendikaların asıl amaçlarını bir kez daha açıklamıştır (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.2.1.2. Kurulma Serbestliği İlkeleri

Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilirler. Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, sendikaların kuruluşunda devletin hiçbir şekilde müdahale, katkı ve engellemede bulunamamasını ve sendikaların tamamen bireylerin bu yöndeki serbest iradelerinin birleşmesiyle meydana gelmesini ifade eder. Nitekim sendika ve konfederasyonlar, kurucularının tüzük ve gerekli belgelerini ilgili valiliğe vermeleri ile tüzel kişilik kazanırlar (Sümer, 2000: 130).

4.2.1.3. Bağımsızlık İlkesi

İşçi ve işveren sendikalarının birbirlerine karşı bağımsızlığı buna göre; işçi ve işveren kuruluşları birbirlerine karışamaz veya birbirlerine herhangi bir suretle müdahale edemez. İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları işveren kuruluşlarına, işverenle işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar. İşçi sendika ve konfederasyonu işveren yada bir işveren kuruluşunu denetimine tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika ve konfederasyonlarının işverenlerden veya işveren kuruluşlarından, işveren sendika ve konfederasyonlarının da işçi kuruluşlarından ve işçilerden yardım ve bağış alması yasaktır. Sendikaların siyasi partilere ve dini kuruluşlara karşı da bağımsızlığı söz konusudur. Sendikalar yasasına göre, sendikalar aşağıdaki kurum ve kuruluşlardan yardım alamazlar (<http://www.odevsitesi.com/144138>):

- İşçi ve işveren kuruluşlarından,
- Esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından,

- Derneklerden,
- Kamu kurum niteliğindeki meslek kuruluşlarından,
- Vakıflardan.

Bu kurum ve kuruluşlarla siyasi amaçlarla ortak hareket edemezler (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.2.1.4. Özel Hukuk Tüzel Kişiliğine Sahip Olma İlkesi

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğu gibi aynı zamanda özel hukuk tüzel kişileridirler. Onların belirli kamu görevi üstlenmiş olmaları özel hukuk tüzel kişisi olmalarına engel teşkil etmez. Sendikaların amaçlarına ulaşabilmek ve özellikle toplu iş sözleşmesi yapmak, grev ve lokavt hakkını kullanabilmek, bunun yanında SK 33. md. sinde belirtilen faaliyetleri yapabilmek için, devamlılık gösteren, varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen ve bir ismi bulunan tüzel kişi olarak ortaya çıkmaktadırlar. Bu özellikleri sendikaları, belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için oluşturulan ve amaca ulaşıldığında veya amaca ulaşılmasının mümkün olmayacağını anlaşılmasında son bulan fiili işçi topluluklarından ayırır. Bütün bunların yanında SK. 2. md.' sindeki tanımda sendikaların tüzel kişi oldukları hükmü getirildiği gibi SK. 6. md.' sinde de sendika veya konfederasyon tüzüğüne ilgili valiliğe verilmesiyle de tüzel kişilik kazanacağı açıkça ifade edilerek sendikaların bu niteliğe belirtilmiş olmaktadır (Tuğ, 1992: 6).

4.2.1.5. Demokratik Esaslara Uygunluk İlkesi

Anayasanın 51. maddesinde sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin yönetim ve işleyişinin anayasada belirtilen Cumhuriyet niteliklerine ve demokratik ilkelere aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bu husus, sendikalar yasasında tekrarlanmıştır. Sendikacılık düzeni, demokratik düzenin bir parçasını oluşturur. O halde; demokratik düzenin bütünlüğü içinde sendika ve üst kuruluşlarının da bu düzene uygun biçimde işlemesi gerekmektedir (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.2.2. Sendikaların Üst Örgütlenmesi

Sendikalar bir araya gelip üst kuruluşların çatısı altında toplanabilmektedir. Gerek işçi sendikalarının gerekse işveren sendikalarının üst kuruluş kurma özellikleri vardır. Sendikaların üst kuruluş kurma hakkı Anayasamızda düzenlenmiş olup bu üst kuruluşların işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulabileceğini belirtmiştir. Anayasanın bu düzenlemesine uygun olarak sendikalar yasası sadece konfederasyon tipi bir üst kuruluş kurulmasını öngörmüştür (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.2.3. Sendika Faktörünün Ücret Oluşumundaki Etkisi

Endüstri toplumlarının vazgeçilmez örgütü olan sendikalar hiç şüphesiz ücret dengelerini sağlanmasında büyük rol oynamaktadır. Sendikaların bu gücü belli başlı faktörlere dayanmaktadır. Bu faktörler şunlardır (<http://www.odevsitesi.com/144138>):

- Sendikaların gücü,
- Rakip sendikaların durumu,

- Üst örgütlenme,
- Pazarlık gücü ve becerisi,
- Yöneticinin niteliği.

Sendikaların gücü; maddi ve maddi olmayan güç olmak üzere iki farklı unsura dayanmaktadır. Sendikalar maddi gücü; üye sayılarından ve üye aidatlarından sağlar. Bu güç sendikaların eğitim, yayın, seminer ve grev fonundan grev dönemlerinde işçilere yardım açısından önemlidir. Sendikaların maddi olmayan gücünü ise üyelerin birbirine bağlılığı ve üyelerin alınan kararlara uyması ve birlikte hareket etmesi belirler. Maddi ve maddi olmayan unsurlar açısından güçlü, nitelikli yöneticilere sahip bir sendika o ölçüde pazarlık gücüne ve becerisine sahiptir. Yukarıda sıralanan tüm bu faktörler ücret tespitinde önemli rol oynamaktadırlar (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.3. İşgörenlerin Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğü, çalışanların ortak ekonomik, sosyal ve kültürel durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma, sendikalara girme ve sendikadan çıkma, kısaca sendika halinde birleşme (koalisyon özgürlüğü) serbestisi olarak anlaşılır (Kaynak ve Diğerleri, 1998: 469).

İşçiler ve işverenler arasındaki güç dengesini sağlamada sendika hakkı ve sendika özgürlüğü nerede olursa olsun, işçilerin çıkarlarını korumada ortak bir bilince varmalarının simgesini oluşturmaktadır. Bu nedendir ki, sendika hakkına ve özgürlüğüne ilişkin düzenlemeler her ülkede işçilerin en çok önem verdikleri ve en duyarlı oldukları konuların başında gelmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 249).

Sendikal haklar, sendika özgürlüğü, sendikaların bağımsızlığı ve sendika çokluğu ilkelerini de beraberinde getirmektedir. Bu ilkeler kısaca şöyle özetlenebilir (Sabuncuoğlu, 2000: 249):

- Sendikaların serbestçe kurulabilmesi ilkesi, bireylerin özgürce, önceden izin almaksızın ortak mesleki çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurmalarını, kurulan sendikalara girme veya sendikadan çıkma haklarını içermektedir.
- Sendikaların bağımsızlığı ilkesi, sendikaların işverenlere ve devlete karşı bağımsız olmaları anlamını taşımaktadır. İşverenlere bağımlı bir sendika (sarı sendikalar), sendika üyelerinin çıkarlarını değil işverenlerin çıkarlarını koruyacaktır.
- Sendika çokluğu ilkesine gelince, bir işyerinde veya bir işkolunda birden çok sendikanın kurulabilmesi demektir. Sendika çokluğunun karşıtı olarak sendika tekliğinin kabul edilmesi durumunda, ayrı eğilimleri ve görüşleri olan kişiler belirli bir sendikaya girmeye zorlanmış olacaklardır. Böyle bir durum sendika özgürlüğüne olduğu kadar, kişi hak ve özgürlüklerine de aykırıdır.

Burada, bireysel ve toplu sendika özgürlüğü kavramlarının açıklanmasında yarar vardır.

1. Bireysel Sendika Özgürlüğü:

Sendika özgürlüğü, bireysel ve toplu (kollektif) sendika olarak ikiye ayrılabilir. Bireysel sendika özgürlüğü, işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın serbestçe sendika kurma, kurulmuş bir sendikaya üye olma ve sendikadan ayrılma hakları olarak anlaşılır. Günümüzde demokratik ülkelerde sendika özgürlüğü anayasaların güvencesi altındadır. Uluslararası alanda da birçok bildirme ve sözleşme ile sendika özgürlüğünün esasları belirlenmiştir. 1945 yılında Birleşmiş Milletlerce kabul ile ilan olunan, Türkiye'nin de

katılmış olduğu insan Hakları Evrensel Beyannameinde, 1950 yılında Roma’da imzalanmış ve 1954 yılında Türkiye tarafından bir yasa ile onaylanmış olan İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesinde, 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Yasasında bu hak ve özgürlükler açık biçimde ifade edilmiştir. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütüncü kabul edilen “Sendika Özgürlüğüne ve Sendika Hakkının Korunmasına ilişkin 87 Sayılı Sözleşme” ve yine aynı örgütün 1949’da kabul edilen ve 1951’de Türkiye tarafından onaylanan “Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98 Sayılı Sözleşme’de sendika özgürlüğüne ilişkin ilkelere yer verilmiştir. Ulusal alanda sendika özgürlüğü ile ilk kez 1961 Anayasasında açık bir biçimde ifade edilmiştir. 274 sayılı ve 1963 tarihli Sendikalar yasası da bu yönde hükümler getirmiştir (Kaynak ve Diğerleri, 1998: 470).

1982 anayasasında da 51. maddede, “işçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin alınmaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler”, “.....sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir.....”ve “.....hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” denilmek suretiyle bu özgürlüğün bireysel olarak söz edildiği vurgulanmıştır, 2821 Sayılı Sendikalar Yasasında 22. madde “sendikalara üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz” ve 25. madde “işçi veya işveren sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” hükümlerini getirmiş bulunmaktadır. Böylece bir yandan sendikaların üyeliğine girme, üyelikte kalma ve üyelikten ayrılma konularında getirebilecekleri önlemler yasaklanırken, yasalarda da üyeliğe girişi, üyelikte kalışı zorlayıcı ya da yaptırıma ve ceza koşuluna bağlayıcı hükümler bulunması engellenmiştir. Diğer bir deyişle, kişilerin devlet ve sendika karşısındaki özgürlüğü açık bir şekilde ifade edilmiştir (Kaynak ve Diğerleri, 1998: 470).

2. Toplu Sendika Özgürlüğü:

Bireysel sendika özgürlüğü, bireylerin (işçi ve işverenler) kendi çıkarlarını savunan bir topluluk oluşturma hakkını içerir. Bu topluluk, diğer bir deyişle sendika, bireylerin oluşturduğu, ancak onlardan farklı bir kişiliğe sahip topluluktur. Bu nedenle sendikanın kendi varlığını koruma ve amaçları ile ilgili olarak kendine özgü faaliyetlerde bulunabilme hakkına da sahip olması gerekir. Sendikaların varlık ve faaliyetlerinin korunması, devlete, kendi üyelerine, üçüncü kişilere ve diğer rakip sendikalara karşı söz konusu olur. Böylece, bireylerin yanı sıra sendikaların da varlığını ve faaliyetlerini güvence altına alan toplu (kollektif) sendika özgürlüğü kavramı ortaya çıkar. Anayasa da açıkça yer almamakla birlikte toplu sendika özgürlüğü hukukumuzda da kabul edilmektedir. Devlet karşısında sendika özgürlüğüünün korunması amacıyla sendikaların üst kuruluşlarını kurabilme; tüzüklerini, organlarını ve faaliyetlerini düzenleme; yöneticilerini ve temsilcilerini seçme, politikalarını saptama, gelir kaynaklarını ve aidatlarını belirleme gibi konularda idari baskı altında kalmadan serbestçe hareket etmelerine olanak sağlamıştır. Bu konularda sendikalar, yasaların güvencesi altında bulunmamaktadır. Yine, sendikaları faaliyetten alıkoyma ve kapatma kararının ancak yargı organlarıncı alınabilecek bir karar olmasını ve idarenin bu konuda yetkili olmamasını, sendikaların devlete karşı bağımsızlığını koruyan ve toplu sendika özgürlüğüünün bir parçasını oluşturan bir düzenleme olarak kabul etmek gerekir. Sendikaların kendi üyelerine karşı korunması, daha çok üyeliğe kabul ve üyelikten çıkarma hakkına sahip olmaları şeklinde görülmektedir (Kaynak ve Diğerleri, 1998: 471).

Sendikalar, yasaların öngördüğü biçimde tüzüklerinde üyeliğe kabul ve üyelikten çıkarma esaslarını belirlerler. Böylece tüzüğe uygun düşmeyen üyelik başvurularını

reddedebildikleri gibi, tüzüklerinde gösterilen ilkelere, sendika yetkili organlarının koyduğu disiplin kurallarına uymayan üyelerini, itiraz hakları saklı kalmak şartıyla, sendikadan çıkartabilirler. Toplu sendika özgürlüğünün önemli bir bölümü de işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlığıdır. Sendikalar Yasasında da belirtildiği gibi, "...işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırılmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz, işçiler, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmamalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar. Böylece işçi sadece işverene karşı değil, sendikaların baskınına karşı da korunmuş olacaktır. Toplu iş sözleşmesine herhangi bir sendikaya üye olmayan sendikasız işçilerin çalıştırılmayacakları şartı veya sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların işe alınamayacakları şartı konulamayacaktır. Sendikaların sendikalı olmayan bir işçinin çalışmasını engellemesi ve işçinin serbest iradesi dışında ve zorla bir sendikaya üye olması önlenecektir. Sendikalara sağlanan haklar ile üyeler işverenin hatta ülkenin aldığı kararlarda etkili olabileceklerdir. Böylelikle yönetimde söz sahibi olma hakkını elde etmişlerdir. Yani alınan kararlarda sendikalar aracılığı ile bütün üyeler söz söyleme hakkını elde etmişlerdir. Toplam Kalite Yönetiminin hedeflerinden olan kararların ortak düşünce ve sorumluluk ile birlikte tepe yönetimi ve çalışanlar tarafından alınması ilkesi böylece hayata geçirilmiş olur (Kaynak ve Diğerleri, 1998: 471).

4.4. Sendikaların Yapısı ve İşleyişi

4.4.1. Sendika Üyeliğinin Anlamı ve Örgütlenme

XIX. yüzyılda bir çok ülkede sendikacılık serbest ticareti hudutlayan yasadışı bir birleşme olarak görülmüştür. Uzun mücadeleler sonucunda sendikaların hakları yasal olarak açıkça tesis ve tespit edilebilmiştir. Bütün bu gelişmelere rağmen günümüzde dahi bir sendikaya üye olmanın suç sayıldığı ülkeler vardır. Tamamen tersine işçilerin sendikalara katılması konusunda türlü yöntemler kullanılarak sendikalaşma konusunda baskı da yapılabilmektedir. Örneğin ABD’de sendikalar, yasal olmasa dahi bir işyerinde istihdam olanağı bulabilmek için belirli bir sendikaya üye olma şartı aranırken ve “kapalı işletme” (close shop) uygulamasına giderken, ayrıca sendikalar işletme tarafından işe yeni alınmış işçilerin belirli bir süre içinde sendikaya üye olması şartını da ileri sürerek “sendikalı işletme” (union shop) uygulamasında bulunmaktadır (Ekin, 1987: 84).

Maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de görüldüğü üzere insanların önemli ihtiyaçlarından biriside bir gruba ait olma ihtiyacıdır. Sendikalar, çalışanların sadece haklarını korumak için katıldıkları bir kuruluş değildir, sendikalar aynı zamanda üyelerinin bir kimlik sahibi olma o grup içinde saygı görme gibi ihtiyaçlarını karşılamasına imkan sağlar (Özgen ve diğerleri, 2002: 360).

ABD’nin işgal devresindeki etkisiyle “sendikalı işletme” uygulamasına Japonya’da da kısmen rastlanmaktadır. Japon geleneğindeki bütün çalışma hayatı boyunca bir işletmeye bağlanma eğilimi, işletmedeki sendikaya bağlanma eğilimi ile de kuvvetlendirilmiş olmaktadır. Sendikalı işletme uygulaması İngiltere, Almanya ve İskandinav ülkeleri gibi kuvvetli sendikalara sahip ülkelerde genellikle görülmektedir. Bu ülkelerde işçi dayanışmasının yeterli derecede kuvvetli oluşu, esnasında sendikalaşma

hususunda etkili bir sosyal baskı yapabilmektedir. Örneğin İngiltere’de, sendikalaşmış bir işletmede sendikaya üye olmayan bir işçi, çalışma hayatında kendini çok yalnız hissedecektir. Diğer yandan ülkeden ülkeye değişen koşullar içinde, bir işletmedeki işçiler örgütlenme hususunda değişik sayılarda sendikalara rastlanmaktadır. Özellikle siyasi ve dini görüş farkları, sendikacılık hareketini parçalama yönünde etkiler yapmaktadır. Örneğin Fransa’da komünist, sosyalist, Katolik ve bağımsız sendikalar bulmak mümkündür. Kuşkusuz böyle durumlarda işverenle olan ilişkilerde karmaşıklıklar ortaya çıkacaktır. İngiltere’de aynı endüstrideki sendikalar toplu pazarlık için bir ünite oluşturmak suretiyle, bu sorunun üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Fransa ve İtalya’da da sendikalar siyasi görüşlerini bir tarafa bırakarak, pazarlık müzakeresinde işbirliği yapmaktadırlar. ABD’de sendikalar toplu sözleşmeler yoluyla sendika aidatının işveren tarafından bordrodan kesilerek sendikaya yollanması sistemi konusunda ısrar etmektedirler. Üyelik aidatının düzenli toplanmadığı ülkelerde, toplu pazarlık yetkisinin tespitinde de karmaşık sorunlarla karşılaşmaktadır. Üyelik aidatının düşük olduğu veya toplanmadığı ülkelerde, grev süresince üyeleri desteklemek için yeterli miktarda mali fonlar da toplanamamaktadır. Bazı hallerde kendisine ücret ödenerek tam süreyle çalışacak profesyonel sendika liderleri dahi finanse edilememektedir. Sendika üyeliği konusundaki eğilimleri tespit etmek için bazı araştırmalar yapılmıştır. Bilindiği gibi vasıflı ustalar vasıfsızlara nazaran daha önce ve daha kuvvetli şekilde örgütlenmişlerdir. ABD’de ilk sendikalar matbaacılar, marangozlar ve kunduracılar tarafından kurulmuştur. Benzer şekilde İngiltere’de ilk sendikalar matbaacılıkta ve yapı işlerinde kurulmuş, daha sonra terzilik vesaire gibi diğer meslekler örgütlenmiştir. Ayrıca örnek İsveç için de doğrudur. Bu meslek dayanışması orta çağların loncalarından gelmektedir. Meslek ve vasıftan gurur duyma, aidat ödeme kudreti, bu vasıflı işçilerin örgütlenmesine ve kendi istihdam koşullarının olumsuz yönde etkilenmesine direnme göstermelerine yol açmıştır. Diğer yandan yapılan araştırmalar, bazı endüstrilerin diğerlerine nazaran sendikalaşmaya daha elverişli olduğunu göstermiştir. Bu husus özellikle kömür ve demir madenleri için doğrudur. İşçilerin güç koşullar altında bir arada yaşayıp çalıştıkları bu işkollarında sendikalaşma oranı nispi şekilde yüksek bulunmaktadır. Ulaşım sektöründe de yeni eğilimler görülmektedir. Sendikalaşmanın kuvvetli olmadığı bazı ülkelerde, ilk önce demir yolu işçilerinin, yükleme ve boşaltım işçilerinin, denizcilerin sendikalaştığı anlaşılmaktadır (Ekin, 1987: 86).

4.4.2. Sendikaların Örgütsel Yapısı

Bazı endüstrilerde çalışan işçiler genellikle berili bir meslek grubundan gelmişlerdir. Madenlerde çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğunun madenci olduğu açıktır. Fakat birçok endüstrilerde bu durum aynı değildir. Örneğin bir otomobil endüstrisinde çok farklı meslek veya endüstri esasına göre kurulmuş olması ile ilgili sorunlarla karşılaşılacaktır. Acaba işletmedeki bütün işçiler bir sendikaya mı üye olacaklardır, yoksa farklı meslek gruplarını temsil eden çok sayıda sendika mı olacaktır? Bu durum AFL’nin meslek temeline dayalı sendikacılık hareketine karşıt olarak, 1930’lardan sonra CIO’nun endüstri sendikacılığı olarak ortaya çıkışıyla o tarihten bu yana ABD sendikacılığının önemli bir sorunu olarak sürüp gitmiştir. Bir ülkede sendikaların bünyesine şekil veren koşullar sendikacılık tarihi ile yakından ilgilidir. Genellikle “endüstri sendikacılığı”nın hakim bir karaktere sahip olduğunu ve zamanın geçişi ile endüstri sendikacılığı eğiliminin kuvvetlendiğini söyleyebiliriz. ABD, İngiltere ve bazı İskandinav ülkelerinde matbaacılık, yapı sanayi, demiryolu işletmeciliği gibi endüstrilerde değişik meslekler için örgütlenmiş

ayrı sendikalarla karşılaşmaktadır. Uzun sendikacılık geleneğinin olduğu İsveç, F. Almanya ve Fransa gibi bazı Avrupa ülkelerinde tarihi gelişim içinde çok değişik şekillerde sendikacılık oluşmuştur. Bu sendikaları işkolu esasına dayalı olarak birleştirme ve sayılarını azaltma konusunda gayretler sarf edilmiştir. İşgücü önemli bir kısmının yarı vasıflı olduğu ve vasıflı işçilerin çok küçük bir azınlığı teşkil ettiği imalat sanayinde, sendikaların genellikle endüstri sendikaları olarak örgütlendiğini görüyoruz. Benzer durum madencilik, kamu hizmetleri ve ulaşım işkollarında da görülmektedir. Devlet hizmetlerinde öğretmenlerin mesleklerine göre örgütlendikleri tespit edilmiştir. Bazı ülkelerde ise, birçok endüstriyi kavrayan sendikalara rastlanmaktadır. Örneğin İtalya’da işçi ve işveren örgütleri metal-mekanik grubu, demir-çelik, otomobil, gemi yapımı, elektrik cihazları ve değişik birçok metale dayalı endüstrileri kavramaktadır (Ekin, 1987: 86).

Federal Almanya’daki sendikalı işçilerin dörtte birini bir sendikaya toplayan “Metal İşçileri Sendikası”, İngiltere’deki büyük “Ulaşım ve Genel İşçiler Sendikası” değişik endüstriden birçok işçiyi çatısı altına almaktadır. Çok sayıda endüstriye dayanan sendikacılık, ABD’de yaygın bir uygulama değildir. Ne varki, “Birleşik Çelik İşçileri Sendikası” ve “Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası” kendi endüstrilerinin dışına taşarak, diğer endüstrilerin işçilerini de örgütlemektedir. Sendikaların esas kuruldukları yer “lokal” mahalli ünitelerdir. Fakat bu lokal sendikalar iki şekilde kurulabilmektedir: ilk olarak bir lokal sendika, bir firmanın işçilerini sendikalaştırılabilir. ABD’de genellikle bu tip örgütlemeler görülmektedir. Fakat işçilerin çok ve küçük sayıda olduğu hallerde, farklı işletmelere ait işçileri aynı bölgede oldukları takdirde, bir arada örgütlemek de mümkündür. Bu örnek Japonya’da yaygındır. Bu tip sendikaların yöneticileri genellikle firmada çalışan beyaz yakalı gruplardan gelmektedir. Bazı ülkelerde ise, sendika örgütü bölgelere ayrılmıştır. Lokal şube belirli bir sendikanın belirli üyelerini kapsamaktadır. Kuşkusuz işletme seviyesinde sendikaların kurulması, sendikacılık hareketlerinde bir zayıflamaya yol açmakta, işletme seviyesinde ortaya çıkan sorunların çözümünde ve toplu pazarlık tartışmalarında önemli güçlükler doğurmaktadır. Fransa, İtalya, Latin Amerika ve bazı diğer ülkelerde dini ve siyasi etkenlerle durum daha da karmaşık bir nitelik almaktadır. Sendikaların ayrıca endüstri ve coğrafi dağılımlara göre örgütlenmesi, örneğin bir lokal yapı sendikasının kendisini ülke çapında temsil eden bir federasyona bağlı olması yanında, aynı zamanda bu sendikanın o bölgedeki bütün sendikaları örgütleyen bir sendika birliğine üye olması ve milli seviyedeki konfederasyon üyelikleri bu karmaşık ilişkiler içinde her seviyede sendika yetkilerinin belirlenmesini de zorlaştırmaktadır. Sendikalararası ilişkilerden doğan yetkiler, bir ülkeden diğerine değişmektedir. Genellikle toplu pazarlık yetkisinin endüstri içinde üst seviyeli kuruluşlara kaymasına karşılık, bölgesel sendika birlikleri siyasi yönden etkili olabilmektedirler. Konfederasyonların birçok ülkede çerçeve anlaşımaları yoluyla toplu pazarlığa yön verme fonksiyonları yanında, lobbying yaparak, sosyal yasaların çalışanlar lehine çıkarılmasına da etki yaptıkları anlaşılmaktadır. Böylece Reynolds’a göre, toplu pazarlık sisteminin iyi düzenlendiği ülkelerde işkolu sendikaları önemli bir fonksiyon görmekte, işçi hareketlerinin daha ziyade politik bir nitelik taşıdığı ülkelerde ise, coğrafi federasyonlar nispeten daha önemli olmaktadır (Ekin, 1987: 86).

4.5. Sendikalaşma İlkeleri

İşçi ve işveren kuruluşlarının (sendika ve konfederasyonlar), işkoluna ya da mesleğe göre sendikalaşma ilkesine uygun olarak kuruldukları görülmektedir (Arun, 20002: 5).

İşkolu ilkesine göre sendikalaşmada, ülkede yapılan işler belirli sayıda gruplandırılmakta ve her biri gruba işkolu denilmektedir. Örneğin dokuma, gıda, deniz taşımacılığı, metal işkolları, vb. Burada işçilerin sendika kurmalarında ya da sendikaya üye olmalarında mesleklerine bakılmaksızın sadece işyerinde yapılan işin girdiği işkolu esas alınmaktadır. Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma Bakanlığınca yapılır. Çalışma Bakanlığı tespit ile ilgili kararlarını Resmi Gazetede yayımlar (Özgen ve diğerleri, 2002: 355)

Meslek ilkesine göre sendikalaşmada ise, aynı meslekten olan kişiler (marangoz, tornacı, metal işkolları gibi), birleşerek sendika kurmakta ya da kurulmuş olanlara kayıt edilmektedir (Arun, 2002: 6).

4.6. Sendikaların Faaliyetleri ve Yönetim Organları

Tarihsel gelişimi içerisinde sendikaların en önemli faaliyeti toplu iş sözleşmesi yapmak olmuştur. Sendikaların doğuş nedenlerinden başında da çalışanların işverene karşı topluca hareket ederek haklarını alabilmeleri gelmektedir. İşte bu amacı sağlayan şey toplu iş sözleşmesidir. Bu temel faaliyetinin yanında sendikaların gerçekleştirdikleri başka faaliyetler de vardır. Örneğin toplu iş uyuşmazlıklarında iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurma, grev ve lokavt kararı verme üyelerinin mesleki ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunma gibi faaliyetler de sendikalar tarafından gerçekleştirilebilmektedir (Özgen ve diğerleri, 2002: 355).

4.6.1. Sendikaların Faaliyetleri

4.6.1.1. Genel Olarak

2821 sayılı Sendikalar Kanununda sendika ve konfederasyonların faaliyetleri, 274 sayılı Sendikalar Kanununa göre, kendi içinde daha tutarlı ve daha sistematik bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Gerçekten, kanunda önce sendikaların serbestçe yapabilecekleri “yasal faaliyetler” sayılmış (md. 32 ve 33); daha sonra “yasak faaliyetler” gösterilmiştir (md. 37, 38 ve 59). Biz de bu ayrıma uygun olarak önce “yasal faaliyetleri” daha sonra “yasak faaliyetleri” inceleyeceğiz (Demir, 1999: 211).

Sendikaların sosyal faaliyetleri, sendikal faaliyet içerisinde yürütülen ekonomik mücadeleyi başarılı bir şekilde sonuçlandırmada, üye-sendika bağına geliştirerek, dayanışma ruhu ile destekleyen ve başarıya ulaştıran önemli bir vasıta (Ersinadım, 2000: 238).

4.6.1.2. Sendikaların Yasal Faaliyetleri

Sendikaların yasal faaliyetlerinden anlaşılması gereken, onların “mevzuata uygun” faaliyetleridir. Başta Anayasa olmak üzere yasalara ve tüzüklere uygun olarak yapılan ve genellikle 274 sayılı Sendikalar Kanununa paralel biçimde düzenlenen bu faaliyetler; 2821 sayılı Sendikalar Kanununda önce sadece “sendikaların” hem de “konfederasyonların” yapabileceği faaliyetler olarak iki kısımda ele alınmıştır. Gerçekten, kanun birinci kısımdaki faaliyetleri “Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri”; ikinci kısımdaki faaliyetleri de “Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri” başlığı altında hükme bağlamıştır (Demir, 1999: 211).

4.6.1.2.1. Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri

SK' nın da yalnızca sendikalar için öngörülen çalışma yaşamına ilişkin faaliyetlerin neler olduğu 32. maddede gösterilmiştir.

Sendikaların Çalışma Yaşamına İlişkin Faaliyetleri (Altan ve diğerleri, 2003: 187):

- Toplu iş sözleşmesi akdetmek,
- Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak,
- Çalışma hayatından, mevzuattan toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilin veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilin davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak,
- Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmektir.

4.6.1.2.2. Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri

Sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri 2821 sayılı Kanunun 33. maddesinde belirlenmiştir. Maddede, sendika ve konfederasyonların tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, şu faaliyetlerde bulunabilecekleri öngörülmüştür (Işık, 2003: 234):

1. Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,

2. Kanun ve uluslararası anlaşma hükümlerine göre toplanan kurallara temsilci göndermek,

3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, ulusal tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,

4. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum hastalık ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

5. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

6. Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak (2821 sayılı Kanunun sendikaların eğitim faaliyetlerine ilişkin olarak öngördüğü bir başka hüküm de 4101 sayılı Kanunla değişik 44. maddesinde yer almaktadır. Bu madde hükmüne göre “işçi sendika ve konfederasyonları gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin mesleki eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar”),

7. Nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmak kaydı ile sını ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak. Buradaki oran, önce %20 iken 4101 sayılı Kanunla %40'a çıkarılmıştır. Bu değişikliğin temelinde, son yıllardaki özelleştirme sürecine sendikaları da teşvik etme amacının yattığı tahmin edilebilir.

4.6.1.2.3. Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerinden Yararlanma

Kanuna göre, “sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar (md. 33/son f). Bununla birlikte, kuruluşların “kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika ve konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlıdır” (md. 36). Öyleyse, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanmada, üye olanlar ile olmayanlar ayrı statüye bağlanmıştır (Demir, 1999: 241).

1. Üye Olanların Faaliyetlerinden Yararlanması :

Sendika ve konfederasyonlar her şeyden önce üyeleri arasında “dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle” ayırım gözetmezler. Eski Sendikalar Kanununda açıkça hükme bağlanan bu hususun, yeni Sendikalar Kanununda ayrıca belirtilmemiş olması onun uygulanmasına engel değildir. Çünkü Anayasanın 10. maddesinde “kanuni eşitlik” başlığı altında düzenlenen bu hüküm, yine Anayasamızın hukuk kuralları” arasındadır. Öyleyse, sendika ve konfederasyonların her şeyden önce kânuni eşitlik ilkesi” uyarınca üyeleri arasında ayırım yapmaması gerekmektedir. Sonra, Kanunda öngörülmüş bulunan “üyeler arasında eşitliğe uymak zorunluluğu” her ne kadar “sosyal faaliyetler” başlığı altında belirtilmişse de (md. 33), bu zorunluluğun Kanunda sayılan “çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri” (md. 32) de kapsadığına kuşku yoktur. Ancak, eşitliğe uymak esasını üyelerden birinin diğerinden daha fazla bir hakka sahip olmaması gibi çok dar anlamda ve aritmetik bir şekilde anlamak yanlış olur. Eşit işlem yapılması, ancak eşyanın tabiatından doğan ve hakkaniyete uygun olarak eşitliğin sağlanmasını açık olarak zorunlu kılan aynı durumdaki olaylar için söz konusu olacaktır. Öyleyse, her üyeye aynı koşullar altında ve aynı durumda bulunması halinde eşit davranılacaktır. Bu nedenle, bu ilke üyelerden eşit durumdakilere keyfi olarak eşitsizlik yaratacak işlemde bulunulmasını yasaklamaktadır. Yoksa sendikaların üyelerini durumlarına göre belirli gruplara ayırarak bunlara farklı uygulamalarda bulunmaları keyfi olmamak ve durumlarına uygun bulunmak şartıyla olasıdır. Kanunun 33. maddesinde yer alan hükümlerden, eşit durumdaki üyelere eşit hizmetin sağlanması anlaşılmalıdır (md. 33/II). Bu nedenle sendikanın en önemli faaliyetlerinden ve üyelerine yaptığı hizmetlerden olan toplu sözleşmelerde, uygulamada yaygın olarak görüldüğü üzere, bütün üyelere eşit ölçüde (seyyanen) zam öngörülebileceği gibi, üyelerin belirli bazı gruplara ayrılması ve her gruba değişik ölçüde zaman verilmesi de kararlaştırılabilecektir. Böylece seyyanen zam dışında da üyelere ayrıca kıdemlerine veya eğitim durumlarına göre değişen zamanların verilmesi de eşitlik esasına aykırı olmayacaktır (Demir, 1999: 242).

2. Üye Olmayanların Faaliyetlerden Yararlanması :

Kanunda sendika üyesi olmayanların faaliyetler sonucu üyelere sağlanan hak ve menfaatlerden yararlanması, sendika ve konfederasyonun “yazılı onayına” bağlanmıştır. Ancak bu hükümden, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri istisna kılınmıştır (md.36). Bir başka deyişle, sendika üyesi olmayanların sendikanın faaliyeti sonucu imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, böyle bir “yazılı onayına” ihtiyaç göstermeyecektir. Çünkü 2822 sayılı Kanuna göre, üye olmayanların “toplular iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının onayı aranmaz” Öyle

ki, aynı Kanunda miktarı “üyelik aidatının üçte ikisi olarak belirlenen bu dayanışma aidatını ödeyen işçiler. “Talep tarihinden itibaren” toplu iş sözleşmesinden kendiliğinden yararlanmaya başlayacaklardır. Bu yeni düzenleme, özellikle toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihinin hükümleri konusunda uyumsuzluklara yol açmış; Yargıtayın birçok kararında , dayanışma aidatı ödeyerek bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma sözleşmenin hukuken ortaya çıkma koşuluna bağlanmıştır. Buna göre, “dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin yapılmasından sonraki dönem için mümkündür. Toplu iş sözleşmesinin geriye yürütülmesi halinde dahi taraf sendika üyesi olmayan işçiler dayanışma aidatı ödemek suretiyle geriye yürütür biçimde sözleşmeden yararlanamazlar. Öyleyse, sendikanın onayını almaksızın dayanışma aidatı ödeyerek mevcut bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek, işçinin talep tarihinden itibaren geleceğe yönelik olarak kendiliğinden hüküm ve sonuç doğuracaktır. İşçinin talep tarihinden iş sözleşmesini kendiliğinden uygulamaya başlayacak; işçinin ücreti üzerinden kaynakta kestiği (check-off) dayanışma aidatını da taraf sendikaya kendisi verecektir. Bunun istisnası, toplu iş sözleşmesini imzalamış bulunan sendikanın faaliyetinin durdurulmuş olmasıdır. Çünkü, “faaliyeti durdurulmuş bulunan sendikalara dayanışma aidatı ödenmez” (Demir, 1999: 244).

4.6.1.3. Sendikaların Yasak Faaliyetleri

Sendika ve konfederasyonların SK’ nın 37, 38 ve 39. maddelerinde gösterilen faaliyetlerde bulunmaları yasaklanmıştır. Kanunda öngörülen bu hükümler çerçevesinde, sendika ve konfederasyonlara faaliyetler konusunda getirilen yasaklar, “Temel Yasaklar”, “İşçi ve İşveren İlişkilerinde Yasaklar” ve “Diğer Yasak Faaliyetler” olmak üzere üç başlık altında incelenebilir (Altan ve diğerleri, 2003: 189).

4.6.1.3.1. Temel Yasaklar

Anayasada hükme bağlanan temel yasaklar, Sendikalar Kanununda da belirtilmiş bulunmaktadır. Bunlar içinde Anayasanın 14. maddesinde yer alan “temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılması” başta gelmektedir. Ancak, Sendikalar Kanununda belirtilmeyip sadece Anayasada belirtilmiş bulunan bir temel yasak da, Anayasanın 13. maddesinde sayılan “özgürlükleri genel sınırlama” sebepleridir. Bunlardan başka, hem Anayasada (md.51/8) hem de Kanunda (md.37) hükme bağlanan temel yasaklar içinde, sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişlerinin “Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olmaması” da bulunmaktadır. Öyleyse, sendika ve konfederasyonlar bir yandan temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılması ve sınırlandırılması sebeplerine aykırı faaliyette bulunamazlarken; öte yandan, anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara da aykırı faaliyetlerde bulunamayacaklardır (Demir, 1999: 246).

1. Temel Hak ve Özgürlüklerin Kötüye Kullanılması ve Sınıflandırılması Sebeplerine Aykırı Faaliyetler:

1961 Anayasasında olduğu gibi, 1982 Anayasasında da temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılmasının önlenmesi ve sınırlandırılmasının üzerinde durulmuş; bu konuda ayrıntılı düzenlemelere girilmiştir. Gerek kötüye kullanmanın önüne geçilmesinde gerekse sınırlandırmanın yapılmasında güdülen amaç, temel hak ve özgürlüklerin serbestçe kullanılmasını sağlamak ve onların gerçekleşmesi için gerekli ortamı hazırlamaktır. Nitekim, bu amaç yeni Anayasamızda açık bir şekilde ifade edilmiştir: “Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbiri... temel hak ve hürriyetleri yok etmek amacıyla kullanılmazlar” (md. 14/1). Ayrıca, bu konuda devletin yetkili organlarına da direktif verilmektedir: “Anayasanın hiçbir hükmü Anayasada yer alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamaz.” Öyleyse, gerek kötüye kullanmanın önlenmesi, gerekse sınırlandırmalar temel hak ve özgürlüklerin yok olmasını önlemek ya da yok olmasına neden olacak faaliyetlerin önüne geçmek amacıyla yapılmak zorundadır. Üstelik herhangi bir yetkili organ, kuruluş veya kişinin, sendikaların temel hak ve özgürlükleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunmasına izin verir şekilde yorum yapması da mümkün değildir. Bu nedenle, gerek kötüye kullanmanın önlenmesi, gerekse sınırlandırmanın belirli sebeplere dayandırılması; bir başka deyişle, rastgele bir kötüye kullanmayı önleme sebepleri ile genel ve özel sınırlandırma sebepleri ayrıca belirlenmiştir.

Gerçekten, devletin bütün organ, kurum, kuruluş ve kişileri gibi (md. 11), birer tüzel kişi olan sendika ve konfederasyonları da bağlayan kötüye kullanma sebepleri, Anayasamızın 14. maddesinde belirtilmiş bulunmaktadır. Buna göre, temel hak ve özgürlükleri kullanma, bu arada örneğin sendikal faaliyette bulunma, öncelikle devlet güvenliliğini sarsacak ve zedeleyecek, onu tehlikeye düşürecek biçimde olmayacaktır. Aksi halde, böyle bir faaliyet Anayasamızda “Devletin ülkesi ve milliyetle bölünmez bütünlüğü bozmak” ve “Türk Devletinin ve Cumhuriyetinin varlığını tehlikeye düşürmek” şeklinde açıklanan kötüye kullanma sayılacaktır. “Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini sağlamak”, “sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak” ve “sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzeni kurmak” amacıyla faaliyette bulunmak da temel hak ve özgürlükleri kötüye kullanma sayılacaktır. Buna temel hak ve özgürlüklerin bu “hak ve özgürlükleri yok etmek amacıyla kullanılması” da dahildir. (md. 14/1). Çünkü, yukarıda da değindiğimiz gibi, Anayasamız özgürlükleri yok etme özgürlüğünü taşımamıştır. Nihayet, bütün bu yasaklara aykırı hareket eden veya başkalarını bu yolda teşvik eden veya tahrik edenler hakkında uygulanacak yaptırımlar “kanunla” düzenlenecektir (md. 14/II).

Temel hak ve özgürlüklerin Anayasamızda belirlenen genel sınırlama sebepleri ise şunlardır: “Temel hak ve özgürlükler, Devletin ülkesi ve milliyetle bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığının korunması amacı ile... kanunla sınırlanabilir” (md 13/1). İşte sendika ve konfederasyonlar burada sayılan genel sınırlama sebeplerine de aykırı hareket ve faaliyette bulunamayacaklardır. Bu hüküm, Sendikalar Kanununda belirtilmemekle birlikte, Anayasanın 4121 sayılı yasayla yürürlükten kaldırılan 52. maddesinde yer almaktaydı. Ancak 52. maddenin yürürlükten kaldırılmış olması, sendikaların 13. maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edebilecekleri anlamına gelmez. Çünkü Anayasanın 13. maddesi, hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin “genel sınırlama hükmü”dür. Diğer temel hak ve özgürlükler için geçerli olan bu

hükümler, sendikal hak ve özgürlükler için de geçerlidir. Buna göre, sendikaların “temel hak ve özgürlüklere, devletin ülkesi ve milliyetle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğine, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, kamu yararına, genel ahlaka ve genel sağlığın korunmasına” aykırı faaliyette bulunmaları Anayasa suçu sayılacak; sonuçta bu harekete katılanlar ile tahrik ve teşvik edenler cezalandırılacak; üstelik, sendika ve konfederasyonunun kapatılması yoluna da gidilebilecektir.

2. Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyetler:

Sendika ve konfederasyonların tüzükleri gibi faaliyetleri de “Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz” (Sen. K. md. 37; Any. Md. 51/VIII). Daha önce de değinildiği gibi, Anayasamızın 2’nci maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri şu şekilde hükme bağlanmıştır. “Türkiye Cumhuriyeti toplumun haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. “Essen, Anayasanın başlangıç ilkeleri arasında da belirtilen bu niteliklere aykırı faaliyette bulunmak, sadece sendika ve konfederasyonlara değil, aynı zamanda devlet içinde mevcut bütün organ, kurum, kuruluş ve kişilere de yasaklanmış bulunmaktadır. Çünkü, “anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü” ilkesine kabul eden Anayasamız, anayasa hükümlerini sadece “yasama, yürütme ve yargı organları ile idare makamlarını” değil, aynı zamanda “diğer kuruluş ve kişileri” de bağlayan temel hukuk kuralları saymaktadır (md.11).

Temel yasaklar arasında yer alan sendikaların “yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağını” öngören Anayasa (md. 6/6, 37/1) hükümlerinin, uygulamada ne gibi faaliyetleri kapsamına alacağı açıklıkla belirtilmiş değildir. Bununla birlikte, Anayasada esasen “Cumhuriyetin nitelikleri” arasında sayılmış bulunan “demokratik” olma ilkesinin burada ayrıca “demokratik esaslara aykırı olamaz” şeklinde tekrarlandığı görülmektedir. Bu tekrarın “demokratik” olma ilkesine daha fazla güçlendirmek ve bu ilkeyi daha önemli kılmak için yapıldığını söylemek doğru olmaz. Çünkü, Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan ilkelerin her birinin “demokratik” olma ilkesi kadar önemli olduğuna kuşku yoktur. Bu nedenle, Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan “demokratik” olma ilkesini “Devletin” yönetim ve işleyişinde; ayrıca (Sendikalar Kanunu ve Anayasada) belirtilen “demokratik esaslara aykırı” olmama ilkesinde de, “sendika ve konfederasyonların” yönetim ve işleyişinde gözönünde tutulması gerekir. Bütün bu esaslara aykırı faaliyetler Sendikalar Kanununda temel yaksalar içine alınmış (md.37/1); sendika veya konfederasyonunun kapatılmasına kadar varan yaptırımlara bağlanmıştır (Demir, 1999: 246).

4.6.1.3.2. İşçi ve İşveren İlişkilerindeki Yasaklar

SK’ ya göre, “işçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar, gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar. Bir işçi sendika ve konfederasyonunun bir işverenin veya bu kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tebrik etmek yasaktır” (SK. m.38/1,2). Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, iki konuda işçi ve işveren ilişkilerine yasak

getirilmiştir. Bu yasaklardan biri, işçi ve işverenlerin birbirinin sendikalarına üye olmalarının engellenmesine yöneliktir. Diğer ise, genel olarak sarı sendikacılık adı verilen işverenler veya işveren sendikaları etkisi altında kurulan ya da bu etkiye açık şekilde faaliyet gösteren işçi sendikacılığının engellenmesine yöneliktir (Altan ve diğerleri, 2003: 190).

4.6.1.3.3. Diğer Yasak Faaliyetler

Sendika ve konfederasyonlar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları ve organlarının seçimlerinde aday gösteremezler ve belirli adayların leh veya aleyhlerinde faaliyette bulunamazlar ve propaganda yapamazlar. Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır (Işıklı, 2003: 242).

4.6.2. Sendikaların Yönetim Organları

Tüzel kişilikler gibi, sendikaların da görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri için bazı organlara sahip olmaları gerekir. 2821 Sayılı Kanun, sendika örgütlerinin bazı organlarının bulunmasını zorunlu kılmıştır. Kanuna göre, sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu denetleme kurulu ve disiplin kuruludur (Işıklı, 2003: 219).

4.6.2.1. Genel Kurul

Sendika merkez genel kurulu, 1000 üyeden fazla olduğu takdirde delegelerden oluşur. Sendika genel kurulunun delege sayısı ise 200 den az, 500 den çok olmamak üzere tüzüğünde belirtilir. Delegeler üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Sendika yönetim ve denetleme kurulu üyeleri, genel kurulun tabii delegeleridir (Sen.K.md.10). Sendika genel kurulu ise, şube üyelerinin tamamından oluşur. Ancak 500 üyeyi aştığı takdirde şube genel kurulu da delegelerden oluşur. Delege sayısı 100 den az, 250 den çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirtilir. Sendika genel kurulunun görev ve yetkileri şunlardır (Andaç, 2003: 149):

- Sendika organlarını seçmek,
- Tüzük değişikliklerini yapmak,
- Yönetim ve denetim kuralları raporlarını görüşmek,
- Yönetim ve denetleme kuralları raporlarını görüşmek,
- Yönetim ve denetleme kurullarını ibre etmek,
- Yönetim kurulunca hazırlanan bütçeyi görüşüp aynen veya değiştirerek kabul etmek,
- Gerekli taşınmaz malların alınması için yönetim kuruluna yetki vermek,
- Konfederasyonlara üye olmak veya üyelikten ayrılmak,
- Şube açmak veya bu konuda yönetim kuruluna yetki vermek,
- Şubeleri birleştirmek veya kapatmak,
- Bir başka sendika veya konfederasyonla birleşmek veya faaliyetlerine katılmak,

- Sendika veya konfederasyonun uluslar arası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olmasına veya üyelikten çekilmesine karar vermek,
- Sendikayı feshetmek,
- Mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işleri yerine getirmek.

Sendika şube genel kurulunun görevleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Andaç, 2003: 149):

- Şube organlarını seçmek,
- Şube yönetim ve denetleme kuralları raporlarını görüşmek,
- Şube yönetim ve denetleme kuralları raporlarını görüşmek,
- Şube yönetim ve denetleme kurallarını ibra etmek,
- Mevzuat ve tüzük gereği yapılması gereken görevleri yerine getirmek.

Şube genel kurulunun mali ibra yetkileri yoktur (Sen. K.md.11). Sendikanın ilk genel kurulu, sendikanın kurulmasından itibaren 6 ay içinde toplanır. Olağan genel kurul dört yılda bir toplanır. Sendikanın tüzüğünde daha kısa bir sürede toplanma da öngörülebilir. Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulunun gerekli gördüğü hallerde veya genel kurul üye veya delegelerini beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır (Sen. K. md. 12; Andaç, 2003: 149).

4.6.2.2. Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, sendika şubesi ve konfederasyonların yürütme organıdır. Sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu üyelerini genel kurul seçmektedir. Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulu en az üç, en çok dokuz üyeden konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş, en çok yirmi dokuz üyeden oluşur (SK. m. 15). Bütün zorunlu organlarda olduğu gibi, yönetim kuruluna da genel kurul tarafından asil üye sayısı kadar yedek üye de seçilmesi gerekir (SK. m.9/3). İşçi veya konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organların seçilebilmek için SK' ya göre adayların; Kanunun 5. maddesinde öngörülen koşullara ek olarak en az on yıl fiilen çalışmış olması; şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise Kanunun 5. maddesinde öngörülen koşulların sağlamış olmaması gerekir (SK. m.14/14). Çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvenlik kurumlarının kayıtları esas alınır. On yıl fiilen çalışmış olmanın hesabında yurt dışında işçi olarak çalışılan sürenin en çok beş yılı dikkate alınır (SK. m. 14/14). Yönetim kurulu toplantı zamanı ve yeter sayısının sendika veya konfederasyon tüzüğünde gösterilmesi gerekir. Ancak sendika veya konfederasyon tüzüğünde toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğun altında tespit edilemez. (SK.m.17/1). Yönetim kurulu karar yeter sayısı üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşit olması halinde ise başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır (SK. m. 17/2). Yönetim kurulu kararları, karar defterine yazılarak hazır üyelerce imzalanır (SK.m.17/son). Yönetim kurullarının başlıca görev ve yetkileri, SK' nın 16. maddesinde gösterilmiştir. Bunlar şunlardır (Altan ve diğerleri, 2003: 154):

- Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya bir kaçına yetki vermesi veya ilgileri görevlendirmesi.

- Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğünün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesapların ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması.
- Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması.

4.6.2.3. Denetleme Kurulu

Sendikaların zorunlu organlarından olan denetleme kurulu genel kurul tarafından seçilerek üç üyeden oluşur (Akça, 2003: 74). Denetleme kurulları sendika ve konfederasyonların iç denetimini sağlayan organlardır. Denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir. Sendika ve konfederasyonlarda denetleme kurulları veya denetçiler tarafından yapılacak idari ve mali denetimde yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir. Denetleme kurulunun görev ve yetkileri Sen.K.19/2'de düzenlenmiştir. Buna göre denetleme kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır (Sümer, 2000: 158):

- Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapıp yapılmadığının denetlenmesi,
- Sendika veya konfederasyonun tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetimde bulunulması,
- Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasının istenmesi,
- Sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,
- Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması.

Denetleme kurulu veya denetçinin çalışma esasları yönetim kurulu toplantılarına ilişkin Sen.K.17 hükmüne uygun olarak sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirlenir (Sümer, 2000: 158).

4.6.2.4. Disiplin Kurulu

Disiplin kurulu en az üç, en çok beş üyeden oluşur. Disiplin kurulu, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma dışında tüzüğünde gösterilen diğer cezaları verir. Üyelikten çıkarma kararını ancak genel kurul verebilir (2821/m.18/I,II); (Işıklı, 2003: 225).

4.7. Sendika Çeşitleri

Sendikaları işçi sendikaları, işveren sendikaları ve bunların oluşturdukları üst kuruluşlar olarak sınıflandırmak mümkündür.

4.7.1. İşçi Sendikaları

Bir işverene bağlı olarak emeğiyle çalışanların kurdukları sendikalara işçi sendikaları adı verilir. Yasaya göre işçi sendikasının tanım şu şekildedir: “işçi sendikaları, işkolu esasına göre faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerinde çalışan işçiler tarafından kurulur” (Özgen ve diğerleri, 2002: 359).

4.7.2. İşveren Sendikaları

Yasaya göre işveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz (Özgen ve diğerleri, 2002: 359).

4.7.3. Üst Kuruluşlar

Aynı iş kolunda veya farklı işkollarında faaliyet gösterilen işçi ve işveren sendikaları, güç birliği yapmak amacıyla kongreler veya konfederasyonlar biçiminde örgütlenebilirler. Ülkemizde işçi sendikalarını oluşturdukları üst kuruluşlardan bazıları Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'tir. İşverenlerin oluşturdukları en büyük üst kuruluş ise TİSK'tir (Özgen ve diğerleri, 2002: 359).

4.8. Sendika Türleri

4.8.1. Kapsamlarına Göre Sendika Türleri

4.8.1.1. Meslek Sendikaları

Nitelikli işçilerin başlattıkları birleşme olgusu “meslek sendikacılığı” türünü ortaya çıkarmıştır. Meslek sendikaları aynı meslekten olanları, nerede çalıştıklarına bakmaksızın bir araya getiren örgütlerdir. Örneğin, madencilik tekstil ve inşaat gibi değişik işkollarında çalışan elektrikçi veya marangozların meslekleri itibarıyla bir elektrikçiler sendikası ya da marangozlar sendikası halinde örgütlenmeleri meslek sendikacılığının bir sonucudur (Sabuncuoğlu, 2000: 247).

4.8.1.2. Genel Sendikalar

Çoğu meslek sendikasının sanayinin ve hizmetlerin gelişmesi karşısında sendika haline dönüştüğü görülmüştür. Başlangıçta meslek sendikası olan pek çok sendika, başka meslek gruplarını da kapsayarak, “herkes için sendika” sloganı ile yeni bir anlayış ortaya çıkartmıştır. Temel amaç “bir tane büyük sendika” oluşturmaktır. 1830 yıllarında Robert Owen ile başlayan genel sendikacılık yaklaşımı, 1890 yıllarından sonra yeniden önem kazanmıştır. Genel sendikalar, değişik işyerlerinde, değişik işlerde çalışsalar da, işçilerin gerçekte ortak çıkarları olduğu görüşünü benimseyen sosyalist akımın etkisiyle doğmuş ve sosyalist amaçlar içeren ilk sendikal örgütlenmelerdir. Genel sendikaların en önemli örneklerinin, ABD Kamyon şoförleri ve Depolama işçileri sendikası ile İngiltere’de halen İngiliz İşçi Partisi ile yakın ilişkileri bulunan Ulaşım ve Genel İşçi Sendikası oluşturmaktadır. Genel sendika düşüncesi pek çok ülkede yaygınlaşmasa da, işçilerin tek

bir sendikada toplanmaları gereksinimi, federasyon, konfederasyon gibi üst sendikal örgütlenmelerin oluşturulmasına yol açmıştır (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.8.1.3. İşkolu Sendikaları

Federal Almanya, İngiltere, Fransa gibi ülkelerde meslek sendikacılığında işkolu sendikacılığına doğru bir gelişme görülmektedir. Türkiye’de de 1963 yılından sonra işkolu sendikacılığının gelişmeye başladığını ve 2821 sayılı sendikalar yasasında bu ilkeye yer verdiğini görüyoruz. Yasanın 3. maddesinde “işçi sendikaları işkolu esasına göre işkolu ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak kaydıyla, bu işkollarındaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur” demek suretiyle işkolu esnasına göre sendikalaşma ilkesi getirilmiş bulunmaktadır. Genel sendika modeli içinde tek büyük bir sendika içinde işkollarına göre ayrı örgütler oluşturulması düşüncesi, daha sonra “endüstri sendikacılığı” denilen bir örgütlenme modeline yol açmıştır. Endüstri sendikalarında yapılan işler, belirli gruplara ayrılmakta ve her grupta, bir işkolu adı verilmektedir. İşçiler, bu iş kollarında mesleklerine bakılmaksızın ve yalnızca işyerinde yapılan işin girdiği işkolu ilkesi temel alınarak sendika kurulabilmekte ya da kurulan sendikaya üye olabilmektedirler. Diğer bir deyişle, işkolu ilkesine göre kurulan sendikalara aynı iş kolunda çalışan işçiler, değişik meslekten olsalar bile üye olabilirler. Türkiye’de 2821 sayılı sendikalar yasası bir taraftan meslek ilkesine göre sendika kurulmasını yasaklamak suretiyle endüstri sendikacılığı modelini öngörürken; aynı zamanda işyeri sendikalarını yasaklayarak işkolu ilkesine göre sendikalaşmayı benimsemiştir. Görüldüğü gibi yasa, güçlü sendikacılık ilkesine katkıda bulunmak amacıyla işyeri sendikalarıyla yerel ve bölgesel amaçlı sendikaların kurulmasını yasaklamıştır. İşkolu sendikaları bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulabilirler. Ancak, bu sendikalar gerekli gördükleri yerlerde yerel şube açabilirler (Sabuncuoğlu, 2000: 247).

4.8.2. Üyelerinin Niteliklerine Göre Sendika Türleri

Sendikalar üyelerinin niteliklerine göre de birkaç gruba ayrılmaktadır. Beden işçilerini kapsayan sendikalar, fikir işçilerini kapsayan sendikalar gibi. Sendikalaşmanın öncelikle bedenlerini, kol güçlerinin kullanarak çalışanlar arasında başlayıp yaygınlaştığı bilinmektedir. Bunlar arasında belirli nitelikleri veya meslekleri olanlar meslek sendikalarını oluşturmuşlar, niteliksiz işçiler ise zamanla genel veya işkolu sendikacılığına yönelmişlerdir. Endüstride bedenlerini veya el emeklerini kullanan bu işçilere “mavi yakalı işçiler” (blue workers) denilmiştir. Endüstri sektörünün yanında hizmet sektörünün de önem kazanmasıyla, bu sektörde işgörenlerin sayısı artmış ve fikir işçisi denilen yeni bir çalışanlar grubu ortaya çıkmıştır. Gerek hizmet kesiminde gerekse endüstriye destek hizmetlerde çalışan ve fikren çalışması ağırlık taşıyan bu işçilere ise “beyaz yakalı işçiler” (white collar workers) adı verilmiştir. Gerek eğitim ve nitelikleri, gerekse benimsedikleri toplumsal değerler açısından kendilerini orta sendikal hakların tanınmasıyla beden işçilerinden ayrı sendikalar oluşturmuşlardır. Kamu kesiminde çalışanlara da sendika kurma hakkının tanınmasıyla birlikte, beyaz yakalı işçilerin kurdukları sendikalar daha güçlü bir duruma gelmiştir. Beyaz yakalı işçilerin kurdukları sendikalar yanında son yıllarda üniversite mezunu meslek sahiplerinin de ayrı bir sendikalaşmaya doğru gittikleri görülmektedir. Sendika kurma ve toplu pazarlık haklarının kamu ve özel kesimde profesyonel nitelikteki bu elemanlara da tanınması ile, bu tür meslek sahipleri de ayrı

sendikalar kurmuşlardır. Beyaz yakalı işçilerin oluşturduğu sendikaların iş kolu sendikacılığından çok meslek olduğu söylenebilir (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.8.3. Kuruluş Düzeylerine Göre Sendika Türleri

Sendikalar kuruluş düzeylerine göre de sınıflandırılmaktadırlar. İşyerinde çalışanları kapsamak üzere kurulan sendikalar “işyeri sendikaları” olup, etkinlik alanları o işyeri ile sınırlıdır. Buna karşın belirli bir işkolunda çalışanların tümünü kapsamayı amaçlayan sendikalar “işkolu sendikası” adını taşırlar. Her iki tür kuruluşun sendikaların toplu pazarlık etkinliği ile yakın ilgisi vardır. ABD gibi işyeri pazarlıklarının önem taşıdığı ülkelerde sendikalar da işyeri düzeyinde kurulmaktadır. Aynı durumda Japonya’da da geçerli olduğu gibi, Türkiye’de de, 1983’te çıkarılan yasalara kadar işyeri sendikacılığı ve işyerinde toplu pazarlık yapılması daha geçerli olmuştur. Buna karşın Batı Avrupa Ülkelerinin hemen tümü için işkolu sendikacılığının ağırlık taşıdığı söylenebilir. Bu ülkelerde işkolları belirlenmekte ve sendikalar bu işkollarına göre kurulmakta, bir çoğunda her işkolunda kurulmuş bir tek güçlü sendika bulunmaktadır. İşyeri ya da işkolu düzeyinde kurulmuş bulunan sendikaların her ülkede bağlı buldukları üst kuruluşlar, ulusal düzeydeki sendikal örgütleri oluşturmaktadırlar. Üst kuruluşlar, genellikle federasyon veya konfederasyon adını almaktadırlar. Üst kuruluşlar sendikacılık hareketinin ülke düzeyinde ve uluslararası düzeyde temsil eden, kamuoyu yaratan ve bir baskı grubu olarak rol oynayan örgütlerdir. Bazı ülkelerde (İsveç, Norveç gibi) konfederasyonların toplu pazarlık yapma yetkisi bulursa da, birçok ülke de bu yetki işkollarına göre kurulmuş bulunan sendikalardadır. Ancak zaman zaman ülkelerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve çoğulcu demokratik yapı gereği hükümetlerin işçi ve işveren sendikaları ile üçlü anlaşmalara gittikleri görülmektedir. Bu şekilde ülkedeki güçlü konfederasyonlar tüm işçiler adına pazarlığa oturmaktadır. Merkezde güçlenmiş bir özellik gösteren ve sendikalar üzerinde etkili bir yeri bulunan konfederasyonlar için, hükümetle varılan anlaşmaları uygulamaya koymak pek fazla sorun yaratmasa da, üyeleri üzerinde böyle bağlayıcı etkisi bulunmayan konfederasyonlar bu tür anlaşmalardan bir sonuç alamamaktadırlar. Yine de bu tür anlaşmaların gelişmiş ülkeler kadar, gelişmekte olan ülkelerde de gündeme geldiği ve ülke hükümetleri tarafından başvuru bir yol olduğu görülmektedir. Ulusal düzeyde karşılaşılan sendikal birliklerin yanı sıra uluslar arası düzeyde de kurulmuş sendikal birlikler söz konusudur (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

4.9. Sendikaların Amaçları

Günümüzde sendikaların faaliyetleri toplumun her alanındaki yaşantısını önemli biçimde etkilemektedir. Sendikacılık hareketi bilindiği gibi endüstri devrimi sonrasında ortaya çıkan ekonomik ve toplumsal koşulların bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve gelişmiştir. İlk önceleri işverenlerin empoze ettiği kötü çalışma koşullarına ve baskılarına karşı toplu bir korunma ve haklarını savunma aracı olarak ortaya çıkmış ve hareket, daha sonraları sanayileşmenin ilerlemesi ve devletin işçi-işveren ilişkilerine müdahale ederek düzenleyici bir rolü benimsemesi ile sadece ekonomik hak ve çıkarın savunulması için yapılan bir faaliyet olmaktan çıkmış, toplumsal, kültürel ve hatta siyasal bir nitelik kazanmıştır. Böylece sendikalar sadece kendi üyelerinin refahını sağlamak için faaliyet göstermekle kalmayıp bir ülkenin ekonomik, toplumsal, kültürel ve siyasal yaşamında

önemli bir rol üstlenmekte, toplumun sağlıklı bir biçimde işleminde belirli bir sorumluluğu da yüklenmektedir (Arun, 2002: 18).

Sendikaların amacı üyelerinin ekonomik ve sosyal seviyelerini yükseltilmesi ve refah seviyelerinin sürekli korunmasıdır (Ersinadım, 2000: 54).

Sendikaların görev ve amaçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde sosyal, ekonomik ve siyasal düzeni geliştirme hedefleri ile işlevleri ön plana çıkmaktadır (Demir ve diğerleri, 2000: 127).

Dessler' e göre ise sendikaların amaçları "Sendika Güvenliği" ile "Mali ve Diğer Hakları Sağlama" başlıkları altında toplanabilir.

1. Sendika Güvenliği:

Her şeyden önce sendikalar varlıklarını güvence altına almaya çalışırlar. Sendikalar, bir işletmede çalışanları temsil etme çalışan personel için çok iyi pazarlık ajanı olma yolunda mücadele ederler. Uygulamada sendika güvenliliğinin beş ayrı türü vardır (Özgen ve diğerleri, 2002: 358):

- Kapalı sistem: Bu sistemi benimseyen ülkelerde bir işletme yalnızca sendika üyelerini işe alabilirler. Bugün birçok ülkede yasaklanmış olmakla birlikte halen geçerli olduğu bazı yerler ve bazı işkolları vardır.
- Sendikal sistem: Bu sistemde işletmeler sendika üyesi olamayan kişileri de işe alabilirler. Ama işe alınan bu kişiler belirlenen bir süre içinde ve aidatlarını ödeyerek bir sendikaya girmek zorundadırlar. Aksi halde işlerine devam edemezler.
- Temsili sistem: Bu sistemde de işe girmek için sendika üyesi olma zorunluluğu yoktur. Ancak çalışanlar "sendikal çıkarılardan herkes yaralanmalıdır" ilkesi gereği, sendika aidatını ödemek zorundadırlar.
- Açık sistem: Herkes sendikaya üye olma ya da olamama özgürlüğüne sahiptir. Üye olamayanlar aidat ödemezler.
- Üyelik aranjmanlarını sürdürme sistemi: Çalışanların bir sendikaya üye olması zorunlu değildir. Ama örgütçe çalıştırılan sendika üyeleri sözleşme süresince üyeliklerini sürdürmek zorundadır.

2. Mali ve Diğer Haklar Sağlama:

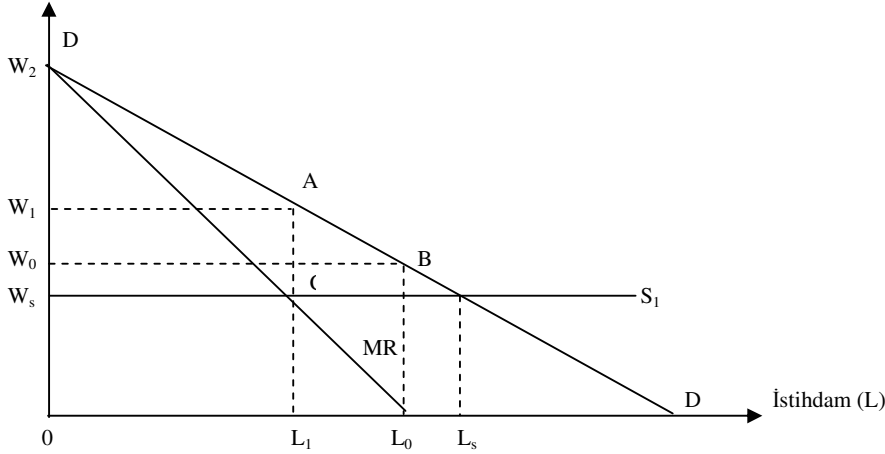
Güvenliklerini sağlayan sendikaların en temel diğer amacı, üyelerine daha iyi haklar sağlama yolunda faaliyet göstermektedir. Sendikanın olduğu bir çalışma ortamında işçiyi ilgilendiren kararlar işveren ve sendika ile ortaklaşa alınır. Bu nedenle bir işletmede sendikanın varlığı işletme yönetimini doğrudan etkiler. İşe almada, ücret belirlemede ve ilgili diğer alanlarda sendikaların etkileri büyük olur (Özgen ve diğerleri, 2002: 358).

İşçi sendikalarının amacı açık hislilikle, işgörenlerini daha fazla ilgilendirir (Growth ve Change, 2001: 69). Ayrıca, sendikaların amacı, mümkün olduğunca üyelerinin, yaşam standartlarını ve ekonomik durumlarını korumak ve geliştirmek olduğu kadar, iş piyasasındaki dalgalanmalardan, teknolojik değişikliklerden ve benzeri nedenlerden kaynaklanan beklenmedik olaylar karşısında da işçileri korumak ve sendika üyesi olmasa da tüm işgörenlerin refah ve mutluluğu artırmaktır (Mondy ve Noe, 1987: 552). Sendikalar bu amaçlarını, büyük ölçüde toplu pazarlık prosedürü içinde gerçekleştirmektedirler. Toplu pazarlık, iki tarafın karşılıklı yararları için, iki organizasyonun temsilcileri arasında karşılıklı alıp- verme sürecidir (Özçelik, 2000: 1).

4.9.1. Ekonomik Amaçlar

Sendikaların sadece üyelerini değil aynı zamanda ekonominin tümünün ilgilendiren temel amaçları ücret ve istihdam düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amacın ekonominin genelini yakından ilgilendirmesinin nedeni ücretlerin ekonomide önemli bir maliyet unsuru olmasıdır. Sendikaların ekonomik amaçları ile ilgili olarak çeşitli maddeler ileri sürülmüştür. Bu modellerden “Dunlop’un Talep Modeli” ile “Ross’un Politik Modeli’ni inceleyerek iki model arasındaki yaklaşım farklılıkları belirlenebilir (Biçerli, 2000: 300).

Ücret Oranı (W)



Şekil 4.1. Talep Modeline Göre Çeşitli Sendika Ekonomik Amaçlarının İncelenmesi (Biçerli, 2000: 300).

1. Dunlop’un Talep Modeli:

Dunlop sendikaların pazarlık amaçlarına sendikaları işletmeler gibi analiz ederek yaklaşmış, iktisatçılar nasıl kâr maksimizasyonu varsayımı altında firmanın ürünleri için uygulayacağı fiyatı tahmin etmek üzere bir model oluşturabiliyorsa, sendikaların pazarlıkta talep edecekleri ücretin tahmin edilmesi içinde aynı yönetimin (maksimizasyon prensibinin) uygulanabileceğini, ancak bunun için önce sendikaların neyi maksimize ettiklerinin belirlenmesinin gerekli olduğu ileri sürmüştür. Dunlop’a göre sendikaların maksimize edilecekleri çeşitli amaçları aşağıdaki şekil yardımıyla incelemek mümkündür. Şekil 4.1’de firmanın işgücü talep eğrisi DD il gösterilmiştir. MR eğrisi ise sendikanın marjinal gelirlerini (marjinal ücret ödemelerini) göstermektedir. MR eğrisi toplam ücret ödemelerine yapılan ilaveleri ifade etmektedir. Sendikanın marjinal gelir eğrisinin şekli bir kişi daha fazla istihdam edebilmek için ücretlerin düşmesi gerektiğini göstermektedir. Şekil 4.1’de S₁ eğrisi firmanın yatay işgücü arzını ve W_s ücret düzeyi ise sendika olmadığı durumlarda elde edebilecekleri en iyi alternatif ücret düzeyini göstermektedir. Sendikanın olmadığı varsayıldığında ücret W_s, istihdam ise arz ve talep eğrilerinin kesiştiği noktayı gösteren L_s düzeyinde belirlenecektir. İşçilerin sendikaya üye olmaları durumunda sendika hangi ücret düzeyinin talep edileceğine karar vermek durumundadır. Dunlop’a göre maksimizasyon prensibini izleyen sendika bu durumda teorik olarak dört şeyi amaçlayabilir. Sendikanın amaçlarından birisi “toplam ücret ödemelerinin maksimize edilmesi” olabilir. Toplam ücret ödemesi talep eğrisi üzerinde herhangi bir nokta seçildiğinde bu noktanın altında kalan dikdörtgenin alanı olduğundan şekilde C noktası seçildiğinde toplam ücret ödemesi OW_sCL_s, B noktası seçildiğinde OW₀BL₀ ve A noktası

seçildiğinde OW_1AL_1 olacaktır. Bu dikdörtgenler içinde en büyük olan B noktasının gösterdiği. Buna göre ücret W_0 istihdam L_0 olacaktır. L_0 istihdam düzeyinde sendikanın marjinal gelirinin sıfır olduğunu dikkat etmemiz gerekir. Matematiksel olarak marjinal gelir fonksiyonu toplam gelir fonksiyonun 1. türevi olduğundan, toplam gelirin maksimum olduğu noktada türev (yani marjinal gelir) sıfıra eşit olacaktır. Burada kullandığımız analiz mikro iktisat derslerinde tekeli bir firmanın toplam ve marjinal gelirleri ile ilgili analizin hemen hemen aynıdır. Toplam ücret ödemelerinin maksimize edilmesi amacının zayıf yönü böyle bir amaç seçilmesi durumunda $L_0 - L_s$ kadar işçinin işsiz kalacak olmasıdır. Sendikaların muhtemel amaçlarından diğeri “rant maksimizasyonu olabilir.” Burada üyelerin sendikasız istihdam şartları altında elde edeceklerinden mümkün olan en yüksek toplam geliri elde etmeleri amaçlanır. Şekilde rant maksimizasyonu marjinal gelir ile marjinal maliyetin birbirine eşit olduğu noktasında sağlanacaktır. Buna göre işini koruyabilen OL_1 kadar işçi W_1 ücreti alacaktır. Önceki amaçta olduğu gibi, bu amacında zayıf yönü $L_1 - L_s$ kadar sendikalı işçinin işini kaybedecek olmasıdır. Son olarak, kağıt üstünde mevcut olmakla birlikte gerçekte uygulanma imkânı bulunmaya, iki amaçtan daha söz edebiliriz. Bunlardan biri “sendika üyeliğinin maksimize edilmesi” dir. Şekilde görüleceği gibi maksimum istihdamın (L_s) sağlanabilmesi için ücretin W_s olması gerekmektedir. Daha önce belirtildiği gibi işçiler sendika olmasa da bu ücreti zaten olabileceklerinden, böyle bir amacı desteklemeyecekleri açıktır. Bunun gibi “ücret oranının maksimizasyonu” amacı da şekil üstünde mevcut, ancak uygulanma imkânı olmayan bir baka amaçtır. Şekilde görüldüğü gibi böyle bir amaç seçildiğinde ücret oranı W_2 olacaktır. Bu durumda firmada çalışır durumda bulunan bir tek işçi W_2 ücretini alabilecektir. Doğal olarak böyle bir durum sendika üyeleri tarafından asla onaylanmayacaktır. Dunlop’un talep modeli ile ilgili olarak şu saptamalar yapılabilir. Sendikaların emek piyasasında tekeli güce sahip olduklarını varsayan Dunlop’a göre sendikalar ücret taleplerini belirlerken çeşitli amaçları maksimize etme çabası içindedirler. Dunlop, öte yandan sendikaların sadece ücret taleplerini işverene aktardıklarını, o ücret düzeyinde istihdamın ne kadar olacağını işverenin talep eğrisine bağlı bulunduğunu da kabul etmektedir. Modele talep eğrisi üzerinde bulunmasıdır. Burada sendikaların ücretleri yükseltmeleri sonucunda ne kadar kişinin işsiz kalacağı ise emek talep eğrisinin esnekliğine, yani Marshall-Hicks türetilmiş talep kanunlarına bağlı olacaktır (Biçerli, 2000: 303).

2. Ross’un Politik Modeli:

Buraya kadar sendika ekonomik amaçları başlığı altında incelediğimiz Dunlop’un Talep Modeli, sendikaları bazı amaçları maksimize etme çabası içinde olan ekonomik birimler olarak incelemekteydi. “Ortodoks Ekonomik Yaklaşım” olarak isimlendirilen bu görüşe 1948 yılında Arthur Ross “sendikaların ekonomik ortamda faaliyet gösteren politik kurumlar” olduğu düşüncesi ile karşı görüş geliştirmiştir. Ross’a göre tatmin edici bir ücret teorisine sahip olunmasının başlıca nedeni sendikaların bazı ekonomik değişken veya değişkenleri maksimize etme çabası içinde olan ekonomik birimler olduğunun varsayılmasıdır. Ona göre, sendika liderlerinin pozisyonu sendika ücret politikasına bağlıdır. Sendikalar farklı ilgili alanlarına ve hassasiyetlere sahip farklı işçilerden oluşur. Örneğin yaşlı işçiler o anki ücretten ziyade emeklilik yaşı, kıdeme dayalı uygulamalar ve ikramiyeler ile ilgililerken, genç işçilerin öncelikler listesinin başında ücretler gelmektedir. Dolayısıyla sendika lideri üyelerinin farklı baskılar ile karşı karşıyadır. Ross’a göre sendika liderinin görevinin muhafaza edilebilmesi üyeleri tatmin edebilmesine bağlıdır. Sendika liderlerinin bunun dışında maruz kaldığı başka baskılar da söz konusudur. Sendika

üyeleri ücretlerinin doğru olup olmadığına karşılaştırma yaptıkları kişilerin ücretlerine bakarak karar verirler. Bu nedenle bir grup işçinin kazandığı ücret artışı diğer grubun, ekonomik sonuçları ne olursa olsun. Kazanmak zorunda olduğu ücret olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle sendikalar, ücret artışlarının istihdam da yaratacağı sonuçlarını gözönüne almazlar. Böyle bir karar alma sürecinde ise ekonomik unsurların değil de “politik” unsurların ön planda tutulduğu ve bunun Ortodoks neo-klasik analizin kullandığı, rasyonel ekonomik maksimizasyon prensibinden farklı olduğu açıktır. Ross’un modelinden anlaşıldığı kadarıyla sendikalar amaçlarını belirlerken ve faaliyetlerini gerçekleştirirken Ortodoks iktisat kriterlerine göre irrasyonel olarak nitelendirilecek şekilde davranırlar. Rasyonel olmayan ekonomik davranışlar politik olarak rasyonel olabilsede, Ortodoks ekonomik analiz bu tür davranışları açıklamak için yeterli donanıma sahip bulunmamaktadır. Dolayısıyla Ross’a göre sendikaları ekonomik analiz çerçevesinde değilde politik analiz çerçevesinde incelemek daha doğru olacaktır. Ross’un teorisi sendikaların politik dinamikleri ile ilgili mükemmel bir analiz olarak kabul edilse bile bazı açılardan eleştirilmiştir. Bu eleştirilerin başında Ross’un sendika ücret politikası teorisinin daha fazla gerçekliğe ulaşırken tahmin edilebilirlik yeteneğinin azalması gelmektedir. Ross teorisinde sendikaların tutarlı ücret politikaları olmadığını, ancak o anın gereklerine uygun olarak pazarlık stratejilerinin adapte edebildiklerini ima etmiştir. Dunlop buna karşılık sendika içinde iç politik hesapların kasa dönemde hakim unsurlar olarak görüldüğünü, ancak uzun dönemde sendika ücret politikalarının dışsal ekonomik olaylar tarafından şekillendirileceğini ve değişeceğini, bu konudaki gelişmelerin tahmin edilebilir olduğunu ileri sürmüştür. Son olarak iktisatçıların çoğu Ross’un “sendikaların ücret talebinde bulunurlarken istihdam etkisini önemsemedikleri” görüşünü kabul etmemişlerdir. Onlara göre kısa dönemde ücretler ile istihdam arasındaki ilişki belirsiz olsa bile uzun dönemde birinde bir artış sağlayabilme için diğerinde azalma olması kaçınılmazdır (Biçerli, 2000: 303).

4.9.2. Diğer Amaçlar

Sendikaların ücretler ve istihdama ilişkin önceki başlık altında incelediğimiz amacı dışında üç amaçtan daha söz etmek mümkündür. Bunların başında “Çalışma Şartları ile İlgili Düzenlemeler Yapmak” amacı gelmektedir. Sendikaların çalışma alanındaki sıcaklık, aydınlatma, temizlik, kalabalığın derecesi, tehlikeli makinelerde kaza riski, toz duman ve diğer sağlığa zararlı elementlerin varlığı gibi unsurlarla ilgili üyelerinin lehine düzenlemeler yapmayı amaçlaması çalışma koşullarının fiziksel yönü ile ilgilidir. İş güvenliğini sağlamak amacıyla işverenle anlaşarak işten çıkarmalarda kıdem esası uygulanmasını temin etmek ise fiziksel olmayan çalışma şartlarına örnek olarak gösterilebilir. Sendikaların diğer amaçları altında incelenebilecek ikinci amacı “sosyal değişimi sağlamak” tır. Bu amaca sendikaların politik amacı da denilmektedir. Devletin iş piyasalarında düzenleyicilik görevi olduğu gözönüne alındığında, politik faaliyette bulunarak sendikalar işgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe konulmasında etkili olmak gibi stratejik bu amacı gerçekleştirmeye çalışırlar. İşgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe girmesi ve uygulanması doğrudan ve dolaylı olarak sendikaların amaçları ile ilgili pek çok alanı kapsamaktadır. Sendikalar bu yolla organize olmamış işçilerin organize olmalarını mümkün kılan ve yeni ve güçsüz sendikaların korunmasına sağlayan kanun ve yönetmeliklerin kabulünü sağlamaya çalışırlar. Sendikal hizmetlerin arzı konusunda hatırlanacağı gibi, devletin sağlayacağı bu yardım sendikaların organize olma maliyetlerinin azalmasını sağlayacaktır. Sendikalar bunun yanı sıra; asgari ücret uygulaması, sağlık ve sosyal güvenlik kanunları, iş kazaları ve emeklilik ile ilgili

düzenlemeler gibi hususlarda da yapılacak yasal düzenlemelerin işçilerin lehine olması için çaba gösterirler. Sendikalaşmanın ilk aşamalarında sendikaların temel politik amacı sosyal değişimi sağlamak iken, zaman içinde toplumdaki değişiklik sendikaların sosyal değişim fonksiyonunun değişmesine neden olmuştur. Bunun sonucu olarak sosyal sınıf çatışması endüstriyel mücadeleye indirgenmiş, devrimci yaklaşımın yerini mevcut sistemin gelişmesi, mükemmelleşmesi amacına bırakmıştır. Son olarak sendikaların “bireyin karar alma sürecine katılımını sağlamak” amacından söz edebiliriz. Sendikalara üye olma işçiler toplu pazarlık sistemi içinde kendileri ile ilgili kararlarda oy sahibi olacaklardır. İşçilerin sadece sendika üyeliği ile yetinmeyip sendika yönetim sistemi içinde yer alarak sendika politikasının geliştirilmesi ile ilgili tartışmalara ve kararlara katılmaları da mümkündür. Ayrıca sendika üyeleri/liderleri çeşitli siyasi partilerden seçimlere katılarak politik temsil sistemi içinde de karar alma sürecine katılabilirler. Bu amaç ilk dönemlerinde önemli bir amaç iken, zamanla eğitim imkanlarının artmasına bağlı olarak kişiler sendikalaşma dışında da katılımcılığını sağlayacak başka olanaklar elde edebilmişlerdir (Biçerli, 2000: 307).

Sendikaların görev ve amaçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde sosyal ve sosyal amaçları ön plana çıkmaktadır (Demir ve diğerleri, 2000: 127).

4.10. İşgörenlerin Sendikalarla Olan İlişkileri

Sendikalar istihdamın ekonomik ve diğer koşullarını iyileştirmek amacıyla kurulmuş, üyeliği ve üyeler arası dayanışmayı esas alan kurumlardır. Başlangıçta yalnızca işçilerin haklarını korumak üzere işçi sendikaları kurulmuşken daha sonraları işveren sendikaları da faaliyete geçmiş ve her iki tür sendikaların kendi aralarında birleşmeleriyle işçi sendikaları konfederasyonları ve işveren sendikaları konfederasyonları oluşturulmuştur (Yüksel, 2000: 238).

Sendikalar mümkün olduğunca üye sayısını artırarak güçlenmeye ve yetki kazanmaya çalışırlar. Genelde işgörenler çalışma koşullarından memnun olmadıkları ve bunları kendi başlarına değiştiremeyeceklerine inandıkları için sendikalara üye olurlar. Araştırmalar, işgöreni sendikalaşmaya iten nedenlerin işin kendisi değil, çalışma koşulları olduğunu göstermektedir. İşgörenler tarafından ücretler, iş güvenliği, aynı ödemeler, yükselme fırsatları, nezaretçilerin davranışları gibi nedenler sendika üyeliğine katılma için önemli nedenler olarak belirtilmiştir. İkinci önemli neden ise işgörenin toplu hareket fikrini kabul etme derecesidir. Bazı işgörenler toplu hareketlerin bireysel özgürlüklerini sınırlandıracığını düşünürler. Sendikalaşmanın olumsuz sonuçlar yerine, olumlu “sonuçlar vereceğine inanıldığı ölçüde işgörenler arasında sendikalara üye olma fikri daha fazla kabul görmektedir. Diğer taraftan sendikalara giriş yalnızca ekonomik çıkarları koruma amacı taşımaktadır. Çalışanlar, sendikaların bir işçi olarak “gurur” ve “haysiyetlerini en iyi koruyan kurumlar olduğunu düşünmektedirler (<http://www.odevsitesi.com/105198>; Yüksel, 2000: 239).

Türkiye'nin 1932 yılında üye olduğu Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nın sendikalar, toplu iş sözleşmesi ve grev konularındaki sözleşmeleri şunlardır (<http://www.odevsitesi.com/105198>):

1. “Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleştirme Haklarına Müteallik 11 sayılı Sözleşme” (25 Ekim 1921), (Türkiye tarafında onanması 24.10.1960 tarih ve 110 sayılı kanun ile),
2. “Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşme” (9 Temmuz 1984),

3. “Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşme” (1 Temmuz 1946), (Türkiye tarafından onanması 8.8.1951 tarih ve 5834’ sayılı kanun ile),
4. “Tarım İşçilerinin, Örgütleri ve Bu Örgütlerin İktisadi ve Toplumsal Gelişmedeki Rollerini Hakkında 141 sayılı Sözleşme” (4 Haziran 1975),
5. Kamu görevlilerinin teşkilatlanma hakkının korunmasına ilişkin 151 sayılı sözleşme,
6. Toplu pazarlığın geliştirilmesine ilişkin 154 sayılı sözleşme,
7. İş güvencesi şartlarının düzenlendiği 158 sayılı sözleşme.

Türkiye’de sendika özgürlüğü 1961 Anayasası’nın 46. maddesinde ve 1982 Anayasası’nın 51. maddesinde bir “temel hak ve hürriyet” olarak kabul edilerek anayasa teminatı altına alınmıştır. 1982 Anayasası’nın 13. maddesi temel hak ve hürriyetlerin belli amaçlarla ve kanunla sınırlanabileceğini belirtmiş ve sendika özgürlüğünün sınırlarının büyük bir kısmını doğrudan doğruya Anayasada (m-51-54) düzenlemiştir. 1961 Anayasası’na dayalı olarak çıkartılan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1982 Anayasası’ndan sonra kaldırılmış; 1982 Anayasası’na dayalı olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkartılmıştır. Anayasa ile ilgili yasalara göre ülkemizde işçiler ve işverenler serbestçe sendika kurma hakkına sahiptirler. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya, üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (Sendikalar kanununu 21. maddesinde sendikal özgürlüklerden yararlanamayacak kişiler sayılmıştır: askerler, kamu kesimindeki idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta ortaklıklarında çalışan müfettişler, koordinatörler, yöneticiler, din ve ibadet işlerinde çalışanlar, öğrenciler, özel okullarda öğretmenlik yapanlar sendika kuramazlar ve sendikaya üye olamazlar). İşçilerin işe alınması, çalıştırılması ve işlerinin sona erdirilmesinde sendikalı sendikasız işçi ayrımı yapılamaz. Hiç kimse sendikacılık faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılamaz, bu tür faaliyetleri nedeniyle kendisine farklı muamele yapılamaz. Bu alanda sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerine yasal güvenceler tanınmıştır (<http://www.odevsitesi.com/105198>).

Yasada sendikaların faaliyetleri de düzenlemiştir. Sendikaların faaliyetleri genel olarak ekonomik amaçlıdır, siyasi faaliyette bulunamazlar, bir siyasi partiye destek olamazlar. Kural olarak ticaretle uğraşamazlar, ancak, nakit varlıklarının % 20’ sinden fazla olmamak koşuluyla endüstriye ve ekonomik girişimlerde bulunabilirler. Elde edilecek gelir grev ve lokavt süresince yardım amacı dışında üyelere dağıtılamaz (<http://www.odevsitesi.com/odevler//105198>).

İskoçyadaki sendikalar ile işçiler arasındaki ilişkiler oldukça iyidir (<http://www.scottishlabour.org.uk>).

4.10.1. İşgörenlerin Sendikalara Katılma Nedenleri

Sendikaların bugün birçok ülkede eski önem ve güçlerini yitirmeleri; işlevlerini genişletme, üye sayısını ve desteğini artırma çabalarına girişmelerini gerektirmektedir. Bunun yolunun ise büyük ölçüde üyelerin sendikalara ilişkin olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmelerini sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktan geçtiği bilinmektedir (Bilgin, 2002: 13). Sendika üyeliğinin yararları ise, ücretler ve çalışma koşullarında sağlanacak gelişmelerdir. O halde birey, sendikaya katılmakla sağlayacağı menfaati, beklediği maliyeti aşırıyorsa sendikaya katılmaya karar verecektir (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 117).

4.10.1.1. İdeolojik Nedenler

Sendikaların doğuş nedenlerinden en önemlisi işçi-işveren arasındaki hak arama mücadelesidir (Özgen ve diğerleri, 2002: 360).

4.10.1.2. İşe Başlamak İçin Sendikaya Üye Olma Zorunluluğu

Ülkemizde uygulanmayan ancak uygulamada eri olan bu sunum işçilerin sendikalara zorunlu olarak üye olmalarını sağlamaktadır (Özgen ve diğerleri: 2003: 360).

4.10.1.3. Bir Gruba Bağlı Olma İsteği

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de görüldüğü üzere insanların önemli ihtiyaçlarından biriside bir gruba ait olma ihtiyacıdır. Sendikalar, çalışanların sadece haklarını korumak için katıldıkları bir kuruluş değildir, sendikalar aynı zamanda üyelerinin bir kimlik sahibi olma o grup içinde saygı görme gibi ihtiyaçlarını karşılamasına imkan sağlar (Özgen ve diğerleri, 2002: 360).

4.10.1.4. Ekonomik Nedenler

Sendikaların başlıca kurulma nedeni olan birlikte hareket ederek ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, sendikaya üye olmanın da en büyük nedenidir. Çalışanlar, güçlü işveren karşısında ancak sendika aracılığıyla haklarını koruyabileceklerine inanırlar ve ilgili sendikaya üye olurlar. Yukarıdaki nedenlerin dışında işçiler sendikaların üyelerine doğrudan sağladıkları bazı yararlar nedeniyle de üye olabilirler. Örneğin tatil imkanları klinikler, hukuki yardım, ev kiralama, kreşler gibi (Özgen ve diğerleri, 2002: 360).

4.10.2. İşgörenlerin Sendikalara Katılmama Nedenleri

İşçi birliğinin olumsuz anlayışları işgörenlerin sendikalara karşı yönde oy kullanmalarına yol açabilir ve onların sendikaya katılmalarını önleyebilir (Chang, 2003: 189).

4.10.2.1. Meslekleşme

Bazı mesleklerde meslek bağlılığı çok ön plandadır. Bu nedenle bu meslek sahipleri bir sendika ile değil de kendilerini daha yakın hissettikleri meslek birlikleri ile işbirliği içinde olurlar (Örneğin, doktorlar ve mühendisler gibi) (Özgen ve diğerleri, 2002:360).

4.10.2.2. Sendikaların Amaçlarını ve Eylemlerini Beğenmeme

Bazı çalışanlar işkolundaki sendikaların çalışmalarını beğenmezler. Bu nedenle de ilgili sendika çatısı altında olmak istemezler (Özgen ve diğerleri, 2002: 361).

4.10.1.3. Yönetimle Özdeşleşme

Çoğunlukla küçük işletmelerde karşılaşılan durum budur. Yönetimle çalışanlar arasında sıkı bir bağ mevcuttur ve çalışanlar kendilerini işletme ile özdeşleştirilmişlerdir.

Bu nedenle de herhangi bir sendikaya üye olmak istemezler (Özgen ve diğerleri, 2002: 361).

4.11. Türkiye’de Sendikacılık Hareketi

Türkiye’nin siyasal tarihinde “çok partili demokrasi” döneminin açılışına tekabül eden 1946 yılı, işçi sınıfı tarihi bakımından da yeni bir evreyi simgelemektedir. “Sınıf esasına müstenit” cemiyet kurma yasağının kaldırıldığı 10 Haziran 1946 tarihi takip eden altı aylık zaman dilimi içinde, sosyalist siyasal partilerin öncülük ettiği ya da kendiliğindenci yanın ağır bastığı hızlı bir sendikalaşma hareketine tanık olunmuştur. Ne var ki, bu oluşma aynı yılın 21 Aralıkta sıkıyönetim kararıyla son verilmiş; sosyalist partilerin ve “tehlikeli” sayılan sendikal örgütlerin kapatılmasıyla başlayan uygulamaların yasal çerçevesi, 1947 başında yürürlüğe konulan ve “devletle beraber / milli sendikacılık” koşulunu arayan Sendikalar Yasası ile tamamlanmıştır. 1947-1960 arası dönem, siyasal iktidarların, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketini güdümlü “demokratik” rejime uyarlama çabası içinde geçmiştir (Işıklı, 1994: 131).

İşçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde önemli roller üstlenen sendikalar, işçi ve işverenlerin ortak çalışmaktan doğan hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları örgütlerdir. Bu anlamda “sendika” kavramının, bizim hukukumuzda yer aldığı gibi, hem işçi, hem de işveren kuruluşları oldukları ifade edilmektedir. Ancak halk arasında, genellikle sendika denince işçi sendikaları anlaşılmaktadır. Sendikalar günümüzde, hemen hemen tüm ülkelerde varlık göstermekte ve faaliyetleri ile çoğu zamana, işçilerin dışında kalan toplumun diğerleri kesimlerini de etkilemektedir. Ancak, sendikaların varlığı ve faaliyeti, endüstri ilişkileri sistemi içinde ve çevresinde yer alan işverenlerin, devletin ve toplumun onlara bakı açılarıyla yakından ilgilidir. Sendikalar için, tüm bu kesimlerin onlarla ilgili görüşleri önemli olmakla birlikte, sendika üyelerini istihdam eden işveren, işveren temsilcileri veya işveren vekillerinin (yöneticiler) tutum ve görüşleri ayrı bir anlam taşır. Sendikalar, üyelerinin bugünkü ve gelecekteki ekonomik ve sosyal çıkarları için, işgörenler tarafından oluşturulmuş organizasyonlardır. İşçilerin sendikaya karşı ilgileri, çalışma koşullarındaki memnuniyetsizlikleri ve bu koşulları değiştirmede birey olarak etkin olmadıkları düşüncesinden kaynaklanmıştır. Bugün artık, sendikalar toplumsal yaşamda önemli bir rol üstlenmekte ve bununla birlikte, önemli bir sorumluluk da yüklenmektedirler. Ve buna bağlı olarak sendikaların, çeşitli amaçları ve faaliyetleri mevcuttur. Sendikaların genel olarak, iki tür amacı olduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan biri; sendika güvenliğinin sağlanması, diğeri ise; üyelerinin ücret, çalışma süreleri, çalışma koşulları ve diğer kazançlarının geliştirilmesidir. Ayrıca, sendikaların amacı, mümkün olduğunca üyelerinin, yaşam standartlarını ve ekonomik durumlarını korumak ve geliştirmek olduğu karda, iş piyasasındaki dalgalanmalardan, teknolojik değişikliklerden ve benzeri nedenlerden kaynaklanan beklenmedik olaylar karşısında da işçileri korumak ve sendika üyesi olmasa da tüm işgörenlerin refah ve mutluluğunu artırmaktır. Sendikalar bu amaçlarını, büyük ölçüde toplu pazarlık prosedürü içinde gerçekleştirmektedirler. Toplu pazarlık, iki tarafın karşılıklı yararları için, iki organizasyonun temsilcileri karşılıklı verme sürecidir (<http://www.odevsitesi.com/142440>).

Toplu pazarlıkta ana unsur olan, başka bir deyişle; toplu pazarlık sisteminin bir alt sistemi olarak ele alınan sendikalar, iki tarafın çıkar çatışmalarına çözüm bulmak için hareket etme ve böylelikle çalışma koşullarının düzenlenmesinde de denge unsuru olma görevini üstlenmektedirler (Özçelik, 1993: 33).

Sendikalar, yönetimle işçiler arasında, daha iyi kararlar almaya yol gösteren iletişimi geliştirirler (<http://www.odevsitesi.com/142440>).

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 2. maddesinde sendikalar; "işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmaktadır (2821 S.K. m.2). Yukarıdaki tanımdan anlaşıldığı gibi, ülkemizde sendika kavramı hem işçi, hem de işveren kuruluşları kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak uygulamada, genellikle sendika kavramından, işçi kuruluşları anlaşılmaktadır. Sendikacılık günümüzde, hemen hemen tüm ülkelerde varlığını sürdürmekte ve sendikacılık hareketi, sadece işçileri değil, bir ülkedeki tüm kesimleri ilgilendirmekte ve de çeşitli alanlarda varlığını duyurmaktadır. Sendikalar ve sendikal faaliyetler, özellikle işçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıklarda, başvuru grev ve lokavt uygulamalarında toplumun tüm kesimlerini etkilemekle birlikte, öncelikle sendikaların üyelerini çalıştıran örgütleri çok yakından ilgilendirmektedir. Bilhassa, sendikaların dolaylı (işveren sendikaları aracılığı ile) veya dolaysız muhatapı durumunda olan yöneticilerin sendikalara ilişkin görüş ve tutumları, onların faaliyetlerini etkilemekte ve de yönlendirebilmektedir. Sendikaların varlığı ve faaliyetleri, devlet, toplum ve işverenler tarafından kabul edilmeleri ve bu kurum ve kişilerin, oranların faaliyetlerini tolere edebilmeleriyle yakından ilgilidir. Devletin sendikalara bakışı, kanun koyucu olarak, sendikal faaliyetlerin sınırlarını belirleme konusundaki tolerans düzeyinin bir göstergesidir. Aynı şekilde toplumun sendikaları kabul düzeyi, bunların çeşitli faaliyetlerinde yeni hak ve çıkarlar sağlamlarında etkinliklerini artırıcı veya azaltıcı rol oynar. Ayrıca hem işçilerin hem de işverenlerin birbirinin varlıklarını tanıma ve kabullenme düzeyleri, ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde düzenlenmesinde çok önemli bir faktördür. İşverene hiçbir hak tanımayan işçi sendikasının veya işçilere hiç hak tanımayan işveren ve onun temsilcilerinin, karşı tarafla uzlaşma veya şartlar ve zorunluluk gereği anlaşsa bile, uzun vadede başarılı olma olasılığı azdır. Tarafların birbirine kabul düzeyleri, çeşitli etmenlerin etkisiyle oluşan görüş ve tutumlarıyla yakından ilgilidir. "İşçi ve işveren kesimlerinin tutumu ise, büyük ölçüde içinde yaşadıkları koşullar tarafından belirlenir." İşçi sendikaları açısından, tüm yukarıda sözü edilen kurum ve kişilerin, bunlarla ilgili görüşleri önemli olmakla birlikte, özellikle işverenlerin veya işveren sendikalarının ve işletme adın onları temsil eden işveren vekillerinin (yöneticilerin), tutum ve görüşleri apayrı bir önem taşır. Özellikle, globalleşen dünyada değişime uğrayan endüstri ilişkileri sistemleri yeni ve güçlü aktörler olarak "yöneticileri" ön plana çıkarmaktadır (Büyükuluslu, 1997: 14).

Gerek dünyada, gerekse Türkiye'de son zamanlarda çok boyutlu dinamik bir değişim yaşamakta ve sonuçları toplumları ve de bireyleri büyük ölçüde etkilemektedir. Bu değişime bağlı olarak, örgütlerde emek faktörünün üretim üzerindeki öneminin anlaşılması ve bununla birlikte emeğin sahibi olan insana verilen öneminin artması, örgütlerin insan kaynakları politikalarının yeniden gözden geçirmeleri gereğini ortaya koymuştur. Yeni politikalar, bireyin çeşitli gereksinimlerine daha duyarlı davranarak, onu örgüte bağlamaya, iş ve de ücret tatmini artırarak, etkin bir verimlilik elde etmeye yönelik şekilde yapılandırılmaya başlanmıştır. Yani işletmeler, işgörenlerin çıkarlarının işletme çıkarlarıyla uyumlaştığı düşüncesiyle, onları korumaya başlamışlar, bu şekilde de gelişmiş ülkelerde sendikalara olan ilginin nispeten azalmasına sebep olmuşlardır. Bu azalmanın nedenlerinin tespiti ise, ayrıca önem taşımaktadır (<http://www.odevsitesi.com/142440>).

4.11.1. Türkiye’de Sendikacılığın Doğuşu

Sendika diline, dinine, rengine bakmaksızın bütün işçileri kapsayan bir kitle örgütüdür; sendika sadece işçilerin olduğu bir sınıf örgütüdür; daha genel bir şekilde ifade edecek olursak sendika: “çalışanların, çalışma yaşamına ilişkin sorunları çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak ve geliştirmek için kurdukları örgütlere denir” (www.birlesikmetal.org). Türk sendikacılığının tam manasıyla doğması ve gelişmesi için gerekli koşullar kapsamlı olarak 1961 Anayasası ile hazırlanmıştır (Akçaylı, 1983: 79).

Sendikacılık, gelişmiş batı ülkelerine göre Türkiye’ye oldukça geç giren bir kurumdur. Sendikacılığın Türkiye ‘ye geç girmesi, kuşkusuz sanayileşme düzeyi, bağımlı çalışanlar sayısının yetersizliği ve siyasal yapı ile yakından ilgilidir (Mahiroğulları, 2001: 93).

Sendikal faaliyetlerin Türkiye’deki tarihçesini kısaca incelediğimizde; Fransa’daki işçi hareketleri Osmanlı İmparatorluğunda bulunan azınlıkların kendi haklarını arama hareketine başlamalarına neden olmuş. Bu, işçi olarak çalışanlarda da aynı etkiyi göstermiştir. Osmanlıda, o vakte kadar yabancı sermaye tarafından boğaz tokluğuna çalıştırılan işçilerde de bu hareket başlamıştır. Nitekim 1776’da Kütahya’da çini ve seramik işinde çalışanlar için imzalanan sözleşme de bu anlamda dünyadaki ilk örnek olarak gösterilmektedir. Daha sonra maden, tersane v.s. yerlerde çalışan Türk işçilerin hak arama v.s. faaliyetleri, çıkarılan polis nizamnamesi ile kısıtlanmıştır. 1866’lı yıllarda ise Ereğli Maden’de çalışan işçiler için maden nizamnamesi çıkarılarak, teşkilatlanma fikri ortaya çıkmıştır. 1971’de Amele Perver Cemiyeti kurulmuştur. Bu cemiyet, 1872’de eylem yaparak hak arama arayışına gitmiştir. 1906 yılında uyuşmazlık manasında ilk grevi, İstanbul’daki tütün amelleri çıkarmıştır. Bu olaylar daha sonra grevin yasaklanmasına neden olmuştur. Ancak çeşitli iş kolları bu duruma direnerek mücadele etmişlerdir (Arun, 2002: 1).

Birinci Dünya Savaşı ve ardından istiklal Harbi, bütünleşmek için gerekli ortamı sağlamış, 17 Şubat 1923’te İzmir iktisat Kongresine işçiler bir bildiri sunmuşlar, bu bildirin bazı maddeleri kabul edilmiştir. Böylece işçilerin varlıkları da kabul edilmiştir. 1946’lı yıllarda İşçi Sigortaları Kanunu’nun kabulü ile işçilerde ilk genel kurula çağrılarak sorunlarını dile getirmede önemli bir adım atmışlardır. Çok partili döneme geçildikten sonra 20 Şubat 1947’de ilk Sendikalar Kanunu olan 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri” kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun; grev hakkı olmayan toplu sözleşmesiz, siyaset yapmaktan yoksun bırakılan yalın bir yasa idi. Tüm bu olumsuz koşullara rağmen, sendikacılık faaliyetleri hızla geliyordu. 1952 yılında da ilk ve 1963 tarihli sendikalar yasası oluşmuştur (<http://www.odevsitesi.com/13527>).

Türkiye’de sendikacılık, yarı feodal ve yarı sömürge koşulları içinde doğmaya başlamıştır. Bugüne kadar geçen zaman içinde de Türkiye’nin feodalizmin kalıntılarından sıyrılmış ve sanayileşmiş bir ülke haline gelmesi mümkün olmamıştır. Hala nüfusun büyük çoğunluğunu barındıran tarım kesiminde, kendisi ve ailesi hesabına çalışanlar veya ücretlilik sistemi öncesi biçimlerde çalıştırılanlar çoğunluğu oluşturmaktadırlar. Yavaş bir gelişim gösteren sanayide ise geniş işçi kitlelerini barındıran büyü işletmelerin sayısı sınırlıdır. Kapitalist üretim ilişkilerinin yoğun ve yaygın olmayışı, sanayi işçisi birikiminin önemsizliği, genel olarak güçlü bir sendikacılık hareketinin doğmayışının ilk akla gelen nedenleridir. Sanayi birimlerinin ölçek olarak yetersizliğini aynı yönde etkili olduğu söylenebilir. Bu durum, işçi sınıfının her çeşit tutum ve eyleminde sınıf bilincinin egemen öge olmayışının nedenlerini de geniş ölçüde açıklamaktadır. Ayrıca, bazı iş alanlarında nöbetleşe iş yöntemlerinin uygulanması veya mevsimlik

işsizliğin hüküm sürmesi, işçilerin tarımsal yaşam biçimi ve dünya görüşü ile ilintilerinin devamına yol açmakta, dolayısıyla, sınıf bilinci olmayan bir işçi sınıfı doğması yönünde etkili olmaktadır. Kamu kesiminin, işveren-işçi ilişkilerinin, birçok bakımlarından farklı oluşu ve oransal olarak ayrıcalıklı bir işçi kitlesinin doğmasına elverişli özelliklerinin de bu yönde etkili görülmektedir (Arıkan, 1998: 3).

Tarihinin özellikle son dönemlerinde ABD'den geniş ölçüde esinlenmiş bir sendikacılık modeline sahne olmuş bulunan Türkiye'de de işçi sınıfı, burjuvazinin yedeğinde aristokrasiye karşı, önemli ölçüde katıldığı bir sınıf mücadelesi deneyi yaşamış değildir. Şüphesiz, 1876'da I. Meşrutiyetin ilanında işçi sınıfının doğrudan doğruya etkili olduğunu söylemek mümkün olmamakla beraber, 1908'de II. Meşrutiyetin ilanında rol oynayan etkenler arasında belli ölçüde olsa işçi sınıfının da yer aldığı söylenebilir. Keza, Atatürk'ün başlattığı Kurtuluş Savaşı'nda işçi sınıfının, sendikaların yürüttükleri mücadelenin etkilerinden söz edilebilmektedir. Bununla beraber, kabul etmek gerekir ki ülkemizde aristokrasiyi temsil eden saltanatı ortadan kaldıran Türk devrim mücadelesi temelde sanayi öncesi devrimin bir ürünü olduğundan, bu devrime ne işçi sınıfının ne de sanayi burjuvazisinin önemli bir katkısı olabilirdi. Ancak ülkemizde Cumhuriyetin ilanından sonra gelişmeye başlayan burjuvazi, büyük toprak sahipleriyle işbirliği halinde devlet kapitalizmine ve bürokrasinin egemenliğine karşı kendi sınıfsal çıkarları doğrultusunda çeşitli dönemlerde yürüttüğü mücadelede, demagojik birtakım propaganda öğelerinin büyüünden de yararlanarak yoksul köylülerin yanı sıra, sendikacılığın tabanını oluşturan işçi kitlesinin de önemli ölçüde desteğini sağlamasını bilmiştir. Burjuvazi, bu yolla işçi sınıfının kendisine yönelmesi muhtemel karşıtlığını da bürokrasinin egemenliğine karşı yönelttiği mücadele içinde geniş ölçüde kanalize etmiş oldu. Terakkiper Cumhuriyet Fırkası, Serbest Fırka ve Demokrat Parti bu oluşun örnekleridir. Nitekim, 1925'de Tahrir-i Sükun Kanunu ile Terakkiper Cumhuriyet Fırkası kapatılırken sendikacılığın da fiilen yasaklandığı bir döneme girilmiş olması rastlantısal değildir. Siyasal iktidar, işçilere demagojik de olsa baz vaatlerde bulunan bu partinin sendikalı işçi kitlesini de belli ölçüde peşinde sürüklediğini görmüştür. Keza, ticaret burjuvazisinin ve kapitalizme dönük büyük toprak sahiplerinin partisi olan Serbest Fırka da yoksul köylülerle beraber işçi sınıfının desteğinden de yararlanabildiği içindir ki karşıt çevrelerince zaman zaman "solcu" olarak eleştirilmiştir. DP'nin devamı görünümünde olan AP' de en güçlü ve en bilinçli sınıf olarak belirlemeye başlayan sanayi burjuvazinin çıkarlarını öncelikle temsil etmekle beraber, sendikalı işçi kitlesinin önemli bir kesimini uzun süre kendisine bağlı tutabilmiş ve gittikçe daralan ölçüde de olsa bu durumu devam ettirebilmiştir. Ancak AP'nin tekelci burjuvazi ile bürokrasinin üst kademelerinin kaynaştığı bir siyasal güç haline gelmeye başlamasıyla eş zamanlı olarak Türk sendikacılığında siyasal alanda bağımsız bir sınıfsal güç oluşturma özlemleri de belirginleşmiştir. Uzun süre, sendikalı işçi kitlesinin önemli bir kesimi CHP bünyesinde küçük burjuvazinin ilerici kanatlarıyla birleşerek tekelci burjuvaziye karşı kurduğu ittifak içinde siyasal potansiyelini kanalize etmek imkanı bulmuştur. Ancak, bugüne kadar siyasal gücünü geniş ölçüde burjuvaziyi temsil eden siyasi partilerin desteğinde siyasal mücadele alanına aktarmış bulunan işçi kitlesinin, bu yolla sağladığı deneylerin sonucunda, kendi sınıfsal çıkarları doğrultusunda etkin bir sendikal ve yasal güç oluşturulabilecek düzeye gelebildiğini söylemek mümkün olmamıştır. 1991 yılı ise iktidarın değiştiği yıldır. Yeni kurulan DYP-SHP koalisyon hükümeti sendikalar açısından umut verici olsa da gerçek anlamda bir kazanımdan söz edilemez. İş güvencesi, işsizlik sigortası gibi konular bu dönemde gündeme gelmiş ancak hiçbiri hayata geçirilememiştir.

Sendika hükümet arasındaki gergin ilişkiler 90'lı yıllarda da devam etmiştir (Arıkan, 1998: 3).

4.11.1.1. Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye’de İşçi Sendikalarının Yeri ve Önemi

Baskı grupları sanayileşmenin gelişmesi ile sayıca çoğalmış ve etkinlik alanları genişlemiştir. Sanayileşme ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yanı sıra toplumların siyasal ve sosyal yapılarında da köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Toplum içinde çıkarların farklılaşması sonucunda çeşitli çıkar grupları ortaya çıkmıştır. Sanayileşme ile ortaya çıkan işçi ve işveren sınıfının, daha fazla ücret ve daha fazla kar noktasında çıkarları çatışmıştır. Bu çıkar çatışmasında işçiler, üretim araçlarının sahibi olan işverenler karşısında zayıf durumda kalmışlardır. İşçilerin, ortak çıkarlarını koruma, geliştirme ve bu doğrultuda siyasal sistemi etkileme çabalarının bir ürünü olan sendikaları kurma girişimleri ise uzun ve sancılı bir süreçten sonra mümkün olabilmektedir. İşçi sendikalarına egemen olan felsefi yaklaşımlar her ülkenin sosyo-ekonomik ve siyasal yapısına göre farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle, çalışmada dünyada ortaya çıkan ve sendikacılık hareketini önemli ölçüde etkileyen balıca felsefi yaklaşımlar ön plana çıkmıştır. Ayrıca çeşitli ülkelerde yaşanan gelişmeler ışığında işçi sendikalarının siyasi partilerle ve siyasi iktidarla olan ilişki biçimleri ile sendikaların gücü ve bu gücü etkileyen faktörler ile sendikaların işlevleri ele alınmıştır (Koç, 2002: 27).

4.11.1.2. Türkiye’de Sendikacılığın Varolma Savaşımı

Sendikal örgütlenmenin ve sendikal hakların Batı’da işçi hareketinin uzun zaman alan mücadelesini bir sonucu olduğunu biliyoruz. Bu nedenle sendikacılık, bir örgütlenme olmadan önce ve ondan da çok bir hareket olma özelliğini taşımaktadır. İşçi hareketinin ve dolayısıyla sendikacılık hareketinin temel hedefi de, toplumu çalışanlardan yana değiştirmek olmuştur. Bugünkü sendikalar da, özellikle Avrupa’daki sendikalar için geçerli olmak üzere, hem bu mücadele geleneğini devralmakta ve bürokratik bir örgüt olmanın yansıma, bir ölçü de olsa, bir toplumsal hareket olma özelliklerini korumakta, hem de toplumsal bir hareketin parçası olarak sosyal ve sınıfsal ittifaklarını pekiştirmiş bulunmaktadır. Verdikleri sınıf mücadelesi demokratik hak ve özgürlüklerinin mücadelesi olduğundan, işçi hareketi ve sendikaların Batı toplumlarının yalnız bugünkü demokratik yapılanmasında değil, demokratikleşme sürecinde de önemli bir yerleri vardır. Batı’da genel oy hakkı için mücadele veren işçi hareketidir; sosyal ekonomik hak ve özgürlüklerin kazanılması ve devletin toplumsal sorunlar karşısında seyirci rolünden çıkması işçi hareketinin eseridir. Bu nedenle sendikaların yalnız bir çıkar gurubunu örgütleyen kurumlar değil, bir sınıfı temsil eden, onun adına mücadele vermiş ve bir sosyal taraf olma özelliğini kazanmış örgütlerdir. Sendikalar da, işçi hareketinin sonucu olmaktan çok siyasal otoritenin demokratikleşme süreci içinde gerekli gördüğü bir kurumlaşma olarak ortaya çıkmışlardır. Bu nedenle sendikalar bir toplumsal hareketin kazandıracığı hedef zenginliği ve toplumu kendilerinden yana dönüştürme isteği gibi özellikleri kazanamamışlardır. Bugün Batı’da birer bürokratik örgüte dönüştükleri için eleştirilen sendikalar, Türkiye’de büyük ölçüde zaten böyle doğmuşlardır dersek pek yanlış olmayacaktır. Ancak sendikalara ilişkin bu saptamamızın toplumdan kaynaklanan nesnel koşullar olduğunu da unutmamak gerekir.

Türkiye bugün bile endüstrileşmesini tamamlamış bir toplum olmaktan uzaktır. İstihdamın önemli bir kısmı halen tarımda yer almakta, büyük bir kendi hesabına çalışan

kesim bulunmakta ve ücretlilerin oranı bugün ancak % 39'lara ulaşmış görünmektedir. Öte yandan endüstrileşme kırdan kente göçü karşılayacak kadar büyümediği için kentlerde biçimsel sektör kadar veya ondan daha hızlı büyüyen bir biçimsel olmayan sektör, kayıtsız ekonomi gelişmektedir. İstihdam içinde ücretli çalışanların sınırlı kaldığı, ücretlilerin önemli bir bölümünün kayıtdışı sektörde iş bulduğu bir ekonomide sendikal örgütlenme için öncelikle maddi temellerin yetersiz olduğu açıktır. Sosyo-ekonomik koşulların yetersizliği bir yana siyasal koşullar da, demokratik gelişmeyi, örgütlenme haklarını destekleyici değil çok zaman engelleyici özellikler göstermektedir. Sosyal sınıfların ve sivil toplumun gelişmemiş olması ve demokratikleşme mücadelesinde önemli bir rol oynayamamasına bağlı olarak, asker, sivil bürokrat ve aydınların öncülüğünde gelişen demokratikleşme süreci gel-gitlerden uzak kalamamaktadır. Bu nedenle hem demokratik hak ve özgürlüklerin, hem de sendikal hak ve özgürlüklerin bir dönem verilmesi gibi, bir başka dönemde de alınması mümkün olmaktadır. Bu koşullar altında Türkiye'de sendikacılık siyasal iktidarın, devletin uygun görmesi ile başlamış, onun koruyuculuğunda gelişmiştir. Belki yine onun eliyle kısıtlanmıştır; ama sendikaların ve toplu pazarlık haklarının kamu kemsinde geliştiği de unutulmamalıdır. Bu anlamda devlet özellikle 1960- 1980 arasında ve örgütlü kesimde Batı'daki gibi çıkarları uzlaştırmaya çabalayan bir sosyal devlet rolü oynamıştır diyebiliriz. Özel kesimde ise, ülke koşullarından, işverenlerin tutumlarından kaynaklanan nedenlerle sendikal örgütlenme hem sınırlı kalmış, hem de sendikalar ciddi bir hak mücadelesine girdiğinde hemen uyuşmazlık ve çatışmalı dönemlere girilmiştir. Bunu, hem 1970'lerin ikinci yarısı, hem de 1980 sonlarında görmek mümkündür. İşverenlerin, sendikalaşmış kesimin sınırlılığı nedeniyle de yakın zamana dek, kendilerini toplu ilişkilere ve bunun gereklerine uyumlaştırmaya pek gerek duymadıkları görülmektedir. Bunun yerine tek taraflı karar verme alışkanlıklarını korumuşlar, işten çıkarmak gibi kolay yollara başvurma politikalarını sürdürmüşler ve sendika-işveren ilişkilerini geliştirip kurumsallaştırma konusunda pek bir çaba harcamamışlardır. Ancak ilişkilerin sınırlılığı nedeniyle tıkanan pazarlıklar ve artan uyuşmazlıklar karşısında da sendikaları "ücret pazarlığı" yapmakla suçlamaktan geri kalmamaktadırlar (Koray, 1994: 154).

Ekonomik ve siyasal koşulların değiştiği 1980'lerde ise, işverenler hem ekonomik hem yasal açıdan istedikleri doğrultuda gelişmeler sağlamışlardır. Ancak 1980-84 arasında yaşanan "zoraki uzlaşma" ve sonrasındaki "silkinme" döneminden sonra, 1980 sonları ve 90 başlarında işveren için de sorunlar ağırlaşmış görünmekte ve geleneksel yöntemler, eskimiş yönetim politikalarıyla sorunların çözümlenemeyeceği anlaşılmaktadır. Aslında değişim ve yeni arayışlar, hem dışa açılma, iç ve dış pazarlarda rekabet edebilme olanağını ellerinde tutmak isteyen işverenler için geçerlidir. Hem de ücret pazarlıklarında başarı sağlayan sendikalar için, iş güvencesi, taşeronlaşma, özelleştirme gibi sorunların artması nedeniyle bir zorunluluk durumuna gelmektedir. Bu nedenle sendikalar için de değişen koşullar vardır. Sendikal anlayışlarda da değişim kendini zorlamaktadır. Özellikle kamuda oldukça kolay başlayan sendikal örgütlenmenin, özel kesimde başından bu yana zorlandığı bir gerçektir. Sınırlı ve dar bir alanda etkinlik gösterdiği de açıktır. Ancak 1980'li yılların getirdiği siyasal, ekonomik, yasal değişiklikler nedeniyle sendikalar için hem kamu kesiminde hem de özel kesimde koşullar ağırlaşmış görünmektedir. Ağırlaşan bu koşullar ve artan sorunlar nedeniyle bugüne dek bir çıkar grubu olarak örgütlenme özelliği ağır basan sendikaların, bugün nasıl bir yön alacağı bilinmese de, yeni bir sendikacılık arayışında olduğu da görülmektedir (Koray, 1994: 154).

4.11.2. Türkiye’de Sendikacılık Faaliyetleri

Osmanlı İmparatorluğunda lonca sistemi uzun yıllar boyunca devam etmiş ve çalışma ilişkilerini düzenlemiştir. Bu sistem 19. yüzyıla kadar geçerliliğini korumuştur. Ancak Batı ülkelerinin endüstri ürünlerinin kapitülasyonlar sayesinde rahatlıkla ülkeye girmesi lonca sistemi üzerin önemli bir darbe vurmuştur. Bilinen ilk işçi örgütü 1887 yılında kurulan Amele Perver Cemiyeti idi. İkinci önemli örgüt Osmanlı Amele Cemiyeti adı ile 1894 yılında Tophane Fabrikaları işçileri tarafından kurulmuştur. Bu dernek 1 yıl faaliyet gösterdikten sonra kapanmıştır. İkinci Meşrutiyetin yarattığı özgürlük havasından etkilenerek büyük kentlerde önemli grevler yaşanmıştır. Bu grevlerin temel nedeni kötü çalışma koşulları idi. 1909 tarihli Tatil-i Eşkal Kanunu ile bu grevler yasaklanmıştır. Bu yasa kamudaki tüm örgütlenmeleri yok etmiştir. Daha sonraları başlayan Balkan Savaşı ve peşinden gelen 1. Dünya Savaşı nedeniyle ülkede sendikal hareketlere imkan kalmamıştır (Özgen ve diğerleri, 2001: 352).

Cumhuriyetin ilanından sonra sendikalaşma yönünde bazı adımlar atılmışsa da 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile bu girişimler tümüyle ortadan kaldırılmıştır. İşçilerin örgütlenmeleri konusunda getirilen yasaklamalara rağmen bu dönemde 1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair Kanun, 1925 yılında işçilere hafta tatili hakkını tanıyan Hafta Tatili Kanunu, 1930 yılında korunmaya en fazla muhtaç olan kadın ve getiren Umumi Hıfzısıhha Kanunu çıkarılmıştır. 1936 yılına çalışma hayatı ile ilgili çok önemli bir kanun çıkarılmıştır. İş Kanunu. Türkiye’de ilk sendikalar yasası 1947 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak çıkarılan bu yasa gerçek anlamda bir sendika yasası değildir, çünkü sendikal hareketin temel aracı olan grevi yasaklamıştır. Ayrıca sendikaların siyaset ile uğraşması da yasaklanmıştır. Yine de işçilere bazı haklar tanınmıştır. Bu yasanın yürürlüğe girmesinden sonra 49 sendika kurulmuştur. 1950’de sendika sayısı 88 olmuş ve 1957 yılında bu sayı 440’a ulaşmıştır. 1961 yılında çıkarılan yeni bir anayasa ile ekonomik ve sosyal konularda çalışanlara önemli haklar tanınmıştır. Bu dönemdeki en önemli olay sendikal hakların anayasa güvencesi altına alınmış olmasıdır. Bu gelişmelere paralel olarak 1936 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. 1980 yılına kadar 750’ye yakın sendika kurulmuş ve bu sendikaların çoğu konfederasyonların çatısı altında birleşmişlerdir. 1982 yılında çıkarılan yeni anayasa ile çalışma ilişkilerine bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu anayasanın kabulünden sonra 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıkarılmıştır. Ülkemizdeki işçi ve işveren sendika ve konfederasyon sayıları aşağıdaki çizelge-4.1. ’de gösterilmiştir. Buna göre, halihazırda 2000 yılı kayıtlarına göre ülkemizde toplam 16 işçi ve 52 işveren sendikası vardır. Yine aynı tarih itibarıyla ülkemizde 4 işçi ve 1 işveren konfederasyonu faaldir (Özgen ve diğerleri, 2001: 352).

Çizelge 4.1. Yıllara Göre Sendika ve Konfederasyon Sayısı (Özgen ve diğerleri,

2001: 352).

Yıllar	Sendika Sayısı		Konfederasyon Sayısı	
	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren
1963	565	78	1	1
1964	595	92	2	1
1965	668	95	2	1
1966	704	104	2	1
1967	798	108	3	1
1968	755	104	3	1
1969	797	110	5	1
1970	737	120	6	1
1971	631	109	5	1
1972	642	98	3	1
1973	637	104	3	1
1974	675	101	3	1
1975	781	107	4	1
1976	800	106	6	1
1977	863	118	6	1
1978	912	116	7	1
1989	750	104	7	1
1980	733	106	7	1
1981	721	104	7	1
1982	676	102	2	1
1983	676	102	2	1
1984	138	60	3	1
1985	99	48	3	1
1986	97	46	3	1
1987	91	48	3	1
1988	80	49	3	1
1989	82	49	3	1
1990	81	49	3	1
1991	98	52	4	1
1992	106	51	3	1
1993	116	54	3	1
1994	118	54	4	1
1995	109	54	4	1
1996	114	55	4	1
1997	110	53	4	1
1998	112	53	4	1
1999	107	53	4	1
2000	106	52	4	1

4.11.3. Türkiye’de Sendikalar ve Örgütlenme

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 17 Ocak 2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan istatistiklerine göre, kayıtlı 4 milyon 686 bin 618 işçiden 2 milyon 326 işçi sendikaya üye bulunuyor. İstatistiklere göre, Türk-İş’e bağlı 32, DİSK’e bağlı 11, Hak İş’e bağlı 6 ve bağımsız 3 sendika olmak üzere toplam 52 sendika, işkollarında yüzde 10 barajını aşarak toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkını kazanmıştır. Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre, yıllar itibarı ile bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı ile sendikalı işçi sayısı arasında ciddiye alınabilecek bir fark bulunmaktadır. Sendikalı işçi sayısı kayıtlı işçi sayısının yarısı değerdeyken yıllar itibarı ile bağitlanan toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayısı tek ve çift rakamlı yıllara göre değişiklik gösterse de bir fikir vermektedir. 1998 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi toplam kayıtlı işçinin %5’i, 1999 yılında %18.91’i, 2000 yılında % 4.6’sı ve 2001 yılında %16.99’udur. Bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi sayısı sendikalı işçi sayısından çok daha düşüktür. Ve yıllar itibarı ile de azalmaktadır. Sözleşme kapsamındaki işçi sayısının daha yüksek reel ücret artışı düşük istihdam oranları ve yüksek enflasyon oranları ile bağlantılı olduğu eşitsizliği ve ücret dağılımı ile ters bağlantılıdır. Sendikalar Yasası, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasalarının uygulamaları nedeniyle de örgütlenmelerde başarısızlık yaşanmaktadır. İşyeri barajı yetki süresinin uzunluğu, grev yapılabilme şartlarının sınırlaması gibi yasalardan kaynaklanan nedenlerle de başarılı bir biçimde gerçekleştirilen örgütlenmeler toplu iş sözleşmesine dönüşemeyebilmektedir (<http://www.odevsitesi.com/14413>).

4.11.3.1. Türkiye’de Sendikal Hareketin Yapısal Özellikleri

Bütün toplumsal örgütlenmeler gibi sendikalar da içinde yer aldıkları sosyo-ekonomik kuruluşlar ile ilişki içinde biçimlenirler. Sendikal örgütlerin sınıfsal içerikleri, diğer toplumsal sınıflarla bu sınıfların örgütlü güçleriyle girilen bağımlılık ya da çatışma ilişkisi içinde oluşabilir. İşçi sınıfı mücadelesi açısından tarihsel dönüm noktalarını ifade eden dönemlerde izleyen politikalar ve bu politikaların hangi amaç ve programla gerçekleştirildikleri, sendikaların niteliklerini gösteren belli başlı verileri sunar. Ülkemizdeki sendikal hareketin tarihsel bir değerlendirmesi de, Türkiye işçi sınıfının tarihsel ve yapısal özellikleri, diğer toplumsal sınıflar ve devletle girilen ilişki ve çatışmanın düzeyi ve işçi sınıfıyla sendika yöneticileri arasındaki ilişkilerin kimi dönüm noktalarında sergilediği özelliklerin incelenmesiyle gerçekleştirilebilir. Kuşkusuz böylesi bir değerlendirmede, yalnızca “geçmiş” karşısında değil, aynı zamanda bugün ve gelecek karşısında da sorumlu olduğumuz akıldan çıkarılmamalıdır. Aynı şekilde, bugünü ve geleceği hesaba katmayan bir yaklaşımla “dün” ün anlamlı bir değerlendirmesini yapabilmek de mümkün olmayacaktır (Çıdamlı ve diğerleri, 1993: 147).

Türkiye’de sendikal hareketin tarihi, az gelişmiş ülkelerin birçoğunda görüldüğü gibi, egemen sınıfların devlet aracılığıyla işçi sınıfını denetim altına alma, işçi sınıfı safhalarına nüfuz etme, sınıf hareketini biçimlendirme girişimlerinin de tarihidir. Bu girişimlerin belirleyici yönünü, işçi hareketinin temel taleplerinin oluşturulmasından önderlik tarzına, iç işleyişinden mücadele tarzına kadar uzanan geniş bir alanın devlet tarafından biçimlendirilmesinin aracı olan sendikal yapıların işçi hareketine empoze edilmesi oluşturmaktadır. Söz konusu amaca ulaşmanın temel yöntemi ise “havuç ve sopa” politikası olmuştur. Devlet çeşitli sınırlamalar ve tehditlerle sendikaları kendi güdümüne sokmaya çalışırken, bağımsızlık potansiyeli taşıyan oluşumları de ezmeye yönelmiştir.

Havuç ve sopa” politikasının belli başlı aracını, sendikaların gelirlerine ilişkin düzenlemeler oluşturmuştur. Özellikle aidat gelirinin sistemli ve yeterli olmadığı ilk dönemlerde eşya piyangoları, balolar ve para cezaları, devletin ve yerli-yabancı finans odaklarının sendikalar üzerinde etkinlik kurmalarında kayda değer bir rol oynamıştır. Devletin belirlediği sınırlar dışına çıkmamayı ilke edinen sendikal yapılar, varlıklarını ve teşviklerden yararlanmayı sürdürmek için, radikallikten kaçınıp, işçi sınıfına değil devletle kuracakları ilişkilere dayanmaya yönelmişlerdir. Kendiliğinden işçi sınıfı hareketinin cılız olduğu ülkemizde, sendikal hareket, varolma zeminini, başlangıçtan itibaren devletin sunduğu yasal zeminde ve hakim ideolojik söyleme ayak uydurarak buldu. Egemen sınıf politikaları çerçevesi dışına taşmayan sendikal politikalar, işçi sınıfı hareketinin düzen-içi kanallara sığmadığı ve geleneksel önderlikleri aşmaya yöneldiği dönemlerde parçalanabildi, ama bu dönüşümlerin kalıcılaştırılabileceği bir siyasal ve sendikal önderlik hiçbir zaman ortaya çıkmadı (Çıdamlı ve diğerleri, 1993: 147).

4.11.3.2. Sendikacılığımızda Üç Kuşak

Türk sendikacılığının bugün geldiği yeri, sorunlarını ve sorumluluklarını iyi anlayabilmek için dününü iyi bilmek zorunludur. Günümüzde sendika yöneticilerinin suskunluğu ve işçi hareketinin uzun bir süredir belli bir yalnızlığın içine itilmişliği gözlerden uzak değildir. Ülkemizde emeğe dayalı olayların köklü bir geçmişi vardır. Denilebilir. Emeğe dayalı sanayileşme çabası ilk kez 1835’te kurulan Feshane Fabrikası ile başlamıştır. İlk işçi örgütü olan Ameleperver Cemiyeti 1871 yılında kurulmuştur. 1872 yılında tersanede çalışan Müslüman ve Hıristiyan işçiler ilk grevi yapmışlardır. 1876 ve 1908 Meşrutiyet dönemleri önemli işçi olaylarına tanık olmuştur. Yabancı sermayeye karşı ilk bilinçli direnmeler, emekçiler tarafından bu yıllarda verilmiştir. Sendika kurma ve grev yapma özgürlüğüne karşı ilk yasaklama ittihat ve Terakki Hükümeti tarafından Adalet Bakanlığının Alman Danışmanı Kont Ostrog’un yabancı sermayeyi korumak amacı ile önerdiği ve kabul ettirdiği ‘Tatil-i Eşgal’ yasası ile getirilmiştir. 25 Eylül 1908 yılında çıkarılan bu yasa ile çalışanların haklarını kollamaya yönelik ortak çabalar ilk yasal engelle karşılaşmış ve böylece Türk işçi hareketinin günümüze kadar süren zor günleri başlamıştır (Ünsal, 1997: 329).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hazırladığı raporda Türkiye’de sendikal özgürlüklerin olmadığı sonucuna varmıştır. Cumhuriyet Gazetesi’nin 4 Aralık 1978 günlü sayısında vurguladığı gibi ILO ‘Tüm dünyada kalıcı barışın sağlanması için önce sosyal adaletin gerçekleştirilmesinin şart olduğunu’ temel bir ilke olarak kabul etmiştir. Özgür sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni, sosyal adaleti ve hakça bir bölüşünü sağlayacak en etkili araçların başında gelir. Türkiye’de politik gücü sahipleri 1908’lerden bu yana sürekli olarak emeğe ve emekten yana girişimlere sevecen ve sıcak duygularla bakmamışlardır. Neden bu böyle olmuştur? Sorumluluk salt toplumu yönetenlerde midir? Politik güç sahipleri ile dayanışma içinde olan sermaye sınıfının temsilcileri midir suçlanacak olan? Bunların belli oranda sorumlulukları kesinlikle vardır ama özellikle 1950’lilerden sonra, işçi sınıfının dağınkınlığından, güçsüzlüğünden ve topluma kendini kabul ettirememesinden sorumlu başkaları da vardır. Bunlar işçinin içinde çıkmış örgütlerde etkinlik kazanmış sendika yöneticileridir. Bunlar Türk sendikacılığında üç ayrı kuşak oluştururlar. Birinci kuşak Türk sendikacılığının acılı kuşağıdır. Bunlar savaş sonrasında acılarını 50’li yılların ortalarına kadar taşımışlardır. Türk politikasında sürekli olarak 1950 ruhundan söz edilir de hiç kimse işçilerin doğal haklarına kavuşmamasının savaşımını büyük bir özveri ile veren 1950 kuşağı sendikacılarını anmaz nedense. Bu kapsamda,

Üzeyir Kuran, Mehmet İnhanlı, Yusuf Sidal, Ali Rıza Arı, Zühtü Tetey, Bahir Ersoy, Şaban Yıldız, İsmail İnan, Yunus Yakar, Celal Beyaz ve Avni Erakalın ve önemli isimlerdir (Ünsal, 1997: 329).

Amerikalıların yönlendirilmesi ile Türk-İş kuruldu. Türk-İş merkezinin yapım giderlerini AID adlı etkin bir Amerikan kurumu sağladı. İkinci kuşak diyebileceğimiz sendika yöneticileri, özenli seçimler sonucu Amerika'ya gönderildi. Oralarda eğitildiler. Sendikacılığımızda sendika yöneticilerinin işçiye yabancılaşması, bu Amerikan etkisinin açık ve baskın olduğu dönemde başladı. İşçi öncülerinin, sermayenin temsilcileri gibi giyinme ve yaşama biçimi ve savunması (tezi) bu dönemde gündeme girdi ve 'yönetici', işçiden koptu. Profesyonel kuşak döneminde işçiler işverenlerden çok, kendilerine karşın savaşım vermişlerdir. Üçüncü kuşak, Türk sendikacılığının umudu, daha yeni göreve gelmeye başlamış olan genç kuşaktır. Bu kuşak işgücü pazarına 70'li yıllarda girmiştir. Öteki iki kuşaktan ayrılan yanı, çağının gereği, içinde yaşadığı sosyal-siyasal olayları daha çok algılamış olmasıdır. Önceki kuşaklardan daha iyi eğitilmiş ve toplumdaki çelişkileri daha net görmüş ve yaşamıştır. Türk işçilerinin geleceği bu genç kuşağın elindedir. Bu kuşak geçmişin yanlışlarından arınmak, bilgili olmak, işçiyi eğitmek, ekonomik gerçeklerin bilincine varmak ve çözüm yolları aramak zorundadır. Bu kuşak evrensel barışın sağlanması için sosyal adaletin gerçekleştirilmesinin vazgeçilmez bir koşul olduğunu bilmeli ve ona göre davranmalıdır. Bu kuşak, bugün işçi sınıfının önünde var olan engellerin tanımını iyi yapmak ve bunların kaldırılmasına yönelik çalışmalarını Türkiye'nin gerçekleri üzerine oturtmak yükümlüdedir (Ünsal, 1997: 329).

4.11.3.3. Türkiye'de Sendikal Hareketin Geleceği

Türkiye'de sendikal hareket herkesin bildiği ve üzerinde anlaştığı gibi geriye gidiyor. Bu geriye kaymanın, dünyada ve Türkiye'de farklı nedenleri bulunmaktadır. Nedenler farklı da olsa, sendikal hareket, mesleki hakların ve çıkarların korunması temelinde düşündüğümüz zaman, ister işveren örgütleri, isterse işçi örgütleri bağlamında kan kaybediyor ve geriliyor. Böyle bir gerilemenin nedenleri çok farklı, çok çeşitli olup, böyle bir gerilemenin sonucu da nereye varacak, bu soruya da her zaman farklı yanıtlar ve yorumlar getirilmektedir. Sendikacılıktaki durgunluk ve gerilemeden bizzat sendikaları da sorumlu tutan görüşler de mevcuttur. Bu görüşlere göre, aşağıdaki hususlar sıralanabilir (Arıkan, 1998: 57):

1) Sendikalar genç neslin ihtiyaçlarına ve çıkarlarına karşı yeterli bir duyarlılık göstermemişler ve bu nedenle genç sendikacılarda tatminsizliklerin artışına ve genç işçi kitlelerinde artan hoşnutsuzluklara neden olmuşlardır.

2) Sendikalar kendilerini 1970'lerde ortaya çıkan ilerici siyasi gruplardan tecrit etmişlerdir.

3) Sendikalar modası geçmiş bazı uygulamaları devam ettirmekte ısrar etmişlerdir. Son zamanlarda büyüme eğilimi gösteren ya da en az gerileme kaydeden birkaç sendikanın hizmet sektörü işçilerinin sendikaları çeşidinden örgütler olduğu görülmektedir.

4) Sendikalar meydana gelen ağır ekonomik baskılar karşısında başlangıçta hazırsızlık yakalanmışlardır.

Gerçekten son yıllarda, sendikaların faaliyet gösterdiği iktisadi, siyasi ve sosyal çevre koşullarında keskin bir dönüşüm ortaya çıkmıştır. Günümüz sanayi toplumlarında sendikaların fonksiyonlarını ifade edebilecek başka yapılar ortaya çıkmadığı gibi, bu yakın gelecekte de mümkün görülmemektedir. Sendikasız bir modern toplum düşünmek halen mümkün görülmemektedir. 20. yüzyılın son çeyreğinde dünyada olduğu gibi Türkiye'de de

sendikacılık hareketi, ciddi bir meydan okumayla karşı karşıya gelmiştir. Bu meydan okuma yeni teknolojilerin üretime uygulanmasından kaynaklanmaktadır. İkinci dünya Savaşından sonra teknik buluşların birbirini izlemesi, 1960'lı yıllardan itibaren yeni bir teknolojik devrimin eşiğinde bulunduğu işaretini vermişti. Buna, mikro elektronik teknolojisi veya bilgi teknolojisi gibi isimler verildi. 1970'li yıllardan itibaren bu teknoloji, Sanayide yoğun bir biçimde kullanılmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi nasıl, yeni bir çağa damgasını vurmuşsa tüm toplumsal yapıyı etkilemiş ve biçimlendirmişse, mikro elektronik teknolojisi de tüm iletişim ilişkilerini, üretim ilişkilerini etkilemeye başlamıştır. İkinci önemli nokta ise, çok uluslu şirketlerin bunun üzerindeki olumsuz etkileridir. Çok uluslu şirketler, yeni teknolojilerin geliştirilmesinde, araştırma-geliştirme merkezleriyle önemli katkılarda bulunmuşlardır. Oligopol piyasasında birbirleriyle rekabet halinde bulunan bu dev şirketler, dünya piyasalarındaki paylarını korumak ya da dünya piyasalarında üstünlük kurmak için araştırma-geliştirmeye önem vermişlerdir. Ayrıca, yeni pazarlar bulabilmek ve üretim maliyetlerini düşürebilmek için, üretimlerini köken ülkeleri dışına yaymak çabası içine girmişlerdir. Bu da, son yıllarda üzerinde çok durulan ve çok konuşulan küreselleşme olgusuna yol açmıştır (Arıkan, 1998: 57).

Küreselleşme olgusu ve yeni teknolojilerin üretime uygulanması, emek-sermaye ilişkilerine önemli ölçüde etkilemiş ve aynı zamanda sendikacılık hareketini de aynı ölçüde olumsuz etkilemiştir. Günümüzde işçi tanımı artık değişmeye başlamıştır. Klasik iş hukukunda işçi tanımı yapılırken, işçinin işyerinde, bir işverene bağımlı olarak çalışan kimse tanımı artık günümüzde yavaş yavaş değişmeye başlamıştır. Evde çalışma biçimi hem işyeri kavramını hem de işverene bağımlı kavramını ortadan kaldırmıştır. Çünkü, evde çalışırken, birkaç işyeriyle birlikte çalışan söz konusu olabilmektedir. Vasıflı işçiler, bu teknolojiyle beraber ön plana çıkmışlardır. Çalışanların ağırlığı beyaz yakalara doğru kaymıştır. Mavi yakalıların sendikacılık hareketi üzerindeki etkileri çok olumlu olduğu halde aynı şeyi beyaz yakalılar için söylemek pek mümkün olmamıştır. Çünkü, beyaz yakalıların örgütlenme eğilimi daha düşük kişilerdir. Vasıflı işçilik yanında, birden çok beceriye sahip işçilik önem kazanmıştır. İleri teknolojiler, istihdamda daralmaya yol açmıştır. İşsizlik sorunu, ciddi bir sosyal politika sorunu haline gelmiştir. Önceden az gelişmiş ülkeler için bir sorunken, artık günümüzün sanayileşmiş ülkeleri de bu sorundan ciddi bir biçimde etkilenmeye başlamışlardır. Küreselleşme olgusu, esneklik uygulamalarını gündeme getirmiştir. Esneklik, günümüzde değişik anlamlarda ifade edilmektedir. Birinci anlamı, dünya pazarlarında rekabet gücünü koruyabilmek için alınabilecek önlemlerin tamamını ifade etmektedir. Örneğin, stoksuz üretim, talebe uygun üretim çeşitlerinin yapılması veya benzeri esnek firma uygulamaları, kitlesel üretimde siparişe önem veren üretime doğru kayma, esnek firma kavramını gündeme getirmiştir. İkinci ifade olarak, çalışma hayatında esnekliktir. Kabaca, işçiyi koruyucu yasal önlemlerde esneklik sağlayıcı düzenlemeler anlamına gelmektedir. Bilim adamları bunu, yasaların katı kurallarını yumuşatma; fakat, yasal kuralları koruma, taraftarı hareket alanı bırakma olarak algılamaktadır. Bazı işyerleri, bunu çok açık ifade etmemekle birlikte "deregülasyon" kuralsızlaştırma olarak yorumlamak istemektedir (Arıkan, 1998: 57).

Esneklik uygulamalarına önem verilmesinin nedenleri arasında en önemlileri, sanayileşmiş ülkelerin küreselleşme süreci sonunda çok ciddi rakiplerle karşılaşmalarıdır. Buna örnek olarak, Uzak Doğu, Güney Asya ülkelerinin rekabetiyle karşılaşmaları ve çeyrek asırdan bu yana, devletlerin uyguladığı aktif emek piyasası politikalarına rağmen işsizlik sorununun büyümesi (hem sayısal, hem oransal olarak) ve bunun sonucunda da esneklik uygulamalarına devletlerin de rıza göstermeye başlamasıdır. Uygulama, tabii kuralsızlaştırma anlamında değil, ama esnetme, katı kuralları yumuşatma yönündedir.

Üretimde esneklik sağlamak için, emek maliyetlerini düşürerek işletmelerin rekabet kabiliyetini koruyabilmek veya artırmak için son yıllarda yeni istihdam türleri ortaya çıkmıştır. Örneğin, değişik türdeki kısmi çalışmalar, çağrı üzerine çalışma, işin bölüştürülmesi, kısa çalışma, ödünç iş ilişkisi, uzaktan evden çalışma gibi standart dışı ya da atipik çalışma türleri işçiyi hem işyerinde sürekli beraber olmaktan, hem de işçilerden uzaklaştırmıştır. Bunlar da tabii olarak işçiyi işyerinden uzaklaştırıcı sendikacılık hareketlerinden uzaklaştırıcı etkiler yapmaktadır. Dolayısıyla, bu çevre işçilerinden oluşan kadro, sendikalaşma eğilimlerinin düşük olduğu bir kadro olmaktadır. Bu kısmî çalışmalar Avrupa Birliği ülkelerinde işsizlik sorununu çözebilmek ve daha fazla işçiye iş bulabilmek için teşvik edilmektedir. Kısmî çalışma daha çok kadın işgücüne hitap ettiğinden örgütlenme eğilimlerinde zorluklarla karşılaşmaktadır. Kısmî çalışarak, aynı gün birden çok işyerinde çalışan vasıflı işçiler de, sendikalardan ve toplu iş ilişkilerinden uzaklaşarak, bireysel sözleşmelere doğru kaymaktadır. Diğer bir uygulama olarak taşeronlaşma (alt-işveren) uygulamasıdır. Taşeron aracılığıyla işyerindeki işin değişik işverenler arasında paylaştırılması da yeni istihdam türlerindedir. Teknolojik uzmanlaşmalar alt-işveren uygulamasını yaygınlaştırmış bunun gibi, toplu pazarlıkta sendikaların iş değerlendirmesine gitmek istememesi gibi nedenler işverenleri toplu pazarlıktan kaçma eğilimi içine sokmuştur. Bu da tabii olarak alt-işveren uygulamasını hızlandırmıştır. Ayrıca kayıt dışı ekonominin büyümesi alt-işveren uygulamasını teşvik etmektedir. Düzenli çalışan işletmeler rekabet kabiliyetini koruyabilmek için alt-işveren uygulamasını uygulamaya başlamışlardır. Hangi nedenlerden kaynaklanırsa kaynaklansın, alt-işverenin devreye girmesi, işçilerin örgütlenmesinde yasal birtakım sorunlar ortaya çıkarmakta ve uygulamada güçlükler doğurmaktadır. Birçok alt-işveren örgütlenmeye müsaade etmemekte, sendika karşıtı uygulamalar içine girebilmektedir. Bu da tabii olarak sendikaların gücünü olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında yasadışı istihdam modelleri olarak kaçak işçi, kaçak yabancı işçi, çocuk işçi çalıştırmak gibi yaygın uygulamaları da görmekteyiz. Zaten kaçak çalışan yerli ya da yabancı işçilerin sendikacılık hareketine, örgütlenmeye elverişli bir gurup olmadığı açıktır (Arıkan, 1998: 57).

Sendikaların, bazı ülkelerde ve ülkemizde üye kaybına uğramaları, sadece yeni üretim tekniklerinin uygulanması, değişmesi ile açıklanamaz. Doğal olarak ekonomi politikaları bunda etkili olmaktadır. Bunun yanında yasal çerçeve, sendikalara hakim olma ideolojisi, sendika karşıtı propagandalar gibi faktörler de bunu etkilemektedir. Günümüzde, sınıf mücadelesinin bir aracı olarak sendikaları gören sendikalar, yani doktrinler sendikalar fazla ilgi görmemektedir. Bunun tipik örneği örgütlenme oranı yüzde 12'lere düşen Fransız sendikacılığıdır. Pragmatik sendikacılık dediğimiz yani, toplu pazarlık yoluyla ücret artıran sendikalar da kamuoyunun tepkisinin çekmektedir. Uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların bütün ağırlığı bunlara yüklenmekte, fiyat artışlarından bunlar sorumlu tutulmakta, sorumlu olmasalar bile faturası onlar kesilmekte sonuçta da üye kaybettiği gözlenmektedir (Örnek olarak (Türkiye ve ABD sendikalarını gösterebiliriz). Dünya üzerindeki yaşanan bu süreci değerlendirip, alternatif politikalar üretilmediği sürece sendikal platformda, sendikaların güçsüzlüğü, dağılması, küçülmesi, etkisizleşmesi ve dolayısıyla da sendikal hareketin çöküşü kaçınılmazdır. Sendikal örgütler de bir şey üretmiyor. KİT'ler bugünkü yapılarıyla ciddi anlamda ekonomiye yük oluşturmaktadır. Üretim anlamında kısır, yatırımları bilimsellikten uzak, kadrolaşma anlamında hatalıdır. Yönetenlerin üzerine çarpı attığı bu kurumların "Toplumun sırtında kamburdur, kapatalım satalım" diye tanımladıkları bu kurumlara alternatif politikaların üretilmesi gerekmektedir. KİT'in o bölgeye verdiği ekonomik ve sosyal katkıyı gözardı etmek mümkün değildir. Toplumun birbirini boğazlar noktalara kadar da ulaştığı böyle bir

ortamda, sendikal örgütlerin çözüm üretebileceği bir konuma gelmeleridir. Üretilen çözümlerin işçilerin her boyut geleceğe hazırlandığı da bir çözüm olacaktır. Bu çözümler neler olacak? Mutlaka iş yerlerine demokrasiyi getirmek. Yani, çalışanların bir kesimi olana ve ağırlıklı olarak işgücü anlamında beden gücünü koyanlarla beyin gücünü ağırlıklı olarak koyan teknik kadroların örgütlü bir biçimde yönetimlere kaydırılması, belirleyici olmaları, yönetimlerde söz ve karar sahibi olmalarını sağlayabilmektedir. Bu kurumların yönetimlerinde temsil edilmelerini sağlamaktır. Bu aynı zamanda siyasi iktidarların politik gelecekleri açısından buralara kullanmalarının önüne geçebilmek açısından önemli sonuçlar doğuracaktır. Bu işçiler açısından bakıldığında, üretim sürecine “A” girdisinden başlayıp, “Z” çıkışına kadar üretimi bütünüyle kavramalarını ve öğrenmelerini, dolayısıyla onların sadece bir işi, kazmayı sallayan, anahtar sıkıyan insanlar değil, dolayısıyla, kendileri üretirken de, geleceğe yönelik olmak üzere daha iyi bir yaşamı kurabilme anlamında da bilinç anlamında gelişmelerini de sağlayabilecek bir çözümlerdir. Bu tip çözümleri, mesela vardiyayı 4 vardiyaya çıkarmak ve dolayısıyla, 6 saatlik çalışmalardan dolayı açılacak olan bir süreyi işsiz kitleleri dahil edebilmek, gibi sistem içi çözümler olabilir. Sendikal hareketini bugünkü tıkanıklığı ve çöküşten çıkışın yollarından biri de, sendikal demokrasinin mutlaka gerçekleştirilmiş olmasıdır. Yani, sendikaların bilinen klasik, yasalarla da belirlenmiş sendika merkezi, genel merkez, şube ve temsilcilikleri biçimindeki hiyerarşik bir yapıdan çıkıp, iş yerlerine oturan bir yeni yapıya kavuşması ve işçileri sendikalarında çok daha fazlasıyla söz ve karar sahibi kılacak yeni bir örgütsel yapıya ulaşmaları zorunluluğu vardır. İşyerine oturtulan sendikaların (işyeri komiteleri) sendikal örgütün politikalarını, ilkelerini, programlarını, yönetim kademelerini belirleyebilmelidir. Bunların iki, üç günlük genel kurullarına sıkıştırılan kararlar olmaktan çıkartıp bütün çalışma sürecinde, bu kararları üretilen bir örgüt konumuna gelmeleri gerekir. Sendikal hareket cephesini büyütme, bunun için değer ve hizmet üreten tüm kesimleri örgütlemek zorundadır (Arıkan, 1998: 57).

Bugünün yanşan ve tek kutuplu diye tanımlanan yeni dünya düzeninin de sendikaların tek başlarına örgütlenmelerinin mümkün olmadığı, tek başına girilen mücadelelerin kazanılmasının çok zor olduğu, dolayısıyla merkezi, demokratik bir yapılmaya gidilmesi de kaçınılmaz görülmektedir. Türkiye’de işçi hareketi öncelikle olarak sermaye çevrelerinden ve devletten bağımsızlaşabilmelidir. Kendini tanımlayabilmek için bir şeyler yapılmasına inanması gerekir. Üniversite ve demokratik kitle örgütleri ile yakınlaşmalıdır. “Yeni dünya düzeninde Türkiye’ye biçilen misyon ne olabilir” konusunda çalışmalar yapan çeşitli kuruluşların ve meslek örgütlerinin faaliyetlerini yakından takip etmelidir. Sendikal örgütlerin bir okul olarak çalışmasıyla, demokrasiden yana, kendi sınıfından yana ve sendikal örgütlülüğü yaşatan bir işçi kitlesi oluşabilmelidir. Ülkede olan politik mücadele ve sisteminde belirleyici ve yol gösterici olması gerekir. Uygulanan ekonomik politikaların insanları, üretmek ve kazanmaktan kaçıp, kapkaççı olma, çalışarak bir şey üretmek, kazanmak değil, nereden, nasıl, hangi yolla olursa olsun kazanmak doğrultusunda bir yöne sevk etmiş olmasının da ciddi anlamda sistem açısından olumsuzlukları vardır. Enflasyonun yüksek olduğu ülkemizde, sendikalar üyelerinin sendikaya olan katılımını sağlayabilmek için sendikal demokrasini sağlanması, işçinin yönetimine katılması gibi somut adımları atması gerekir. Bu somut adımlar sendikanın üyesinin hukuki bir meselesiyle, çalışma ortamını da işçinin sosyal statüsünün yükseltilmesiyle hatta üyesinin çocuğunun okuluyla bile ilgilenmesinin gerekliliğidir. Türkiye’de sendika üyeleri sendikalarına güvenmemektedir. Buna gerekçe olarak da sendika yöneticilerinin tabanda kopuk yaşamasıdır (Arıkan, 1998: 57).

4.12. Dünyada Sendikal Hareketin Geleceği

Sendikal hareketi ve öteki kitle hareketlerini etkileyen küresel eğilimlerden söz ederken, gözden kaçırılmaması gereken diğer önemli olay, Doğu Avrupa'da ve Sovyetler Birliği'nde sosyalist rejimlerin çökmesi ve bunun sonucunda Soğuk Savaş'ın sona ermesi, geleneği ve ideolojisi ne olursa olsun, yalnızca dünya siyaseti için değil aynı zamanda işçi hareketi için de önemli sonuçlar doğurmuştur. Bugüne kadar nelerin değiştiği somut olarak önümüzdedir. Bir zamanlar çok güçlü olan asıl desteğini Sovyetler Birliği'nden alan-Dünya Sendikalar Federasyonu hemen hemen ortadan kalkmıştır. Ayakta kalabilenler Fransız CGT Sendikası (ki o da Dünya Sendikalar Federasyonundan ayrılmıştır) ve "Communist Trade Union International" in eski üye sendikalarıdır. Bir başka deyişle, 20. yüzyılın sonunda Sosyalizm dünya genelinde derin bir bunalım yaşarken, komünist ve reformist (ya da Sosyal Demokrat) yönelimler arasındaki geleneksel karşıtlıkla da bir yumuşama görülmüştür. Soğuk savaşın sona ermesinden sonra dünya, kapitalizmin "tek dünya"sı haline gelmiştir. Sermaye, yalnızca ekonomik değil aynı zamanda sosyal ve politik güç olarak da yerel, ulusal ve küresel düzeyde geride kalan on yıllara göre bugün çok daha güçlüdür. Batı'da sendikacılığının ve sosyalizmin önemli bir yenilgiye uğraması, komünizmin 1989'da çöküşünden çok daha öncedir. Ancak, bu "tek dünya", ekonomik ve kültürel açıdan bölünmüşlüğü derinleştirmiştir. 1991'de ilk kez ABD başkanı tarafından telaffuz edilen "Yeni Dünya Düzeni" bir barış, evrensel refah ve işbirliği düzeni değildir. (Arıkan, 1998: 52).

Kapitalist küreselleşmenin sendikalar açısından doğurduğu sonuçlar; küresel ulus ötesi şirketler ve mali sermaye rejimi hükümet politikalarının özelleştirme, düzensizleştirme ve enflasyona göz yumma yönünde kurumsallaşması, sanayide çalışan işçi sınıfının zayıf düşürülmesi, kitlesel işsizlik ve refah devletinin içine düştüğü bunalım; bütün bunlar sendikal hareketi zayıflatan etkenler olmuştur. Özellikle sendikaların öteden beri güçlü ve faal 70'lerde olduğu gibi saldırgan oldukları yerde (yani İskandinavya'yı ve Akdeniz ülkelerini de kapsayan Batı Avrupa'da) sendikaların üye kayıpları olmuş, mali güçleri azalmış ve grev etkinlikleri zayıflamıştır. Devlet sınai ilişkiler örgütlenmesinden çekilmiş, işletme bazında düzenlemeler önem kazanmış, ücret sözleşmeleri anti-enflasyonist politikaların baskısı gerçekleşir olmuştur. Genellikler günümüz Avrupa'sında sendikalar, ulus ötesi sendikal gelişmelerdeki temel eğilimleri analiz eden sosyal bilimcilere göre daha az ideolojik ama daha fazla pragmatik bir anlayış içine girmişlerdir.

Dünyanın diğer bölgelerindeki sendikacılık gelişmelerine göz atacak olursak şu gerçeklerle karşılaşmak mümkündür. ABD'de sendikalar uzun yıllardır güç kaybetmektedir sermayenin gücüne ve ABD hükümetinin ekonomik ve sosyal politikasına karşı daha fazla bir direnişi örgütlemeye istekli bir çoğunluğun olduğu yavaş yavaş ortaya çıkmaktadır. Doğu Asya'nın yeni sanayileşmiş ülkelerinde sendikalar katı devlet anlayışından ve denetiminden ya da büyük kamu şirketlerinin yönetimlerinden rahatsızlık duymaktadırlar. Bu arada Doğu Asya kapitalizminin gösterdiği başarılı performansın, piyasasının gücünden değil sanayileşmeyi ve ekonomik gelişmeyi itici güç haline getiren devletin rolünden kaynaklandığı tartışmaları söz konusudur. Doğu Avrupa'da, eski komünist devletlerde, piyasa ekonomisine ve demokrasiye geçilmesiyle birlikte kitlelerin yoksullaşması, işsizliğin artması, mafya kapitalizmi, vb. de gündeme gelmeye başlamış ve işçilerin haklarını koruyacak özerk, etkili sendikaların kurulması uzun zaman alacağına benzemektedir. Latin Amerika'da askeri diktatörlüklerin sona ermesinden sonra kurulan hükümetler Liberalizm yanlısı olup, ekonomileri ulus ötesi şirketlere ve dünya pazarlarına açıp IMF'nin borçlandırma programını kabul etmişlerdir. Bütün bunların sonuçları da

yoksulluk ve işsizlikte görülen patlama, sürekli artan kamu borçları ve özel borçlar, sosyal politikalara sınırlama getirilmesi, işçi sınıfı içindeki dayanışmayı yok etmiştir. Bu gelişmeler diktatörlük dönemlerinde iyice etkisiz hale getirilen sendika örgütlenmesinin ve sendikal eylemlerin bugünde önünü tıkamıştır. Direnmenin ilk işaretleri olarak, Arjantin’de bazı sendikalar neo-liberal hükümet politikalarına ve hızla artan işsizliğe karşı yaygın grevler örgütlemişlerdir. Meksika’da Chiapas köylüleri ayaklanmış ve ülkede yoksulluk, parasal ve ekonomik kriz ve siyasal yolsuzluklar karşısında huzursuzluklar artmıştır. Son olarak da, geri kalmışlık ve yoksulluk içinde durgunlaşma Afrika’nın pek çok bölgesinde sendikal etkinlikler hala çok yetersiz kalmıştır. Zengin azınlık ile yoksul çoğunluk arasındaki sosyal bölünmeler son yıllarda artarak devam etmiş eğer herhangi bir politik müdahale olmaz ise bu bölünmelerin gelecek de daha da keskinleşeceği muhakkaktır. Dünya geneli için doğru olan bu olgu, aynı zamanda Batı’nın zengin toplumları içinde geçerlidir. Bu noktadan hareketle sendikalar, sosyal bölünmelere karşı (bu bölünmeleri yaratan ekonomik mantığa ve bu bölünmeleri destekleyip süreklilik kazandıran politikalara karşı) savaşmak zorundadırlar. Zaman zaman, refah devleti ciddi bir biçimde sorgulanırken ve bu devlet anlayışına saldırılırken sosyal politikalar siyasal sendika hareketinin çok önemli bir alanı olmuşlardır. Aynı zamanda sendikalar, gerçekten çalışan işçi sınıfının değil, toplumun dışına itilen ve normal iş yaşamına yeniden katılma şansı olmayan “alt sınıf”ın da sözcülüğünü yapmayı öğrenmek zorundadır. Dünya genelinde yüksek işsizlik oranının son derece fazla olduğu ABD’de, Avrupa’da ve daha da yoğun olarak kentlerin etrafında ve yakın bölgelerinde yaşayan gençlere özellikle sahip çıkmalıdırlar. Her türden kökten dinciliği, uyuşturucu kullanımı ve ahlaki çöküşü besleyen bu koşullardır. Kaynakların kötü kullanılması, doğanın tahrip edilmesi ve iklim, su, toprak vd. üzerindeki baskılar, mevcut kapitalist büyüme ve birikim sisteminin mantığı değiştirilmez ise, ileride büyük küresel tehlikelere yol açması kaçınılmazdır. Sendikalar ve işçi hareketi için bunun anlamı bu konuların bir an önce programlarına alınması gerekir (Arıkan, 1998: 52).

İşsizlik, kapitalist dünyada, özellikle Batı’daki ileri gelişmiş ülkelerde süreklilik kazanmış ve giderek artmıştır. Geçici işsizliğin ve ucuz emeğin desteklendiği ve pazarlarının bozulmasıyla istihdamın artırıldığı yerlerde ise işçi sınıfının reel ücretleri düşürülmüş ve yoksulluk bütün topluma yayılmıştır. Bu nedenle, eğitimi, meslek kuruluşlarını, sağlık hizmetlerini ve konutu geliştirme programlarının yanı sıra istihdam politikaları da siyasi gündemin başında yer alma zorunluluğu vardır. Sendikalar siyasi gündemi değiştirmek amacıyla etkinliklerinin bir bölümünü bu yönde bir siyasal mücadeleye ayırmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre (1994) dünya genelinde 800.000.000 insan işsiz ya da gizli işsizdir. Yapılan bütün tahminler gösteriyor ki önümüzdeki yıllarda hiçbir değişiklik olmaması durumunda bu sayı daha da artacaktır. Uluslararası sendika politikalarının günümüzde ve gelecekte başlıca belirleyicilerinden biri bu sorun olacaktır. Küresel kapitalizm borç tuzağını yaygınlaştırmıştır. Yalnızca Üçüncü Dünya’da değil ileri kapitalist ülkelerin merkezlerinde de kamu ve özel borçlar 70’lerden bu yana sürekli artış göstermiştir. Bunun nedenleri; askeri harcamalar, başarıya ulaşmayan kalkınma projeleri, kredileri, halkı geçim zorluluğuna düşüren ve zengin ülkelerdeki hükümetlerce de finanse edilen işsizlik ve yoksulluktur. Öte yanda, özel borç, yüksek faiz oranlarından kâr elde eden bankaların yönlendirdiği politikalar tüketimin bir ürünüdür (Arıkan, 1998: 57).

Günümüzde hükümetler, ulus ötesi bankaların ve IMF’nin denetiminde, kemer sıkma politikaları güderek borçların artmaması sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu yüzden özellikle sosyal hizmetler alanındaki kamu harcamalarını kısıtlama, kamu çalışmalarının ücretlerini düşük tutma, kamu kuruluşlarını özelleştirme, yeni düzenlemeler yapma ve

tüketiciler ile çalışanlardan daha fazla vergi alma yoluna gitmektedirler. Sendikaların ve ilerici siyasal örgütlerin ulus ötesi politika ve mali çıkarların yolaçtığı bu sıkıntıları gidermeye yönelik önemli çabaları vardır. Yalnızca yoksulluğun ve işsizliğin giderilmesini istemek yeterli olmayıp, borç sorununu artıran arz yanlısı ekonomilerin de esaslı bir eleştirisi yapılması gerekmektedir. Gereksinilen şeylerden biri de daha fazla talep, daha fazla ücret ve verimli kamu yatırımı yoluyla daha fazla ekonomik büyümedir. Bu alanda sendikal politikaların sorumluluğu gayet açıktır. Günümüzde sendikalar ulus ötesi rekabet ile ülkeler ve bölgeler arasındaki ücret farklarından yararlanılması yüzünden önemli ölçüde zayıflamışlardır. Yalnızca Avrupa Birliği'ne özgü olmayan "sosyal damping", günümüzün baş edilmesi gereken en acil sorunlarından biridir. Bir yandan sermaye, emek-yoğun üretimi, ücretlerin düşük olduğu ülkelere aktararak maliyetleri azaltma yoluna gitmiştir. Örneğin, Almanya'da işsizlik 4 milyonu aşmıştır. Bazı bölgelerde ücret düzeyinin Almanya ortalamasının yüzde 10 ile 15'i arasında olduğu Doğu Avrupa ülkelerinin düşük ücret rekâbetleri yüzünden pek çok insan işini kaybetmiştir. Öte yanda, özellikle yapı ve inşaat sanayinde bu ülkelerden ucuz emek ithal edilerek, Alman işçilerin yerine bu işçiler işe alınmıştır. Almanya'da inşaat sanayindeki sendikalar bu uygulamaları protesto etmek için kitlesel eylemler düzenlemişlerdir. Çünkü ucuz ücrete razı olan işçiler, öteki bütün işçilerin ücretlerini de düşürmüşlerdir. Uluslararası sendika politikaları, bu sorunlara daha fazla ilgi göstermek ve daha fazla etkinlikte bulunmak zorundadırlar. Sendika ve siyasal eylem baskısı hükümetleri en azından kamu harcamalarını kısma ve kamu mallarını özelleştirme planlarında ılımlı hale getirilebileceği gibi, daha da önemlisi toplumların geleceğine ilişkin kamuoyu ve siyasal tartışma gündemini ve iklimini değiştirecektir (Arıkan, 1998: 52).

5. KÜRESELLEŞMENİN SENDİKALAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Küreselleşmenin sendikalar üzerindeki etkisini anlatmadan önce küreselleşme kavramından bahsetmekte yarar vardır. Küreselleşme, günümüzde en çok kullanılan kavramların başında gelmektedir. 1970 sonrası Japonya ile başlayan, yeni endüstrileşen ülkelerle devam eden ve gelişmiş ekonomilerde rekabetin artması anlamını taşıyan yeni ekonomik koşullar, ileri teknoloji olanaklarıyla birlikte dünya çapında sermaye hareketliliğinin ve ticaret serbestisinin artması gibi bir gelişmeye yol açmıştır (Kağnıcıoğlu, 1999: 228).

İlk olarak 1964 yılında Kanadalı Sosyolog Marshall McLuhan tarafından kullanılan “küreselleşme” kavramı; ülkeler arasındaki ekonomik, siyasal, sosyal ilişkilerin yaygınlaşması ve gelişmesi, ideolojik ayrımlara dayalı kutuplaşmaların çözülmesi, farklı toplumsal kültürlerin, inanç ve beklentilerin daha iyi tanınması gibi birbirleri ile bağlantılı bir çok değerın ulusal sınırları aşarak dünya çapında yayılması olarak tanımlanabilir (Alkan ve Biçkes, 2000: 57).

1980’li yıllarda yaygınlaşmaya başlayan küreselleşme (globalleşme) olgusu, günümüzde sıkça kullanılmakta ve etkisini devamlı olarak arttırmaktadır (Biçkes, 2001: 1).

Ayrıca aynı yıl uluslararası ekonomik kuruluşların yayınlarında kullanılmaya başlanmıştır (Şimşek ve diğerleri, 2007: 360).

Yeni bir bin yıla girerken dünyanın hızla küçüldüğü ve küreselleşme söylemlerinin gündemin ilk sıralarında yer aldığı bir gerçektir (Doğanoğlu, 2001: 173).

Küreselleşme, genel olarak sosyal ilişkilerin yoğunlaşmasına ve ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasal bütünleşmenin artmasına yol açan mega-trendler ve süreçler olarak tanımlanmaktadır (www.canaktan.org).

Küreselleşme, içeri-dışarı, ulusal-uluslararası, batı-doğu, birinci dünya-üçüncü dünya, modern-geleneksel, kimlik-fark, benlik-öteki arasında çizilmiş zamansal ve mekansal ayrımların giderek ortadan kalktığı, dünyanın global topluma dönüştüğü, küresel bir kültürün şekillendiği süreci ifade etmek için kullanılan bir kavram haline gelmiştir (Karabağ, 2002: 125). Robin’e göre ise dünya ekonomisinde bir gelişme basamağı olarak tanımlamıştır (Grint, 1998: 362).

Günümüzde küreselleşme (globalleşme) oldukça sık kullanılmakta olan bir terimdir (Yağcı, 1995: 10). Küreselleşme en genel anlatımla ulaşım, haberleşme ve bilgi işlem teknolojisindeki gelişmelerin, toplumsal (ve kültürel) düzenlemeler üzerinde mekansal uzaklıklardan kaynaklanan farklılıkları ortadan kaldırdığı (toplumsal) bir süreci anlatmak üzere kullanılmaktadır (Demir, 2001: 75).

Held (1999) de küreselleşmeyi kültürden adalete, çevreden finansmana ve ekonomiye, hayatın tüm alanlarında dünya çapında yaygınlaşan, derinleşen ve hızlanan bir birbirine bağımlılık algısı olarak tanımlanmıştır (Cerit, 2004: 9).

Küreselleşme maddi ve manevi değerlerin ve bunların değerler çerçevesinde oluşmuş birikimlerinin milli sınırları aşarak dünya çapında yayılması olarak tanımlanmaktadır. Küreselleşme, yaşadığımız dönemde üzerinde en çok konuşulan kavramların başında gelmektedir. 1960 ve 1970’li yıllardaki uluslararası rekabetin artması, verimliliğin ve ekonomik etkinliğin önem kazanması ile birlikte küreselleşme hem konuşma hem de yazı dilinde sıkça kullanılan kavramlardan biri haline gelmiştir (Kocabaş, 2001: 128).

Küreselleşme, sanayinin iktisadi anlamda gelişmiş ülkelerden Üçüncü Dünya ülkelerine doğru kayması, dünya ürünlerinin ortaya çıkması (bir arabanın üretilmesinde yirmi sekiz ayrı ülke ürünü parçalarının kullanılması), finans piyasalarının çeşitli ülkelere

yayılması, önemli sayıda insanın ülkelerarasında hareketi, dünya ölçeğinde demokrasi taleplerinin artması, aynı malların farklı ülkelerde tüketilmesi olarak tanımlanabilir (Ozan, 2005: 74).

Küreselleşme, karşılıklı ekonomik, politik ve sosyo-kültürel ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesinde, coğrafi farklılıkların daha az öneme sahip bir faktör haline geldiği süreçtir (<http://www.globalisationguide.org>).

Küreselleşme, iktisadi, siyasi, sosyal ve kültürel alanlarda bazı ortak değerlerin yerel ve milli aşarak dünya çapında yayılmasıdır (<http://www.odevsitesi.com/1061>).

Gelişmiş ülkelerin tarihlerindeki en yüksek iktisadi büyüme dönemi 1945'ten 1970'li yılların başına kadar uzanan dönem olmuştur. Büyümenin en etkileyici yönü üretim artışıdır. Ancak büyüme, ekonomik dalgalanmaların ve bunalımların yaşanabildiği, yeni bir denge kurulana kadar toplumda büyük sancuların yaşandığı bir süreçtir. Yaklaşık otuz yıl boyunca sanayileşmiş ülkelerin tamamında ortalama büyüme hızı 4 ile 5 arasında değişmiştir. Genel olarak bu sonuçların ortaya çıkışında belli başlı üç temel faktör bulunmaktadır. Birincisi, İkinci Dünya Savaşı sonrasında; uluslararası düzenin esnek kuralları üzerine inşa edilerek serbest rekabet sağlanmasıdır. İkinci temel neden ise, savaş sonrası ekonomi politikalarının istihdamın canlandırılması ve iç talebin genişlemesiyle kalkınmaya hız vermek olarak belirlenmektedir. Üçüncü olarak ise, yatırımlardaki hızlı artış gösterilebilmektedir. Bu temel nedenlerin serbest piyasa ekonomisinde büyük bir gelişmeye yol açmış olduğu görülmektedir. Bunlara ilaveten bu dönemin bir belirgin özelliği de üretim artışı, nüfus artışı ve tüketim toplumunun gelişmesiyle birlikte bireysel talebin yükselmesidir. Yeni tasarruf şekilleri, yeni mali araçlar, devletin rolünün ve uluslararası ekonomi ilişkisinin dönüşüme uğraması, bunalımın tahrik ettiği değişimler olmuştur. Uluslararası olma veya çok uluslulaşma bunalımla birlikte önemli ölçüde hızlanarak uluslararası ekonominin geleneksel anlayışını yıkmıştır. Varsayım gereği hareketsiz olan toprak dışındaki bütün üretim faktörleri hareketlilik kazanmıştır. Aynı şey teknoloji ve daha düşük ölçüde de olsa işgücü içinde geçerlidir. Bu çerçevede artık pazar, malların tezgaha konduğu bir yer değil bir ağ olmuştur. Alıcı ve satıcının karşılaşmadığı, iletişim araçlarıyla ilişki kurarak yerkürenin bir ucundaki bir ürünü diğer ucuna sunduğu bir yapıya geçilmesidir. Günümüzde sermaye hareketleri, mal piyasaları, bilgi edinme ve örgütsel yapılar küreselleşmiş durumdadır. Bu küreselleşme sonucu, üretim usulleri, sermaye-emek ilişkileri ve yatırımların bölgesel ve sektörel dağılımında köklü değişimler meydana gelmiştir. Küreselleşme sürecinin bir diğer özelliği de ulusal sınırların önemini yitirmesi ve ulusal devletin ekonomi üzerindeki denetiminin yavaş yavaş ortadan kalkmasıdır (Akyalçın, 2002: 84).

5.1. Küreselleşmenin Boyutları

Uluslararası ulaşım, iletişim araçlarının gelişmesi, uluslararası ticaret ve sermayenin dolaşımında engellerin azaltılması ve çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin artması küreselleşmeyi hızlandıran faktörlerin başında gelmektedir. Sermaye hareketleri ve teknoloji akımının hızla yayılması, ulusal devlet olgusunu azaltarak, uluslararası çıkar grupları ve farklı ülke bireylerinin ortak menfaatler nedeniyle sıkı sıkıya bağlanması sonucunu doğurmuştur. Küreselleşme, ne ulusal devlet, nede ekonomik birimleri tanımakta, kendi oluşumunu kendisi tamamlama eğilimindedir. Bu durum, küreselleşme sürecinin doğurduğu, acımasız rekabet ortamında, verimlilik ve kalite gücünü elinde tutan ülkelerin lider olacağını göstermektedir. Siyasi ve iktisadi sistemlerin altyapısını oluşturan endüstri ilişkileri, küreselleşme sürecinde ortaya çıkan değişimden payını önemli ölçüde

arttırmaktadır. Uluslararası düzeyde sermaye hareketlendikçe, işgücü, mal ve hizmet üretimi sınırlar üstü genişleme göstermektedir. Sermaye hareketlerinin en önemli nedenlerinden birisi işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Bunun doğal sonucu olarak çalışma hayatı da, ister istemez küreselleşme sürecine girmiştir. İşgücü piyasalarının küreselleşmesi sadece ücret düzeylerindeki farklılıklarla açıklanamaz. İşgücü piyasalarında yaşanan değişim, işgücünün verimlilik ve nitelik düzeyleri ile üretimin uluslar arası örgütlenme sürecine uyum sağlayabilme esnekliği ile doğru orantılıdır. Bir ülkedeki işgücünün ürettiği ürünün birim maliyetinin düşük olması, işgücü piyasasını küreselleştiren etkenlerin başında gelmektedir (Şimşek, 1999: 2).

Küreselleşme sonucunda, uluslararası işbölümü, işlerin emek yoğun ve imalat özellikli parçaların gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasını ifade eder. Böylece gelişmiş ülkelerde sermaye yoğun yüksek nitelik gerektiren istihdam ve üretimde artışlara bağlı uzmanlaşma ortaya çıkmıştır. Özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin baş döndürücü gelişimi, hizmet sektörünün her yere ulaşabilmesine olanak tanımıştır. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere gerçekleşen işgücü mobilitesi formel yada informal yollarla olmaktadır. Söz konusu mobilitede iki önemli unsur bulunmaktadır; ilki mobilitenin yöneldiği ülkenin ekonomik yapısının istikrarı ikincisi yedek işgücü kaynağının olmasıdır. Bunun en önemli nedeni küreselleşen dünyada sermayenin hareketlidir (Gerşil, 2004: 46).

5.2. Küresel Çağın Sendikal Boyutları

Toplum hayatının bütün cephelerini etkisi altına alan küreselleşme akımı çalışma hayatını köklü bir şekilde değiştirmeye başlamıştır. Çalışma ilişkileri zincirinin hızlı değişen en önemli halkalarından birisini ise sendikalar, ama özellikle işçi sendikaları oluşturmaktadır (Turan, 1999: 107).

5.2.1. Küreselleşmenin Sendikal Boyutları

Küreselleşmeden kaynaklanan birçok gelişme, sendikal yapıları çeşitli yönlerden etkileyerek onları değiştirmeye başlamıştır. Dünya’da işgücünün %49 unun istihdam edildiği hizmet sektörü büyüyerek, 1995 yılında işgücünün %65 ini temsil eder hale gelmiştir. Sendikaların özünü temsil eden sanayi işçisinin yerini sendikalara daha az ilgiyle bakan hizmet işçileri almıştır. İkinci bir neden küresel sermayenin yer değiştirmesinde aramak lazımdır. Küresel Sermaye işgücünün ucuz olduğu gelişmekte olan ülkelere kaymaya başlamış sanayileşmiş ülkelerde imalat sanayi küçülmeye başlamıştır. Bu durum sendikaların temel taşı durumunda bulunan sanayi işçilerinin sayısını azalttığından sendikalarda üye sayısının düşmesi sonucunu doğurmuştur. Üçüncü bir neden ise teşkilatlanmış sendika işçilerinin bol miktarda bulunduğu kamu kesiminin özelleştirme politikaları yüzünden erozyona uğrayarak bütün dünyada küçülmesidir. Çünkü kamu kesiminden ilişkisi kesilen her işçi, çok defa sendikalar açısından sadık bir sendika üyesinin kaybı anlamına gelmiştir. Özellikle çalışma hayatında küreselleşmenin sebebiyet verdiği ve yukarıda belirtilen gelişmeler sendikal yapıları olumsuz olarak etkilemiş, birçok ülkede sendikalaşma oranının düşmesine neden olarak, dikkatlerin sendikalar üzerinde yoğunlaşmasına yardımcı olmuştur. Küreselleşme ile beraber sendikaların üye kaybına uğradığı ve sendikalaşma oranının düştüğü gerçeği karşısında bütün insanlık küreselleşmenin iktisadi, ticari, mali, siyasi ve sosyal alanlarının yanında sendikal yapılarında ne kadar etkilediğini kabul etmek zorunda kalmıştır. Dolayısı ile küresel çağa

hazırlanan ve onunla uyum içinde yaşama hazırlığı için çaba gösteren toplumlar, sendikal kuruluşların içinde buldukları olumsuz gidişattan ötürü tedbir almak zorundadır. Zira bu hayatımızın bütün cepheleri ile küresel çağa uyum gösterme hazırlığı yaparken, sendikaları eski yapıları ile baş başa bırakarak, yok olmalarına gözlerimizi kapatarak, gelecekte insanlığı bu ihmalden ötürü ağır bedeller ödemeye mahkûm etmeyi göze almak mümkün değildir. Yeniden yapılanan toplum yapıları yanında, eski ilişkileri ile yol almaya çalışan sendikaları, bir arada yaşatmak, istense dahi, mümkün değildir. Bu sebepten ötürü, işçi ve işverenler arasında küresel yapı ile uyum sağlayacak yeni sendikal yapıların oluşturulması kaçınılmaz olmuştur (Turan, 1999: 107).

5.2.2. Türkiye’de Sendikaların Küreselleşme Karşısındaki Konumu

Sendikaların 12 Eylül öncesi dönemde yaşanan olaylar sonucu ödedikleri bedel ve 12 Eylül sonrasında sağlanan barış döneminin etkisi yüzünden Türkiye’de sendikal yapılanmaya ilişkin konular dondurulmuş durumdadır. Türkiye’de işçi sendikacılığı hala 1960’lı yılların modası geçmiş sınıf mücadelesine dayanan bir sendikacılık anlayışına takılıp kalmıştır. İktisadi gerçeklerden bağlantısız çıkar ayrılığı esasına dayanmaktadır. Ücret zammı beklentisi hala işçi sendikacılığının önemli ölçüde yegane dinamizmini teşkil etmektedir. Yaratıcı ve yenilikçi lider ve yöneticilerin fikirleri ve eylemleri değişmek ve değiştirmekten korkan statükocu sendika yöneticileri tarafından perdelenerek, işçi kitlesinin geleceği gören liderlere ulaşması engellenmektedir. İşçi sendika yöneticilerinin istisnalar dışında sergiledikleri bu durum yine bazı istisnalar dışında Türk İşveren Sendikacılığında da gözlenmektedir. Türkiye’de işveren sendikacılığı mevcut sosyal durgunluktan adeta mutluluk duymaktadır. Küreselleşmenin iktisadi, ticari ve mali etkilerini gördüğü halde, madalyonun diğer tarafında yani sendikal ilişkiler cephesinde nelerin olup bittiğinden habersiz kalmış gibidir. Bazı işverenler sendikal ilişkilerde kurumlaşmanın ve yeni sosyal politikalar oluşturmanın kaçınılmaz bir zaruret haline geldiğini anlayamamışlardır. Yüzlerini XIX uncu yüzyıla dönmüş, bencil bir bekleyiş içinde, küreselleşmenin vahşi kapitalizmi Dünya’ya geri getirmesini beklemektedir. Çünkü küreselleşmenin getireceği yeniliklerden ürkmektedir. Genelde bakıldığı zaman, Türkiye’deki işçi ve işveren sendikacılığının görünümü sorunludur. Fakat her iki toplulukta değişimi gören, değiştirmekten korkmayan, çalışma ilişkilerinin kaderini cesur sosyal politikalarla değiştirebileceğine inanan, güçlü lider ve yöneticilerin az da olsa var olması, Türk sendikacılığının geleceğine olan güveni korumak için yeterlidir (Turan, 1999: 107).

5.2.3. İşçi-İşveren Taraflarının İşbirliği

İşverenlerimiz mülkiyet hakkına büyük bir tutuculukla bağlı kaldıkları için, yönetime katılma gibi iktisadi demokrasiyi kurumlaştıracak sosyal politikalardan ürkmeye devam etmektedirler. Diğer taraftan aynı işverenler, üretim ve verimliliğin artırılması, kalitenin devamlı olarak iyileştirilmesi, rekabet gücünün yükseltilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, daha etkili yönetim tekniklerinin uygulanması, nihayet bütün bu hedeflerin gerçekleşmesi için sürekli olarak eğitim programlarının işçi sendikalarıyla tespit edilerek uygulamaya konulmasını da istemektedir. Çünkü işveren tarafı için yukarıda belirtilen hedeflerin hepsi küreselleşme çağının gereklerindedir. Bütün bu hedeflere ulaşabilmek için, işçi tarafının işveren tarafı ile işbirliği yapması işverenler tarafından kaçınılmaz olarak görülmektedir. Fakat her nedense işveren tarafının işçi tarafı ile yapacağı işbirliği

sayesinde yukarıda sayılan hedeflere ulaştığı takdirde ortaya çıkacak nimetlerin taraflar arasında nasıl paylaşılacağına, işçinin katkı payının nasıl belirleneceğine, bu payın işçi ücretine nasıl yansıtılacağına, hiçbir şekilde temas edilmemektedir. İşveren, işçi tarafının işbirliğini talep etmekte ne kadar haklı ise, elde edilecek nimetlerin paylaşımından bahsetmemekte ise o kadar haksızdır (Turan, 1999: 107).

6. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

1961 Anayasası Türk Sendikacılığı için yeni bir dönemin başlangıcı olmuş ve işçilere sendika özgürlüğünü vermekle kalmamış, aynı zamanda onların iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır (Çam, 2003: 6).

İşveren ve sendika temsilcileri arasında çalışma koşulları, ücretler, çalışma süreleri, sosyal yardımlar vb. konularda bir anlaşmaya varmak amacıyla yapılan görüşmeler sonucu taraflarca kabul edilen ilke ve koşulların uygulanmasını içeren kurumsal ve dinamik bir süreçtir (Şimşek, 2003: 345).

Tüm ülkelerde işçi ve işveren ilişkilerinin bireysel düzeyde başladığı ve toplu ilişkilere doğru bir gelişme kaydettiği ve yasal düzenlemelerinde, bu gelişmeyi takip ettiği bilinmektedir (Akçaylı, 1983: 4).

6.1. Toplu İş Sözleşmesi Kavramı

Toplu pazarlık sistemi ülkemizde tüm kurumları ile ancak 1961 Anayasası'ndan sonra kabul edilen ve 1963 yılında uygulamaya başlanan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasıyla işlemeye başlamıştır (Uysal, 1999: 169).

Toplu pazarlık kendine özgü birtakım niteliklere sahip olmasına rağmen, temelde bir pazarlık türüdür. Pazarlık, hassas bir strateji ve güç kullanma olayı olup, bir mübadeleye ilişkin olarak ya da çatışan menfaatlerin söz konusu olduğu durumlarda, ortak bir menfaati tatmin etmek için anlaşmaya ulaşmak amacıyla iki veya daha fazla taraf arasındaki karşılıklı etkileşim süreci şeklinde tanımlanabilir (Demirbilek, 1997: 45).

Toplu iş sözleşmesi ile işçi ve işveren arasındaki ilişkilerde bir hukuki düzen kurulmakta ve çalışma hayatında uzun süreli bir barış sağlanmaktadır. Bu nedenle gerek Anayasamızda ve gerekse yasalarımızda bu konu üzerinde önemle durulmuştur. Anayasamızın 53. maddesi ile bir hak olarak kabul edilen Toplu İş Sözleşmesi, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yaptıkları bir sözleşmedir. İşçi ve işveren arasındaki toplu iş sözleşmesinin yapılması ile ilgili kurallar, 1983 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri kapsamı içinde yer almaktadır. Yine anayasamızın 53. maddesine göre, kamu görevlilerinin kurdukları sendikalar ve üst kuruluşları ise, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt yapamamakta, fakat üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilmekte ve idareyle amaçları doğrultusunda Toplu Görüşme yapabilmektedir. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanmakta, bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulmaktadır. Şayet toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılamamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulmaktadır. Kamu görevlileri ile ilgili 2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun altıncı bölümünde yer alan Toplu Görüşme hükümleri (KGS K. Md.28-35), toplu görüşmelerin genel hükümlerini, toplu görüşme, yetki, mutabakat metnini, uyuşmazlıkların çözüm usullerini düzenlemektedir. Ancak, burada Çalışma Hukukunun kapsamı içine girmekle beraber Kamu Görevlilerinin Toplu Görüşmeleri yerine, işçi ve işveren ile ilgili 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamı içinde yer alan hükümlere yer verilmiştir (Andaç, 2003: 173).

6.2. Toplu İş Sözleşmesinin Gelişimi ve Tanımı

Toplu iş sözleşmesine daha önceleri 1831 yılında Lyon (Fransa)'da tekstil işkolunda yapılan sözleşme ile İtalya'da 1848 yılında yapılan toplu sözleşme de rastlanmakta ise de, Toplu İş Sözleşmesi uygulamasına yasal olarak ilk defa 1871 de çıkarılan bir yasa ile (Trade Union Act) İngiltere'de başlanmıştır diyebiliriz. Ancak yaygınlaşması I. Dünya Savaşından sonrasına rastlar. II. Dünya Savaşından sonra ise Avrupa ve Dünya ülkelerinde gelişmeye başlamıştır. Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesi ilk defa İsviçre Borçlar Kanununda olduğu gibi 1926 tarihli Borçlar Kanununun 316. ve 317. maddelerinde, "Umumi Mukavele" adı altında düzenlenmiştir. Bu maddeler halen yürürlüktedir, fakat gelişmemiştir. Çünkü Umumi Mukaveleye grev ve lokavt imkanı verilmemiş, mukaveleye uyulmadığı takdirde Borçlar Kanunu gereğince işlem yapılmaktadır. Borçlar Kanununda belirtilen bu umumi mukaveleden, sadece tüzel kişiliği bulunmayan kuruluş veya toplulukları yararlanabilirler. 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı sendikalar kanunu, sendikalara üyeleri adına genel sözleşme yapma imkanını vermeyen bu yasa gereğince toplu iş sözleşmesi yapma imkanını işçiler ve işveren kullanamamışlardır. Çünkü toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlık ortaya çıktığı zaman bunu çözümlenecek bir kuruluş henüz daha düşünülmemiştir. 1950 yılında bu kanunda yapılan bir değişiklikle sendikalara belli şartlar altında toplu iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi verilmiş, menfaat uyuşmazlıklarında uyuşmazlığın çözümü için İl Hakem Kurulları ve Yüksek Hakem Kurulu kurulmuş, ayrıca hak uyuşmazlıklarında uyuşmazlığın çözümü için 1950 tarihinde 5521 sayılı kanunla iş mahkemeleri kurulmuştur. Bundan böyle toplu iş sözleşmeleri yapılabilmeye başlamış, ancak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan iş uyuşmazlıkları 1963 yılına kadar mecburi tahkim kuruluşları dediğimiz İl Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kurulunda ve iş mahkemelerinde çözümlenmiştir (Andaç, 2003: 174).

1961 yılında kabul edilen anayasa ile sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri ile ilgili 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkarıldı. Bu yasalar ile ülkemizde ilk defa grev ve lokavt uygulamasına geçildi. Ancak bu yasalar da 1982 tarihinde kabul edilen bugünkü Anayasamız hükümlerine uygun olarak 1983 tarihinde değiştirilerek bugün uygulanmakta olan 2821 sayılı sendikalar kanunu ile 2822 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu ile toplu iş sözleşmesi uygulaması yapılabilmektedir. Günümüzde toplu iş sözleşmesi, anayasanın 53. ve 54. maddeleri ile 1983 tarihli ve 2822 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanununa dayanmaktadır. Buna göre Toplu İş Sözleşmesi; işçilerin, işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla tarafların aralarında anlaşmaya vararak akdettikleri bir sözleşmedir. Diğer bir tanıma göre toplu iş sözleşmesi, toplu iş uyuşmazlıkları ve dolayısıyla grev ve lokavtı ortadan kaldıran bir vasıta"dır. Hukuki bakımdan toplu iş sözleşmelerinin yapılması, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çıkmasını azaltır, çıkmış olanları da ortadan kaldırır. 2822 sayılı yasa, anayasanın 53. ve 54. maddelerindeki tanımı benimsemiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 2. maddesine göre "Toplu İş Sözleşmesin, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir". Buna göre toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi niteliği taşıyan, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşmedir. Yapılan bu sözleşme bir hizmet akdi yerine geçmektedir. Ancak, işçi ile işveren kendi aralarında yaptıkları ayrıca bir de hizmet akdine sahiptirler. Buna göre, TİSGL Kanunu'nun 6/1.

maddesinde, “toplular iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplular iş sözleşmesine aykırı olamaz” ilkesi yer almaktadır. Yine aynı kanunun 6/2. maddede de “toplular iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde, hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir” denilmektedir. Yani hizmet akitlerinin, toplular iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplular iş sözleşmesi hükümlerinin alacağı belirtilmektedir. Diğer taraftan her ne nedenle olursa olsun sona eren toplular iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam etmektedir. Yani toplular iş sözleşmesinin uygulama süresi sona ermiş ise artık işçinin bir hizmet akdi olarak devam etmektedir (Andaç, 2003: 174).

Toplular iş sözleşmesi, işyerinde çalışma koşullarının, işçinin sağlığını, ücretini, iş güvenliğini, sosyal güvenliğini korumak ve geliştirmek gibi hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili konuları kapsamaktadır. Toplular iş sözleşmesinde bu konuların bulunması zorunludur. Bunlar normatif(zorunlu) kurallardır. Yine toplular iş sözleşmesi, taraflardan işçi sendikası ile işveren veya sendikası arasındaki karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de kapsar. Bu hükümler isteğe bağlı hükümler olup, sendika ile işveren arasında borç doğurucu özelliğe sahiptirler (TİSGL K. Md. 2; Andaç, 2003: 174).

Toplular İş Sözleşmesi görüşmelerinde benimsenen sistemin değiştirilmesi gerekmektedir; modası geçmiş sistemler gelecek bakımından önemlerini kaybetmiştir (Schulz, 1995: 33).

Ancak toplular iş sözleşmelerine, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğine, Cumhuriyetine, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel anarşiye, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiillere teşvik, tahrik ve himaye eden veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamamaktadır. Bir toplular iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir ancak, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplular iş sözleşmesi yapılamamakta ve uygulanmamaktadır (TİSGL K. Md. 3; Andaç, 2003: 174).

6.2.1. İşçi Tarafına Bağlı Nedenler

Bunlar üç boyutta ele alınabilir:

6.2.1.1. Güçlü Toplular Sözleşmeler Yapabilmek İsteği

Toplular sözleşme mekanizmasının dinamik gücü, sendikalardan gelmektedir. Aslında sendikalar, toplular sözleşmelerle işçilerin çalışma şartlarının, gerçekten düzeltildiğini tespit ettikten sonra, tüm güçleriyle yoğun bir toplular sözleşme faaliyetine yönelmişlerdir. Öte yandan güçlü toplular sözleşmeler yapabilmek için sendikaların toplular sözleşme yetkisini daha büyük iktidarlara sahip olan merkezi organizasyonlara doğru kaydırmaya ve bu surette yerel sendikaların toplular sözleşme yapma yetkilerini de kısıtlamaya başladıkları görülmüştür. Gerçekten küçük sendikaların yaptıkları toplular sözleşmelerin büyük organizasyonların yaptıkları toplular sözleşmeler yanında az etkinliğe sahip olduğu aşikârdır. Bu gelişme, kısmen yerel sendikaların yetkilerinin, bunların arzuları hilafına kısıtlamaları, kısmen de bunlarla birleşmek suretiyle gerçekleştirilmiştir. Toplular sözleşmelerin daha merkezi sendikalar tarafından yapılması ise, bu sözleşmelerin de daha geniş uygulama alanlarına sahip olmaları sonucunu doğurmuştur (Akçaylı, 1983: 4).

6.2.1.2. İdeolojik Nedenler

Marksizm, genel olarak tüm sendika hareketlerinin temelini teşkil etmektedir. Bu fikirden kaynaklanan işçi hareketleri, geniş bir dayanışma duygusuna, tüm üretim araçlarının kamulaştırılması çabasına, grevin proletarya diktatörlüğünün gerçekleştirilmesinde bir araç olarak görülmesine, dayanmaktadır. Sonuç olarak, bu ideolojide hakim olan sınıfsız ve farksız bir sınıf olma emeli, “tüm ülkelerin proleterlerini birleştiriniz” sloganı altında, tüm işçileri kavrayan kavramların geliştirilmesine yol açmıştır. Bu düşünce tarzı da toplu sözleşme uygulamasını etkilemiştir gerçekten sendikal örgütlerde kuvvetli bir merkezleşmenin, adı geçen hedeflere ulaşmada daha fazla şans tanıyacağı aşikardır. Gerçi küçük sendikalar kendi iktidarlarının kısıtlanmasına karşı çıkmışlardır. Fakat yukarıdaki hedeflere ulaşmak arzusu daha kuvvetli olmuştur. Bu suretle sınıf kavgası, bir sınıf dayanışmasına yol açmış ve sendikalar kuvvetli örgütler teşkil etmek üzere aralarında birleşmeye başlamışlardır. Önceleri duygusal olan bu birleşme ve kuvvetli örgütlere sahip olma eğilimi, sonraları rasyonel bir nitelik kazanarak devam etmiş ve tüm sendikal güçlerin bir merkez altında koordine edilmesi eğilimi hız kazanmıştır. Öte yandan mesleki esasa göre sendikalaşma ile ilgili kötü tecrübeleri hatırlayan sendikalar, endüstri prensibini benimseyerek bu geleneksel eğilimi devam ettirmişlerdir (Akçaylı, 1983: 5).

6.2.1.3. Siyasi Partilere Bağlılık

Sendikalarla siyasi partiler arasındaki yakın bağlılık da sendikaların merkezleşmesinde, dolayısıyla toplu sözleşme politikasının merkezleşmesinde etkin olmuştur. Gerçekten siyasi partiler merkezi yönetime ve merkezi örgütlenmeye tabi bulunan örgütlerdir. Dolayısıyla siyasi partilerle yakın işbirliği, bunların gerek çalışma, gerek örgütlenme itibarıyla sendikalara etkili olmasına yol açmıştır. Siyasi partilerle sendikalar arasında böyle bir bağ, genellikle Alman sendikalarında görülmüştür. Gerçekten bu ülkede öncelikle her sendikanın arkasında daima koruyucu bir parti bulunmuştur. Öte yandan sözü geçen etki 1. Dünya Savaşından sonra belirli olmuştur. Büyük iktisadi dünya krizinden ve özellikle 2. Dünya Savaşının bitimi olan 1945 yılından sonra, Alman sendikaları siyasi partilere karşı tarafsızlık politikasını benimsemişlerdir. Ancak önceki nedenler, zaten etkilerini göstermiş ve alman sendikaları son derece kuvvetli bir şekilde merkezleşmiş olarak, bu yıldan sonra da önce bölgesel, sonra federe ve nihayet ülke çapında birleşmişler ve tüm toplu sözleşme politikasına da bu sınırlar içinde bir yön vermişlerdir (Akçaylı, 1983: 5).

6.2.2. Ekonomik Nedenler

Toplu sözleşme politikasının genişlemesinde en önemli etkeni önce sendikaların yukarıda belirtilen, merkezleşme eğiliminde aramak gerekir. Ancak bunun ötesinde ekonomik nedenler de toplu sözleşmelerin kapsamının genişlemesinde önemli rol oynamıştır. Aslında sendikaların sosyal taraf olma niteliklerinden doğan bu ekonomik nedenlerde, sendikaları, merkezi örgüt altında birleşmeye yöneltmiştir. Gerçi başlangıçta her ne nedenle olursa olsun yerel sendikalar, merkezi sendikaların otoritesine karşı çıkmışlar ve kendi otoritelerini korumaya çalışmışlardır. Ancak kısa sürede görmüşlerdir ki, çalışma koşullarını, merkezi yönetim altında ve gittikçe daha çok uzman bilgilere ihtiyaç görülen ekonomik problemler, konjktür dalgalanmalar gibi iktisadi problemleri

dikkate almadan daha iyi bir şekilde düzenlemek mümkün olmamaktadır (Akçaylı, 1983: 6).

Bunlar da üç başlık altında toplanabilir:

6.2.2.1.Kirli Rekabete Karşı Korunma

Toplu sözleşme politikasının genişlemesinde tarih sırası itibariyle, kirli rekabet korkusu, ilk ekonomik nedenlerden biri olmuştur. Gerçekten ideolojik doktrinlerden çabuk vazgeçen sendikalar, aslında emek piyasasında emeğin arzında bir kartel durumunda bulduklarını fark etmişlerdir. Dolayısıyla sendikalarda da diğer tüm kartellerde olduğu gibi, üye olmayan, örgüt dışında kalanların örgüte zararlı olması doğal bir sonuç olarak kendini kabul ettirmiştir. Gerçekten sendikaya üye olmayan işçilerin, kirli rekabet yapmak suretiyle, sendikal örgütün kuvvetlenmesini engelledikleri görülmüştür. Böylece sendikalar toplu sözleşmenin şahıs itibariyle kapsamını olduğu kadar, yerel kapsamını da genişletme çabalarına girmişlerdir. Bu suretle, birçok işyerlerini içine alacak şekilde kapsamı genişletilen toplu sözleşme, üye olmayan işçilere de kapatılarak, bunlara adeta fabrika kapılarında içeri girmek imkânı yok edilmeye çalışılmıştır. Aslında sendika üyesi olmayan işçilere toplu sözleşme ve fabrika kapılarının kapatılması suretiyle, dışarıda kalan büyük potansiyel gücün rekabeti, engellenmiş oluyordu. Bu suretle toplu sözleşmelerin kapsamlarının genişletilmesinde kirli rekabete karşı mücadele, önemli etkenlerden biri olmuştur (Akçaylı, 1983: 6).

6.2.6.2. Sendikaların Grev Taktikleri

Sendikaların grev taktikleri de, geniş kapsamlı toplu sözleşmelerin yapılmasında büyük rol oynamıştır. Gerçekten sendikanın elinde bulunan baskı aracı olarak grev ne kadar yoğun ve geniş biçimde uygulanırsa, işveren üzerinde ekonomik bir tahrip gücü olarak o derece etkin olmaktadır. Geniş kapsamlı grevlerin ön koşulunu ise, geniş kapsamlı toplu sözleşmelerin teşkil edeceği aşikârdır. Aslında işyeri düzeyinde birçok toplu sözleşmeler yapıp, bunların sürelerini aynı tarihe getirmek gerçekçi bir rol olmamaktadır. Böylece sendikaların grev taktikleri de, toplu sözleşmelerin kapsamının genişlemesine neden olan bir etken olmuştur (Akçaylı, 1983: 7).

6.2.6.3. Ekonomik Sorumluluk

Öte yandan ekonomik sistemin gittikçe güçleşen problemleri, bu problemler yanında sosyal düzenin adil bir biçimde gerçekleştirilmesinin içerdiği sorumluluk da, toplu sözleşme politikasının konsantrasyonuna yol açmıştır. Gerçekten birinci dünya savaşı öncesi, ücret politikası sadece bir sosyal politika olarak götürebilmekteydi. Hâlbuki bu tarihlerden sonra gittikçe daha ağırlıklı bir biçimde, her türlü ücret politikasının, aynı zamanda bir iktisat politikası olduğu anlaşılmıştır. Aslında önceleri de ücret, sadece bir sosyal politika olarak ekonomik politikadan soyutlanamazdı. Gerçekten ücretin gelir olarak sahip olduğu büyük ekonomik potansiyel, o zamanlar da mevcuttu. Ancak bu dönemde ücret verimlilik sınırının altında seyretmekte ve işveren malvarlığı sayesinde bekleyebilmekteydi. Aslında sendikalar vasıtasıyla ücretin verimlilik sınırına ulaşmasıyla sendikaların ücret politikaları da, tüm ekonomiye gittikçe daha yoğun yansiyarak burada etkisini göstermeye başlamıştır. Yanlış ücret politikasının enflasyon ve deflasyon arasında gidiş gelişlere yol açtığı ilk olarak açıklıkla görülmüştür. Gerçekten düşük ücretler talebin

düşmesine ve böylece diğer normal koşullar altında deflasyonist etkinin başlamasına ve yüksek ücretler de, masrafların artması ve talebin çok fazla yükselmesi ve diğer normal şartlar altında enflasyonun güçlenmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle ücret hakkında verilecek kararlar, gittikçe daha zor ve daha fazla sorumluluk taşır hale gelmiştir. Böylece, bir sınıf mücadelesine dayanan bir mücadele organı olarak doğan sendikalar, bir taraftan devlet ve toplum içinde düzenleyici bir faktör olmaya başlarken, diğer taraftan da hakları verilmeyen ve sömürülen kişilere yardım etmek amacını güden, kendi kendine yardım organizasyonlarından, ücret politikası yoluyla tüm ekonomi için karar veren iktisat politikacıları durumuna gelmişlerdir. Öte yandan geniş boyutlu ekonomi ve işletme politikasıyla ilgili kararları vermek, normal olarak, küçük yerel sendikaların gücünü aşmaktadır. Gerçekten bu konular için, uzman kişilere ve bilgili sendika yöneticilerine olan gereksinme, akademi ve yüksek okullarda eğitim görmüş kişilerin oluşturacağı bir kadroyu gerekli kılmıştır. Bu kadronun bir araya getirilmesi ise, ancak merkezi örgütlerde mümkün olduğundan, bu durum, yerel sendikaların devamlı şekilde önem ve etkilerini kaybetmesine yol açmıştır. Sonuç olarak etkin kararları merkez ve bölge yönetim kurullarının eğitim görmüş kadroları almaya başlamış bu durum ise, tüm toplu sözleşme politikasının bir bölge ve bir merkezden yönetilerek merkezileşmesine yol açmıştır (Akçaylı, 1983: 7).

6.2.3.İşveren Tarafı ile İlgili Nedenler

Toplu sözleşme politikasında kuvvetli bir konsantrasyon eğilimine işveren tarafından da rastlanmaktadır. Öte yandan böyle bir konsantrasyonun gelişmesine yol açan nedenler, işçi tarafındaki nedenlere benzemektedir. Aslında işverenlerin dünya görüşleri liberalizme dayanmaktadır. Bu görüşe uymadığı için de, toplu sözleşme mekanizmasını önce şiddetle reddetmişlerdir. Öte yandan işverenlerin, sendikalar kadar kuvvetli bir örgütlenme ve ideolojik fikirler peşinde olmadıkları da bilinmektedir. Gerçekten işveren sendikaları, işçi sendikalarına karşı bir reaksiyon olarak doğmuştur. Siyasi partilerde ilişkileri de kişisel olmaktan öteye gitmemiştir. Aslında bunlar siyasi karar mekanizmalarının, kendi istekleri doğrultusunda karar vermelerini sağlamak üzere, bir parti içinde birleşmeye hiçbir zaman ihtiyaç duymayacak kadar, tek başlarına kuvvetli olmuşlardır. Bu sebepten işçiler tarafından söz konusu olan dünya görüşü ve ideolojik hedefler ve belli partilerle bağlılık gibi hususlardan doğan toplu sözleşme politikasının merkezileşme eğilimi, bu açıdan işverenler için bir anlam taşımamıştır. İşveren tarafından görülen, toplu sözleşme politikasının konsantrasyonuna yol açan nedenler, temelde üç noktada toplanmaktadır (Akçaylı, 1983: 8).

6.2.3.1.Kirli Rekabete Karşı Korunma

Yukarıda belirtildiği gibi, işverenler başlangıçta işçilerin aksiyonlarına karşı bir reaksiyon göstermekle yetinmiş iseler de, sanayide toplu sözleşme uygulamasının başlamasından sonra, durum değişmiştir. Gerçekten işverenlerde, üretim piyasasında kirli rekabetten korktukları için toplu sözleşmelerin kapsamının genişletilmesini istemişlerdir. Özellikle küçük sanatlarda, küçük ve orta teşebbüslerde, bu görüş önemli derecede rol oynamıştır. Böylece toplu sözleşme imzalayan işverenler, aynı toplu sözleşme normlarının rakiplerince de uygulanmasını istemişlerdir. Sonuç olarak tüm işverenlerin aynı iş için aynı ücreti ödemeleri, bu suretle rekabet mücadelesinde eşit silahlara sahip olmaları gerektiği vurgulanarak belirtilmiştir. Aslında gerek iç, gerek dış piyasada işverenlerin aynı ücretlere tabi olması aynı zamanda işverenlerin birbirleri arasındaki kişisel ilişkileri bakımından da,

son derece önemli bulunmaktadır. Gerçekten kirli rekabet karşısında işverenlerin korkusu o derece büyük olmuştur ki, bunlar sadece ücret indirimine değil, ücret artışlarına karşı da korunmak istemişlerdir. Buna göre toplu sözleşmelerde tespit edilen ücret sınırının sadece altında değil, üstünde de ücret ödenmesine karşı çıkmışlardır. Çünkü bu durumda daha yüksek bir ücret ödeyebilen rakip firma, kalifiye işçileri kendi işletmesine bağlayacak, hâlbuki toplu sözleşme ücretlerini ödemekle yetinen işverenler ise, bu durumda kalifiye olmayan işçilerle çalışmak zorunda kalacaklardır. Bu sebepten yapılan toplu sözleşmelere, işverenlerin rakiplerinin toplu sözleşme ücretlerinden sadece daha az değil, daha fazla ücret ödemeleri halinde de, o toplu sözleşme ile artık baplı olmayacağı hükmü getirilmiştir. Kaldı ki otomobil, telefon, telgraf, trafik gibi haberleşme imkânlarının yoğunlaşması ve gelişmesi sonunda, rekabet alanı da bir anda genişlemiş ve bu sebepten işverenler, toplu sözleşme kapsamına gittikçe daha çok sayıda işverenin katılmasını ister hale gelmişlerdir (Akçaylı, 1983: 8).

6.2.3.2. İşveren Örgütlerinin Merkezileşmesi

İşverenlerin toplu sözleşmeleri işletme üstü düzeyde imzalamayı istemelerine diğer bir neden de, sendikaların kuruluşundan sonra piyasadaki durumlarının kötüleşmesidir. Gerçekten, tek geliri ücret olan ve varlık sahibi olmayan işçi karşısında işverenin kuvvetli durumu, işçilerin birleşmesinden sonra, oldukça sarsılmış bulunuyordu. Diğer bir ifade ile işçiler, örgütleri ve grev aracı sayesinde işverene karşı çok daha kuvvetli bir duruma girmiş bulunuyorlardı. Sendikalar önce bir işverenle toplu sözleşme yapmakta, sonra bunu emsal göstererek, diğerleriyle pazarlığa oturmaktaydılar. Bu durumda işverenlere de, işçiler karşısında, dengeyi korumak amacıyla işveren örgütlerinin de, kendi aralarında dayanışmaya girme zorunluluğu, bu örgütlerde de merkezileşmeye gidişi başlatmıştır (Akçaylı, 1983: 9).

6.2.3.3. Ekonomik Sorunların Ağırlaşması

Toplu sözleşme ile getirilen isteklerin, gittikçe nicelik ve nitelik itibariyle çoğalması, bu arada modern ekonominin gittikçe karmaşıklaşan hesap ve muhasebe tekniği, tek tek işletmelerin kapasite sınırlarını açmaya başlamıştır. Bu güçlük özellikle toplu sözleşmenin bir iş kolunu kapsamak üzere yapılması halinde daha da belirgin bir hale gelmiştir. Bu gelişmeyi açık bir şekilde gören A. Braun, durumu şöyle açıklamaktadır “Müteşebbis organizasyonlarının kurulması, kartel teşkili yolundaki eğilimi ve Amerikan tröstlerine benzeme çabası, müteşebbis çıkarlarının Justitiare ve Syndici tarafından temsil edilmesi sanayide çalışma koşullarının iş var düzenlenmesi şeklini değiştirdiği gibi, bu şartların pazarlık edildiği kişi ve organizasyonları da değiştirmiştir. Bugün bir işçi ile bir iş sözleşmesinin yapılmasında, nasıl işveren kişi olarak arka planda duruyorsa, aynı şey yakın bir tarihte, müteşebbislerle olan anlaşmalarda da görülecektir ve sözleşme yapılması saf ticari bir sorun olacaktır. İşte sözleşmelerin yapılmasında her iki tarafta meydana gelen bu objektifleşme, sözleşme kapsamının da gittikçe daha fazla genişlemesine yol açmıştır. Gerçekten pazarlık şekilleri de gittikçe daha az kişisel olmaya başlamıştır. Şöyle ki, pazarlık masasının her iki tarafı, sözleşmeyi, mümkün olduğu kadar kendi çıkarları doğrultusunda yapmak isteyen fonksiyonerler tarafından işgal edilmekte ve en iyi pazarlığı yapanlar, işveren tarafından olduğu kadar, sendikalar tarafından da ödüllendirilen kişiler olmaktadır. Öte yandan, tek tek işverenleri ekonomik durumlarını, konjonktür eğrisini dikkate alarak tayin ve tespit edebilme güçlüğü, sözü edilen pazarlık tekniği ve diğer tüm

tecrübeler birlikte, işverenlerin toplu sözleşmelerin merkezileşmesini tercih etmelerine yol açmıştır (Akçaylı, 1983: 9).

6.3. Toplu İş Sözleşmesi Konuları

Çalışma yaşamında işçi ve işveren tarafı arasındaki ilişkileri düzenleyen bütün konular toplu pazarlığın kapsamına girmektedir. İşçilerin genel çalıştırılma koşullarının düzenlenmesi toplu pazarlığın ana konusudur. Bu da ücret ve çalışma yaşamında sosyal ilişkiler olmak üzere iki unsur içermektedir. Bu konular üzerinde taraflarca anlaşmaya varılması halinde, toplu sözleşme imzalanmaktadır. Bir toplu iş sözleşmesi metni incelendiğinde genellikle şu bölümlerden oluştuğu görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 253):

- Sözleşmenin, amacı, kapsamı ve süresi,
- Tarafların hak ve ödevleri,
- Ücretler ve ücret koşulları,
- Çalışma koşulları ve çalışma yöntemleri,
- Çalışmanın denetimi.

Her toplu sözleşmede ayrıca sözleşmenin uygulanması ve uygulamada ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili düzenlemeler de yer almaktadır. Sözleşmenin yenilenmesiyle ilgili kurallar ve hükümler de sözleşmelerde bulunması gereken konular arasındadır (Sabuncuoğlu, 2000: 253).

6.4. Toplu İş Sözleşmesi Aşamaları

Toplu pazarlık uygulamasıyla toplu iş sözleşmesine ulaşması amaçlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için yasal olarak bir dizi hazırlıkların yapılması gerekmektedir. Bu hazırlıklar şunlardır (Sabuncuoğlu, 2000: 254):

- Görüşmecilerin belirlenmesi,
- Tarafların görüşmeye çağırılması,
- Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulamaya konulması.

6.4.1. Görüşmecilerin Belirlenmesi

Bu aşamada toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan taraflar saptanır. Ülkemizde 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olanların belirlenmesi için düzenlemeler yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Bir işveren sendikası, üyesi olan işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Yetkili işçi sendikasının tespiti tarafların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurusu ile olmaktadır. Yetki tespitinde tarafların herhangi bir şekilde itirazı söz konusu değilse, bu işlemin sonucunda işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesini almaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 254).

6.4.2. Görüşmeye Çağrı

Bir sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğunda, işçi veya işveren sendikası tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten on beş gün içinde karşı tarafı toplu sözleşmeye çağırır ve çağrı tarihi derhal görevli makama (Bölge Çalışma Müdürlüğü ya da Çalışma Bakanlığı) bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmadığı takdirde yetki belgesinin hükmü kalmaz. Çağrının karşı tarafa tebliğ edilmesinden itibaren altı işgünü içerisinde taraflar aralarında anlaşarak görüşmenin yer, gün ve zamanını tespit ederler ve ilgili makama bildirirler. Eğer çağrı tarihinden otuz gün içinde toplu görüşmeyi yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer (Sabuncuoğlu, 2000: 254).

6.4.3. Toplu Görüşme

Toplu görüşme çağrısı üzerine, toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla tarafların bir araya gelip görüşmelerine 'toplu görüşme' denir. Kanunda toplu görüşmenin yöntemine ilişkin bir düzenleme yoktur. Uygulamadan da yaralanarak, toplu görüşmenin yapılması konusunda izlenecek esaslar şöyle belirtilebilir: İlk toplantıda işçi sendikası temsilcileri sendika adına toplu sözleşme yapmaya yetkili olanları gösteren yetki belgelerini işveren tarafına verirler. İşverenin bir sendikaya üye olması halinde sendika adına toplantıya katılan temsilciler veya işveren sendika üye olmaması halinde işveren temsilcileri aynı şekilde yetki, belgelerini sendika temsilcilerine verirler. İlk toplantıda genellikle toplantı ve görüşme yöntemine ilişkin konular görüşülür ve karara bağlanır. Bundan sonra toplu görüşme tekliflerini ve karşı tekliflerin görüşülmesine geçilir. Sonraki toplantılarda görüşmeye devam edilerek kabul edilen maddeler her toplantı sonunda düzenlenen tutanağa geçirilir üzerinde anlaşmaya varılamayan teklifler sonraki toplantıda tekrar görüşülür (Sabuncuoğlu, 2000: 255).

6.4.4. Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa beş nüsha olarak düzenlenecek olan iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır. 2822 sayılı kanun toplu iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunluluğunu getirmiştir. Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmaktaki amaçları işverenle üyelerinin çalışma koşullarını içeren yazılı bir anlaşma yapmaktır. Toplu sözleşmenin imzalanması ile birlikte taraflar karşılıklı olarak kabul ettikleri koşullarla bağlı kalırlar. Toplu iş sözleşmesinin taraflara sağladığı yararlar özetle şöyledir (Sabuncuoğlu, 2000: 255);

— Toplu iş sözleşmesi hizmet akitlerinin yapılmasında işçi için elverişli bir ortam ve işçi ile işveren arasında gerçek bir hukuki eşitlik sağlamaktadır.

—Toplu iş sözleşmelerindeki belirli süreler çalışan hayatı için istikrar sağlamaktadır.

—Toplu iş sözleşmesinin her şeyden önce sendika ve işveren arasında yapılan bir "barış sözleşmesi" niteliğinde olması ve çalışma hayatında dirlik ve durulmayı sağlamasıdır.

Türkiye'de yürürlükteki yasalara göre ücret, ikramiye, prim ve sosyal yardım konuları dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri, taraf sendika üyesi olsun veya olmasın, işyerindeki bütün işçiler ise sendikaca saptanan dayanışma aidatı ödeyerek veya işçi sendikasının onayını alarak sözleşmeden yararlanabilirler (Sabuncuoğlu, 2000: 255).

6.5. Toplu Sözleşmeden Yararlanma Kavramı

Yukarıda da belirtildiği gibi bir toplu iş sözleşmesi, öncelikle işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve ücret zammı yanında eşya ve para olarak sağlanan başka yan çıkarlarla maddesel durumlarını düzeltmek amacıyla yapılmaktadır. Öyleyse işçilerin hizmet gördükleri işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemeleri onların çıkarları gereğidir. Ancak toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için yalnız ondan yararlanmayı istemek yeterli olmayıp birtakım koşulları da yerine getirmek zorunluluğu vardır (Aşçı, 1996: 6).

6.5.1. Toplu Sözleşmeden Yararlanabilecek Olan Kişiler

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda, bir işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesinden taraf, işçi sendikasına üye olanların ve olmayanların yararlanmaları konusuna 9. maddede yer verilmiştir. Bunları aşağıdaki başlıklarda incelemek mümkündür (Aşçı, 1996: 6).

6.5.1.1. Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Sözleşmeden Yararlanmaları

2822 sayılı kanunda toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacakları açıkça belirtilmiştir (m.9/1). Bu hükmün uygulanmasında toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyinin herhangi bir önemi yoktur. Toplu iş sözleşmesi işyeri, işyerleri veya işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılmış olabilir. Önemli olan, yapılmış bulunan toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya üye olup olmadığıdır. Şu halde, herhangi bir sözleşmenin kapsamına giren bir işyerinde çalışan ve sözleşmeye taraf sendikaya üye olan işçiler 9. maddede açıkça belirtildiği gibi, sözleşmeden yararlanacaklardır. 2822 sayılı kanun, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerinin hangi tarihten itibaren sözleşmeden yararlanacakları konusuna da açıklık getirmiştir. Kanuna göre, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar (m.9/II; Aşçı, 1996: 6).

6.5.1.2. Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayanların Sözleşmeden Yararlanmaları

Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmaları: Eski 275 sayılı kanunda olduğu gibi, 2822 sayılı kanunda da, toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmalarına ilişkin hükme yer verilmiştir. Ancak, eskisinden farklı olarak, dayanışma aidatı ödenmek suretiyle sözleşmeden yararlanmada taraf işçi sendikasının onayının aranmayacağı hususu kanunda açıkça belirtilmiştir (m.9/III). Kanunda, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı hükmüne yer verilmiştir (m19/III). 275 sayılı kanundaki dayanışma aidatı miktarının sendikalarca saptanacağı ve üyelik aidatının üçte ikisini aşamayacağı hükmü 2822 sayılı kanunda söz konusu miktarın maktu olarak üçte iki oranında olması şeklinde kabul edilmiştir (m9/IV). Kanunun taraf sendikaya üye olmayan işçilere dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanma konusunda sağladığı olanak temelinde işçiyi sendikaya üye

olmaya zorlamamakla anayasada ve sendikalar kanununda yer alan sendikaya serbestçe üye olma ve üyeliğe zorlamama ilkelerine uygundur. Öte yandan, kanun toplu iş sözleşmesi yaparak önemli ve zor bir faaliyette bulunan sendikanın bu zahmetine maddeten ve manen destek olarak bundan yararlanmaya hak kazanan üyeler dışındakilerin hiçbir külfete katlanmadan sözleşmeden yararlanmasını, sendikaların güçlenip gelişmesi yönünden sakıncalı bulmuş ve taraf sendikaya üye olmayanların sendikaya ödeyecekleri bir bedel karşılığında bu faaliyetten yararlanabileceklerini kabul etmiştir. İşçi sendikasının yazılı muvafakati ile sözleşmenin üye olmayanlara uygulanması: Sendikalar kanununa göre, işçi ve işveren kuruluşlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla kuruluşun yazılı muvafakatine bağlıdır (m.36; Aşçı, 1996: 7).

274 sayılı eski kanunun 21. maddesine uygun olarak düzenlenen bu madde uyarınca, bir işçi sendikasının yazılı onayı ile bütün faaliyetlerinden ve bu arada yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden kendisine üye olmayanlar da yararlanabileceklerdir. Ancak bugüne kadarki uygulamada işçi sendikalarının üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yazılı bir onay verdiği pek görülmemiştir. İşçi sendikalarının yaptıkları toplu iş sözleşmelerinde taşıma ve yemek gibi bazı sosyal yardım konularında bütün işçilere uygulanabilecek hükümler kararlaştırdıkları eskiden zaman zaman görülmüştür. Ancak parasal konulardaki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bütün işçilere uygulanmasını sağlayan kararlaştırmalara hemen hiç rastlanmamıştır. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle üye olmayanların sözleşmeden yararlanmalarını sağlamaları kuşkusuz beklenemez (Aşçı, 1996: 7).

6.6. Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları

Toplu iş uyuşmazlıkları bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlığı işverenle çalışanlardan birini veya birkaçını ilgilendiren uyuşmazlıklardır. Bu uyuşmazlıkların çözüm yeri iş mahkemeleridir. Toplu iş uyuşmazlığı ise işveren karşısında işçi kuruluşlarının yer aldığı uyuşmazlıklardır. Toplu iş uyuşmazlıkları çalışma ilişkilerinin her aşamasında her düzeyde ve her konuda olabilir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde mücadeleci ve barışçı olmak üzere iki farklı yol izlenebilir (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

6.6.1. Barışçı Çözüm Yolları

Bunlar uzlaştırma, arabuluculuk ve hakem kurulları olarak sıralanabilir.

6.6.1.1.Uzlaştırma

Bunlar uzlaştırma, arabuluculuk ve hakem kurulları olarak sıralanabilir.

Uzlaştırma çabaları bir kişi veya bir uzlaştırma kurulunca üstlenilir ve uzlaştırma süresince iki tarafın görüşleri arasında bir yakınlık sağlanmaya çalışılır. Türkiye’de 1980 öncesinde yer alan uzlaştırma kurulu yerini 1983 yasaları ile arabuluculuk uygulamasına bırakmıştır (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

6.6.1.2. Arabuluculuk

Uzlaştırma çalışmaları gibi arabuluculuk da taraflar arasındaki uyuşmazlık noktalarını gidermeye çalışan bir çözüm yoludur. Ancak arabuluculuğa uzlaştırmadan daha etkin bir rol verilmiştir. Tarafları uzlaştırmaya çalışan arabulucu bir anlaşma sağlayamadığında kendi önerilerinden oluşan bir rapor hazırlar. Taraflar bu raporu ve önerileri kabul etmek zorunda olmasalar da arabulucunun kararları kamu oyununu etkilemek açısından ağırlık taşımaktadır. Türkiye’de uygulamada arabuluculuk bir formalite olarak görülmektedir (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

6.6.1.3. Hakem Kuralları

Hakemlik, gerek arabuluculuktan gerek uzlaştırmadan farklı bir uygulamadır. Hakemlik ya yasal olarak ya da tarafların kendi aralarında kararlaştırdıkları bir uygulamadır ve karar verici olarak rol oynar. Türkiye’de grev ve lokavt yasağının 6 aydan uzun sürdüğü, bakanlar kurulunun sağlık ve güvenlik nedenleri ile grev veya lokavtları ertelemesi durumunda da erteleme süresi olan 60 gün içinde antlaşma sağlanamamışsa 3 taraflı bir kurul olan Yüksek Hakem Kuruluna gidilmektedir. Yüksek Hakem Kurulunda işçi, işveren ve hükümeti temsil eden ikişer kişi, bilim ve yargı organlarını temsil eden birer kişi olmak üzere toplam sekiz kişi bulunmaktadır (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

6.6.2. Mücadeleci Çözüm Yolları

Mücadeleci çözüm yolları; işçiler açısından grev, işverenler açısından lokavt olarak tanımlanmaktadır. Grev işçilerin isteklerini işverene kabul ettirmek için topluca ve birlikte hareket ederek işi bırakma eylemidir. Grev, işi tümü ile bırakma biçiminde olacağı gibi işi yavaşlatma ve aksatma biçiminde de olabilir. Grevlerin büyük bölümü ekonomik nedenlere dayanmaktadır. Birçok ülkede yapılan araştırmada iş uyuşmazlıklarında ücretler birinci sırayı almakta ve ücret anlaşmazlıkları her yıl daha da artmaktadır (<http://www.odevsitesi.com/144138>).

7. İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİNLİĞİNE İLİŞKİN KAHRAMANMARAŞ İLİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı ve sınırları, araştırmanın yöntemi ve araştırmanın bulguları değerlendirilmiştir.

7.1. Araştırmanın Amacı

Sendikalar (işçi sendikaları), üyelerinin bugünkü ve gelecekteki ekonomik ve sosyal çıkarları için, işgörenler tarafından oluşturulmuş organizasyonlardır. Sendikaların genel olarak iki tür amacı olduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan biri sendika güvenliğinin sağlanması; diğeri ; üyelerinin ücret, eğitim, sağlık, çalışma süreleri, çalışma koşulları ve diğer kazançlarının geliştirilmesidir. Ayrıca, sendikaların amacı, mümkün olduğunca üyelerinin, yaşam standartlarını ve ekonomik durumlarını korumak ve geliştirmek olduğu kadar, iş piyasasındaki dalgalanmalardan, teknolojik değişikliklerden ve benzeri nedenlerden kaynaklanan beklenmedik olaylar karşısında da işçileri korumak ve sendika üyesi olmasa da tüm işgörenlerin refah ve mutluluğunu arttırmaktır.

Sendikacılık günümüzde, hemen hemen tüm ülkelerde varlığını sürdürmekte ve sendikacılık hareketi, sadece işçileri değil, bir ülkedeki tüm kesimleri ilgilendirmekte ve de çeşitli alanlarda varlığını duyurmaktadır. Bu nedenle, tezin konusunu oluşturan bu araştırma, çalışanların sendikalara ilişkin görüşleri ve bunların sahip oldukları çeşitli özellikler açısından kamu kurumları ve sanayi işletmelerinde çalışanların görüş farkları olup olmadığı ve varsa, bunların hangi konu/konular üzerinde yoğunlaştığını ortaya çıkarmaya yönelik bir araştırma olmaktadır.

7.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırmanın kapsamına Kahramanmaraş'ta bulunan Teksif, Tes-İş, Öz İplik-İş, Sağlık-İş ve Hak-İş Sendikaları dahil edilmiştir.

Bu doğrultuda Teksif'te 50; Tes-İş, Öz İplik- İş, Sağlık-İş ve Hak İş Sendikalarında 25'er anket olmak üzere toplam 150 anket uygulaması yapılmıştır.

Bu anket araştırması; tekstil, su işleri, belediye ve sağlık sektörlerinde çalışan sendikalı işçilere uygulanmıştır. Ancak işçilerin anket sorularını cevaplama anındaki, psiko-sosyolojik yapıları, meşguliyet durumları ve olaya bakış açılarındaki olası olumsuzluklar anket sorularına kısmen de olsa olumsuzluk yansıtılabilmeleri dikkate alınmaktadır.

Ayrıca anket soruları işçilere bırakılıp gidildiği için, soruları cevaplama anında soruları hazırlayan kişiye ulaşma olanağı olmadığı için çelişkiye düştüğü çeşitli sorularda ikileme düşmüş olabilmektedir. Bununla beraber araştırma evrenini oluşturan Kahramanmaraş ili kapsamında olup da araştırmaya dahil edilemeyen sendikalar da vardır. Bu sendikaların araştırmaya dahil edilmemesinin nedeni örnek kütleinin belirli sınırdan tayin edilmesidir.

7.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada verilerin objektif olarak toplanıp analiz edilebilmesi için anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular basit istatistikî teknikler uygulanarak yorumlanmıştır.

7.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma sonuçları, izleyen başlıklar altında ayrıntılı olarak yer almaktadır. Bulgular çizelgeler ve şekiller yardımıyla sunulmuş ve değerlendirilmeye yer verilmiştir.

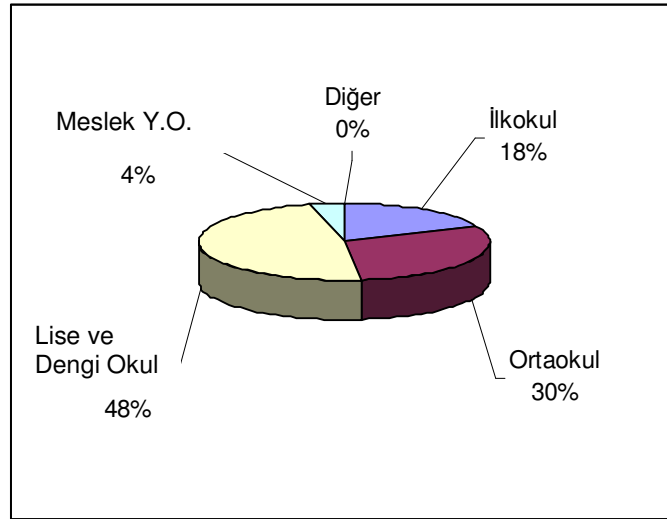
7.4.1. Ankete Katılan İşçiler ile İlgili Bilgiler

Ankete katılan işçilerle ilgili olarak aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Ankete katılan işçilerin eğitim durumları ile ilgili olarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 7.1. Ankete Katılan İşçilerin Eğitim Durumu

Seçenek	Frekans
İlkokul	18
Ortaokul	30
Lise ve Dengi Okul	48
Meslek Yüksekokulu	4
Diğerleri	-
Toplam	100



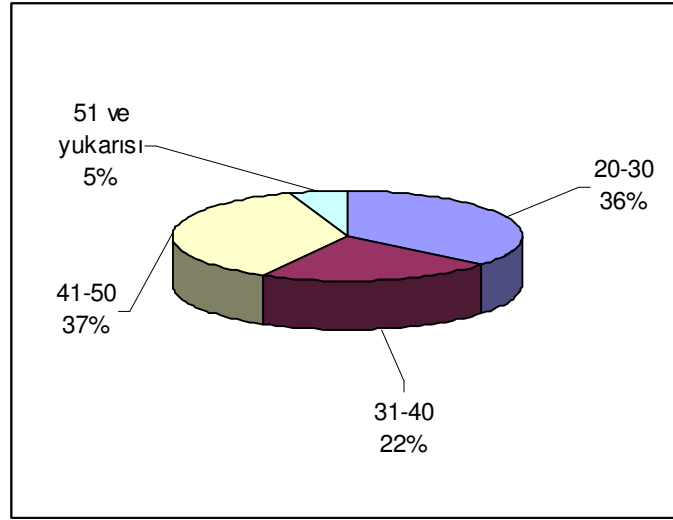
Şekil 7.1. Ankete Katılan İşçilerin Eğitim Durumu

Çizelge 7.1 ve Şekil 7.1'den anlaşıldığı gibi ankete katılan işçilerin % 48'si ilkökul ve ortaokul öğrenimi görmüşlerdir. % 48'sinin de lise mezunu olduğu dikkate alınır, Kahramanmaraş'taki sendikalı işçilerin belirli düzeyde eğitilmiş kişiler olduğu söylenebilir. Ancak mesleki başarının artırılabilmesi bakımından işçilerin yüksek öğrenim düzeylerinin yükseltilmesi önemli olabilecektir.

Ankete katılan işçilerin yaş durumları ile ilgili olarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 7.2. Ankete Katılan İşçilerin Yaş Dağılımı

Seçenek	Frekans
20-30	36
31-40	22
41-50	37
51 ve yukarısı	5
Toplam	100

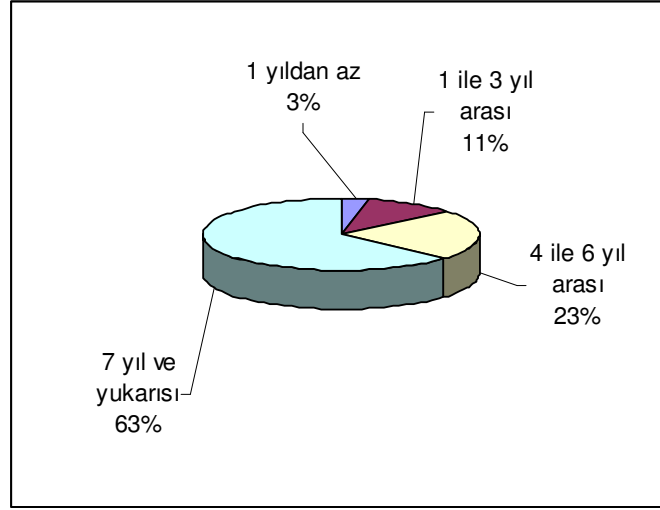
**Şekil 7.2. Ankete Katılan İşçilerin Yaş Dağılımı**

Çizelge 7.2 ve Şekil 7.2 'den anlaşıldığı gibi, ankete katılan işçilerin çoğunluğu 41-50 yaş arasındadır. Bununla birlikte 20-30 yaş arası işçilerin de oranı ise % 1'lik bir fark ile ikinci sırada yer almaktadır. Buradan Kahramanmaraş'taki sendikalı işçilerin genç ve dinamik bir profile sahip olduğu söylenebilir.

Ankete katılan işçilerin iş yerinde ne kadar zamandır çalışmakta olduğu ile ilgili olarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 7.3. Ankete Katılan İşçilerin İşletmede Çalıştığı Süre

Seçenek	Frekans
1 yıldan az	3
1 ile 3 yıl arası	11
4 ile 6 yıl arası	23
7 yıl ve yukarısı	63
Toplam	100



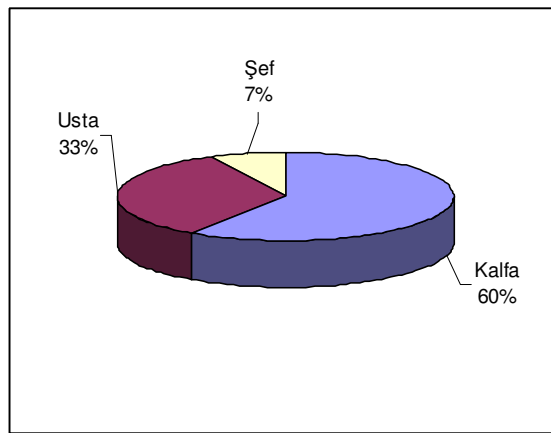
Şekil 7.3. Ankete Katılan İşçilerin İşletmede Çalıştığı Süre

Çizelge 7.3 ve Şekil 7.3 'te görüldüğü gibi, ankete katılan işçilerin büyük bir çoğunluğunun işletmede çalıştığı süre 7 yıldan fazladır. Buradan işçilerin işletmesiyle ilgili olarak birçok bilgiye sahip olduğu, başka bir deyişle işletmeyi birçok yönden tanıdığı ileri sürülebilir. Bu doğrultuda, ankete verilen cevapların gerçeği yansıtmada konusunda daha net bir sonuç ortaya çıkaracağı söylenebilecektir.

Ankete katılan işçilerin işletmedeki konumu hakkında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 7.4. Ankete Katılan İşçilerin İşletmedeki Konumu

Seçenek	Frekans
Kalfa	60
Usta	33
Şef	7
Toplam	100



Şekil 7.4. Ankete Katılan İşçilerin İşletmedeki Konumu

Çizelge 7.4 ve Şekil 7.4' te görüldüğü üzere, anketi yanıtlayan işçilerin büyük bir bölümü kalfadır.

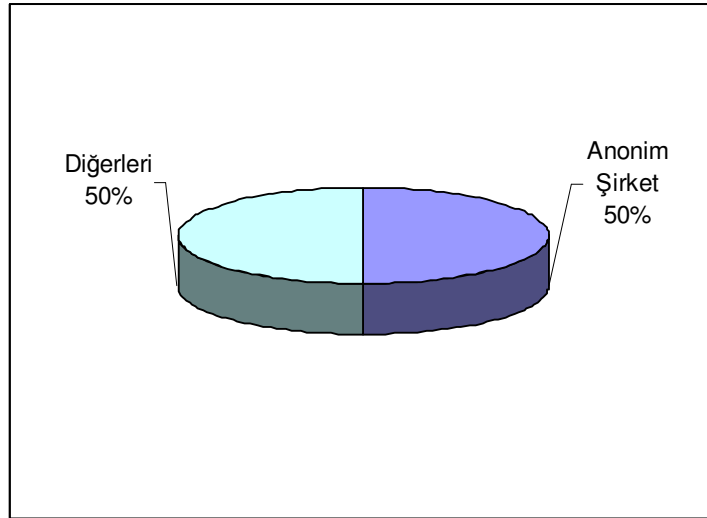
Buradan kalifiye eleman yetersizliğinin olduğu anlaşılmaktadır. Bunun için işgörenlere yeterli eğitimin verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

7.4.2. İşletme ile İlgili Bilgiler

Ankete katılan işletmelerin ticaret ünvanlarına ilişkin olarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 7.5. İşletmelerin Ticaret Ünvanları

Seçenek	Frekans
Anonim Şirket	50
Limited Şirket	-
Kollektif Şirket	-
Diğerleri	50
Toplam	100



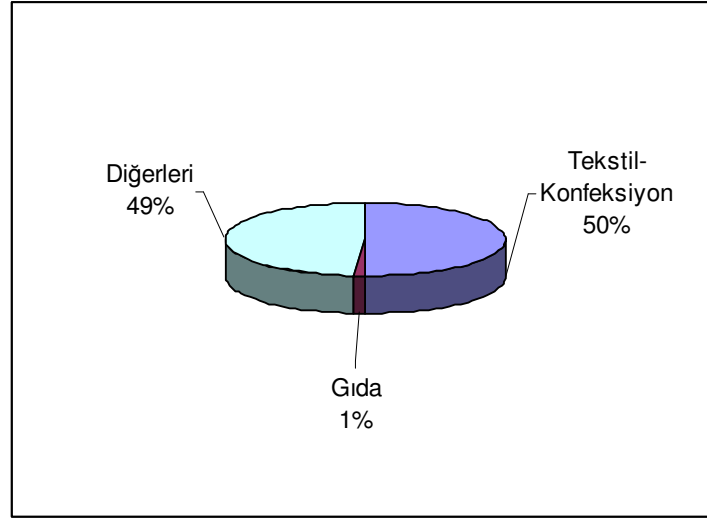
Şekil 7.5. İşletmelerin Ticaret Ünvanları

Çizelge 7.5 ve Şekil 7.5' ten anlaşılacağı üzere ankete katılan işletmelerin ticaret ünvanları dikkate alındığında Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren işçi sendikaları Anonim şirket ve diğerleri (DSİ, Belediye ve Sağlık) şeklinde kuruldukları ifade edilebilir. Buradan ilde faaliyet gösteren İşçi Sendikalarının özel ve kamu olmak üzere iki kısma ayrıldığı görülmektedir.

Ankete katılan işletmelerin hangi faaliyet kolunda yer aldıklarına ilişkin olarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 7.6. İşletmelerin Faaliyet Kolu

Seçenek	Frekans
Tekstil- Konfeksiyon	50
Gıda	1
Çelik Eşya	-
Diğerleri	49
Toplam	100

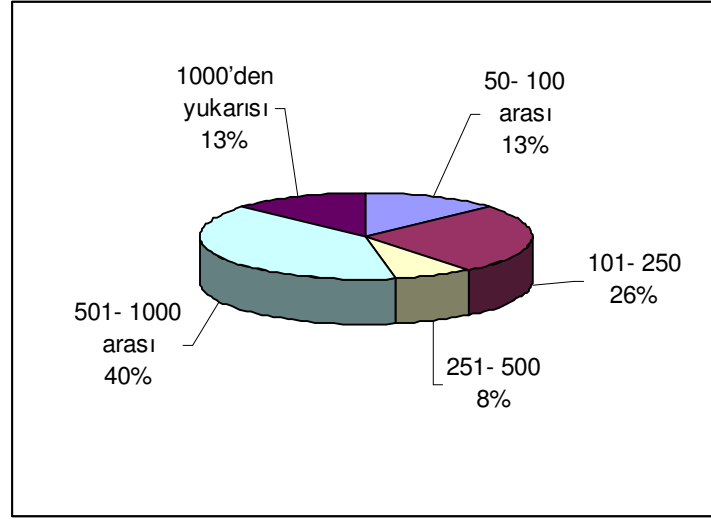
**Şekil 7.6. İşletmelerin Faaliyet Kolu**

Çizelge 6.7 ve Şekil 7.6' ta görüleceği üzere Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren belli başlı sektör tekstil ve diğerleri (DSİ, Belediye ve Sağlık) olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda söz konusu sektörler araştırmaya dahil edilmiş ve ağırlıklı olarak da, şehir ekonomisinin bel kemiğini oluşturan tekstil sektörüne ulaşılmaya çalışılmıştır.

Ankete katılan işletmelerde istihdam edilen personel sayısına ilişkin olarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 7.7. İşletmelerde İstihdam Edilen Personel Sayısı

Seçenek	Frekans
50- 100 arası	13
101- 250	26
251- 500	8
501- 1000 arası	40
1000'den yukarı	13
Toplam	100



Şekil 7.7. İşletmelerde İstihdam Edilen Personel Sayısı

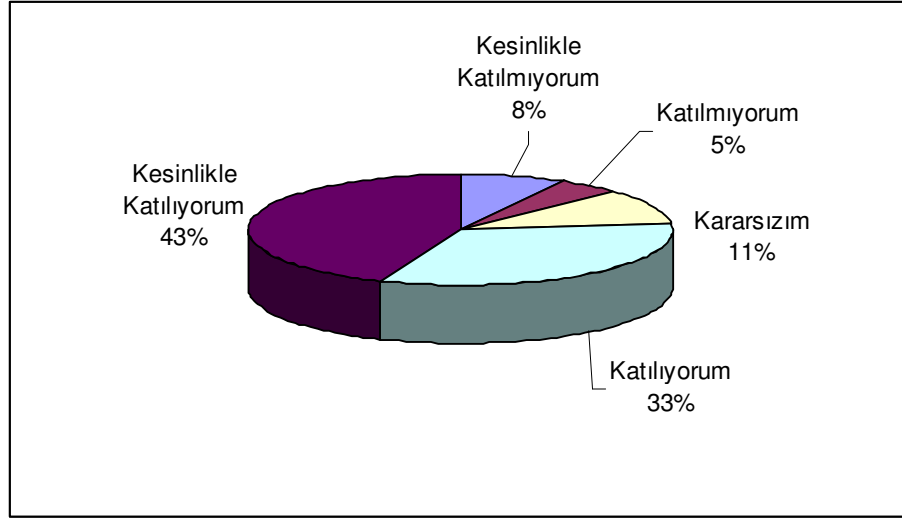
Çizelge 7.7 ve Şekil 7.7 'de görüleceği üzere araştırmaya katılan işletmeler gözönüne alındığında % 59'nun 501 ile 1000 işçi çalıştırdığı görülmektedir. Buradan ankete katılan işletmelerin büyük bir çoğunluğunun büyük işletmeler olduğu anlaşılmaktadır.

7.4.3. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini, İlgisini ve Kişisel Gelişimlerini” Arttırmayı Ölçmeye Yönelik Bilgiler

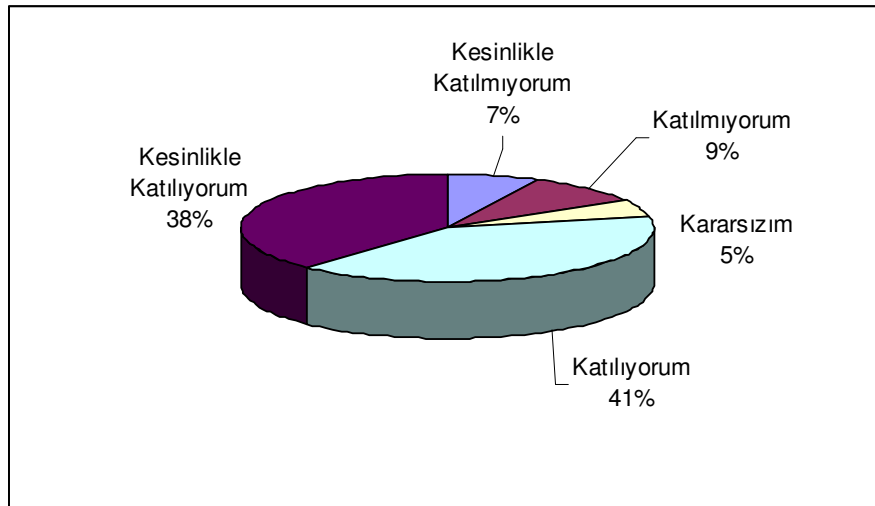
Çizelge 7.8. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1

Çalışanların Sendikaya Olan “Güvenini” Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Aritmetik Ort.	Standart Sapma
	Bağlı bulunduğunuz sendika size bir güven oluşturuyor.	12	7	16	49	66	150	4.0
	8.0	4.7	10.7	32.7	44.0	100.0	--	--
Sendikaya üye olmam sosyal güvenliğimi sağlamam açısından ayrı bir katkı sağlar.	11	14	7	61	57	150	3.92	1.21
	7.3	9.3	4.7	40.7	38.0	100.0	--	--
Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.	62	25	21	31	11	150	2.36	1.38
	41.3	16.7	14.0	20.7	7.3	100.0	--	--
Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.	63	27	12	30	18	150	2.42	1.48
	42.0	18.0	8.0	20.0	12.0	100.0	--	--
Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim yoktur.	58	27	21	29	15	150	2.44	1.42
	38.7	18.0	14.0	19.3	10.0	100.0	--	--
Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	16	9	6	54	65	150	3.95	1.29
	10.7	6.0	4.0	36.0	43.3	100.0	--	--

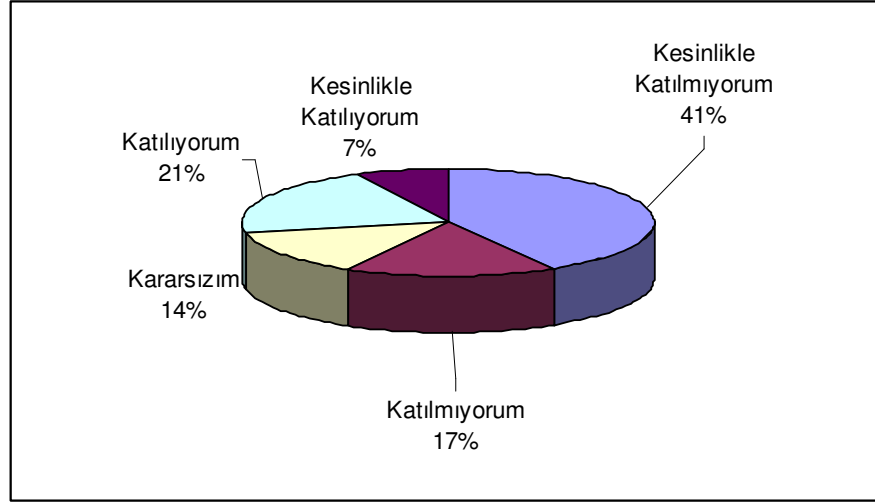
Yukarıdaki Çizelge 7.8 ve aşağıdaki Şekil 7.8, 7.9, 7.10, 7.11, 7.12, 7.13 ve 7.14'den anlaşılacağı üzere ankete katılan işçilerin; “Bağlı bulunduğunuz sendika size bir güven oluşturuyor” sorusuna % 44,0 ile ve “Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir” e % 26.0 ile “kesinlikle katıldıklarını” ifade ederlerken, “Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağımlılık duymuyorum” a % 41.3 ile , “Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir ”e % 42.0 ile ve “Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim yoktur” önermesine ise % 38.7 ile “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verildiği görülmektedir.



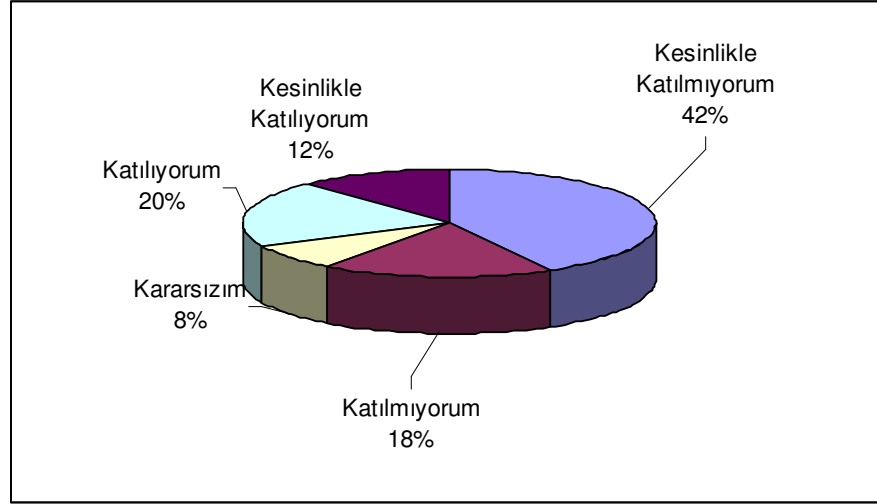
Şekil 7.8. İşçilerin Sendikaya Olan ‘Güvenini’ Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1
Bağlı bulunduğunuz sendika size bir güven oluşturuyor.



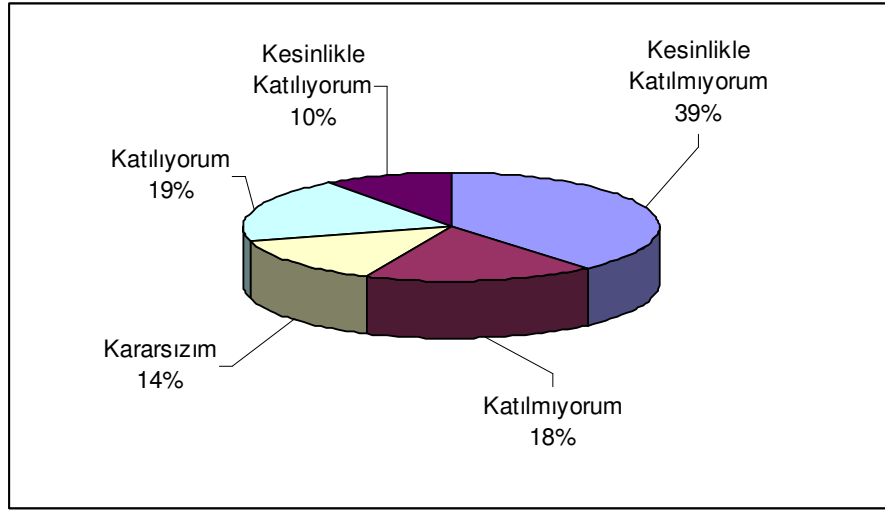
Şekil 7.9. İşçilerin Sendikaya Olan ‘Güvenini’ Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1
Sendikaya üye olmam sosyal güvenliğini sağlamam açısından ayrı bir katkı sağlar.



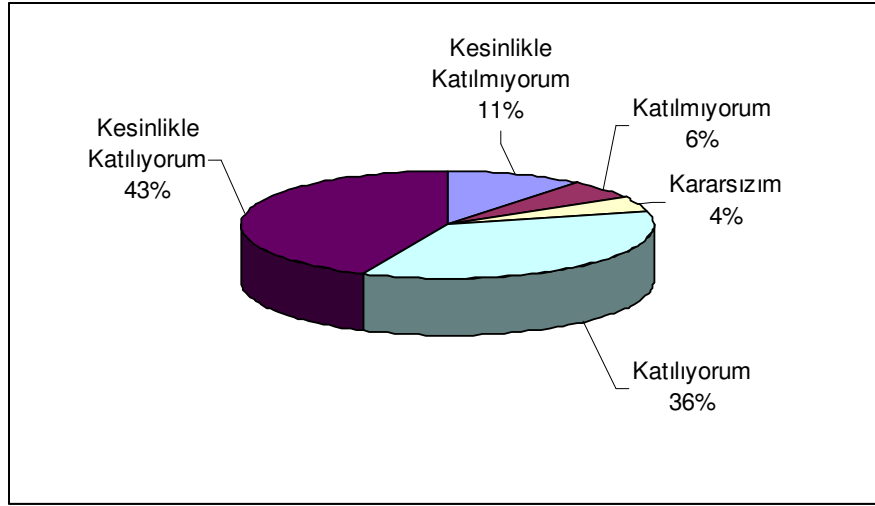
Şekil 7.10. İşçilerin Sendikaya Olan "Güvenini" Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1
Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.



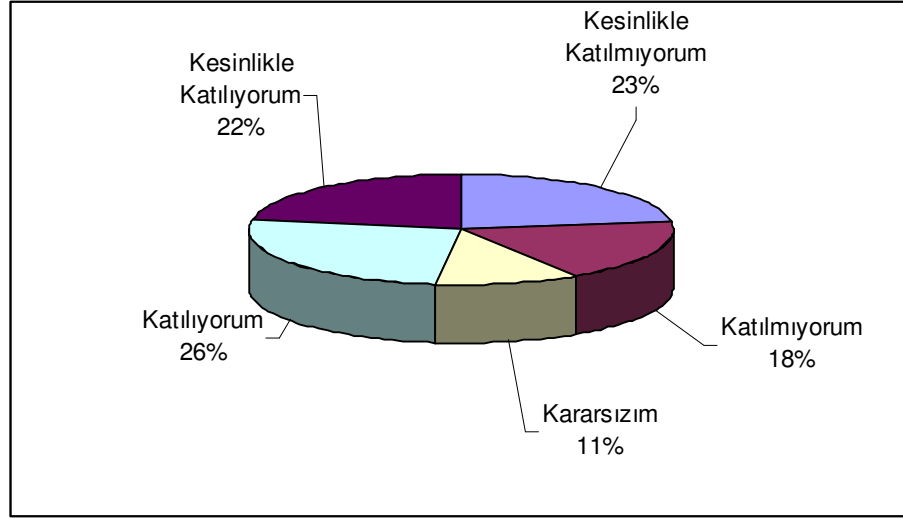
Şekil 7.11. İşçilerin Sendikaya Olan "Güvenini" Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1
Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikannn üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.



Şekil 7.12. İşçilerin Sendikaya Olan "Güvenini" Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1
Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim yoktur.



Şekil 7.13. İşçilerin Sendikaya Olan "Güvenini" Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1
Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.



Şekil 7.14. İşçilerin Sendikaya Olan “Güvenini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler-1
Sendikadan çok işime bağlıyım.

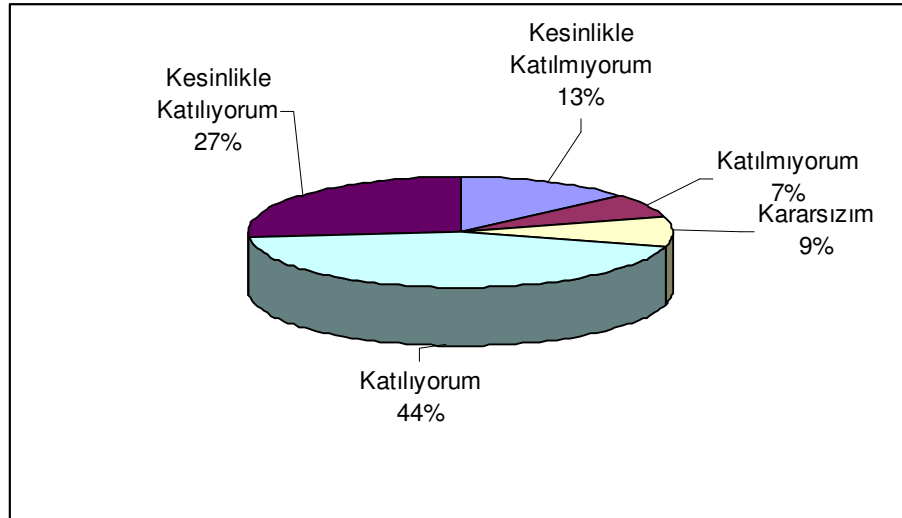
Sendikaya bağlılık; üyenin sendikada kalma konusunda güçlü bir istek duyması, sendika için çaba sarf etme konusunda gönüllü olmasıdır. Ayrıca örgütlü işgücünün amaçlara inanmasıdır. İşgören bağlı bulunduğu sendikaya üye olmakla, gurur duyma ve üyeliğinin sağladığı yararların farkında olmaya ilişkindir. Diğer taraftan sendikalara bağlılık işçilerin “gurur” ve “haysiyet” lerini en iyi koruyan kurumlar olduğunu düşünmeleridir. Bunu da işçilerin bağlı oldukları sendikaya güven duymalarıyla ve üye olmanın sonucunda çok şey kazanabileceklerini bilmeleridir. Bu sonucu da deneklere verilen “kesinlikle katılıyorum” seçeneğinden görülebilmektedir.

İşçilerin sendikalara bağlı olmaları ve sendikaya üyeliğinin çalışanlar için önemli olduğu, sendikaların üyeleriyle olumlu ve güçlü tutumlar geliştirmeleri, sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktan geçmektedir. Sendikaya bağlılık, üyeliklerinin önemli olma düzeyini, çalışanların sendikayı ne derece benimsediklerinin ve desteklemeye hazır olduklarının önemli bir göstergesi olarak ele alınabilir. Denekte ilk olarak “Üyesi olduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.”, “Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim yoktur” ve “Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir” e verilen cevaplarda, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden anlaşılmaktadır ve desteklenmektedir.

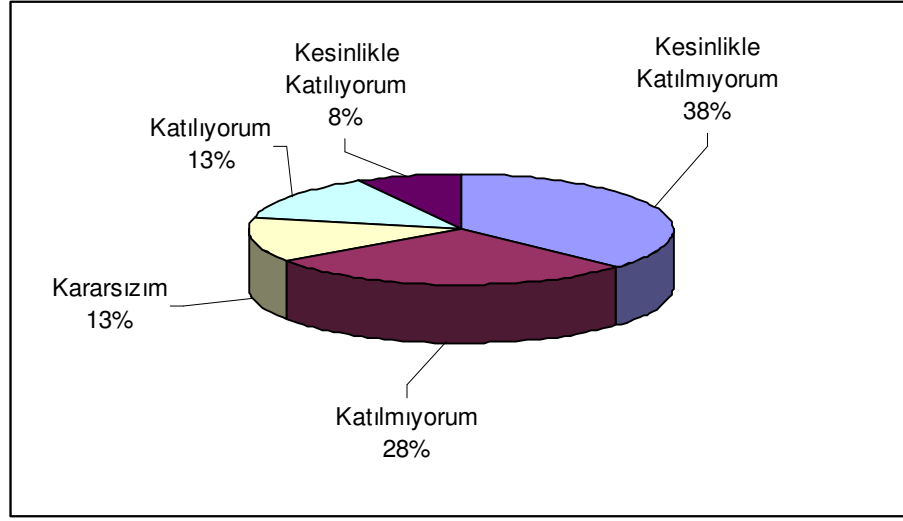
Çizelge 7.9. İşçilerin Sendikaya Olan “İlgisini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler-2

Çalışanların Sendikaya Olan “İlgisini” Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Aritmetik Ort.	Standart Sapma
Sendikalı olmam iş haricindeki sosyal aktivitelere katılmama olanak sağlar.	20	11	13	66	40	150	3.63	1.31
	13.3	7.3	8.7	44.0	26.7	100.0	--	--
Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.	50	38	18	18	26	150	2.54	1.48
	33.3	25.3	12.0	12.0	7.3	100.0	--	--
Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.	22	9	7	39	73	150	3.88	1.44
	14.7	6.0	4.7	26.0	48.7	100.0	--	--

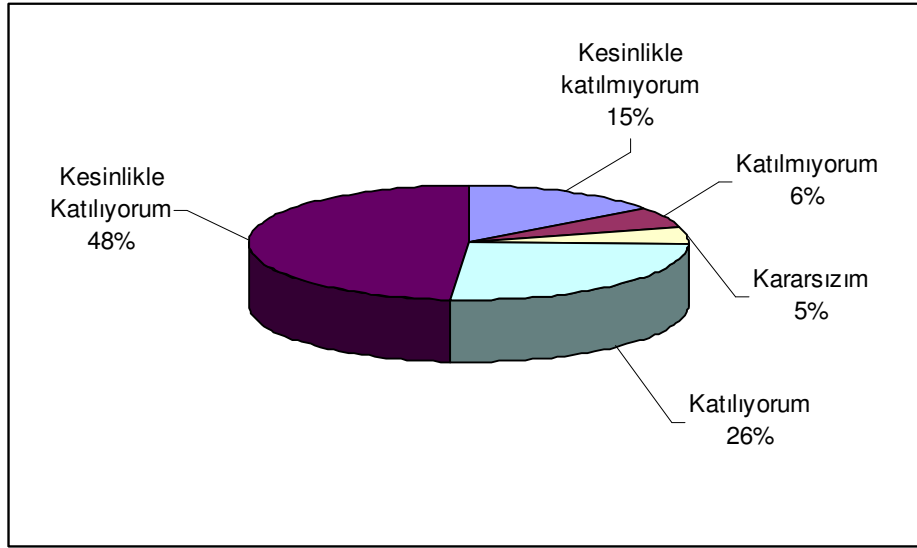
Yukarıdaki Çizelge 7.9 ve Şekil 7.15, 7.16 ve 7.17’lere göre araştırmaya katılan sendikalı işçilerin en fazla katıldıkları faktörler, “Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum” a % 48.7 ile ve “Sendikalı olmam iş haricindeki sosyal aktivitelere katılmama olanak sağlar” a ise % 44.0 iken en az katıldıkları faktör ise “Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum” a %33.3 ile katıldıkları önermedir..



Şekil 7.15. İşçilerin Sendikaya Olan “İlgisini” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 2
Sendikalı olmam iş haricindeki sosyal aktivitelere katılmama olanak sağlar.



Şekil 7.16. İşçilerin Sendikaya Olan "İlgisini" Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 2
Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.



Şekil 7.17. İşçilerin Sendikaya Olan "İlgisini" Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 2
Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.

İşgörenler tarafından ücretler, iş güvenliği, yükselme fırsatları gibi nedenler sendika üyeliğine katılmak için önemli nedenlerdir. Bir başka önemli neden ise, işçilerin toplu hareket fikrini kabul etme derecesidir. Çalışanlar sendikalara katılmakla işyerlerinde alınan kararlara katılma ya da bu kararları etkileme şansı bulurlar. Yine sendikalar sayesinde iş koşullarını ve iş çevresi çalışanları istediği tarzda değiştirilebilmektedir. Çalışanlara sendikalar sayesinde, sosyal aktivitelerde bulunma imkanları da doğabilmektedir. Sendikalar çalışanlara iş haricinde gezi düzenleme, yardım faaliyetlerinde bulunma, yaşadıkları şehri tanıtmaya ve çeşitli sempozyumlar düzenleyerek sosyal yönlerden de

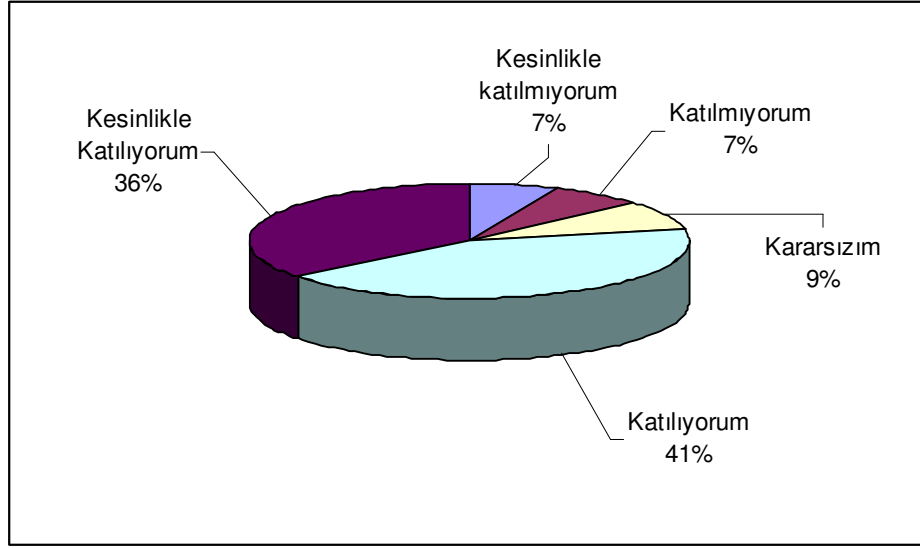
değişiklikler sunabilmektedir. Bu değinilen konuların cevaplarını da “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” seçenekleriyle görülmektedir.

Sendikanın düzenleyip yayınlamış oldukları gazete, dergi, bülten gibi yayınlarını sendikalı işçilerin takip ettiği ve okumaya değer verdikleri görülmektedir. Bu yayınlar sayesinde kendilerini mesleki ve sosyal olarak geliştirebilmektedir. Kişisel gelişimlerini, çalışma ve yaşam standartlarını bu yayınları takip ederek geliştirebilme olanakları bulabilmektedir. Bu da bu soruya verilen “kesinlikle katılmıyorum” yanıtından anlaşılmaktadır.

Çizelge 7.10. İşçilerin Sendikaya Olan “Kişisel Gelişimlerini” Arttırmalarını Ölçmeye Yönelik Bilgiler - 3

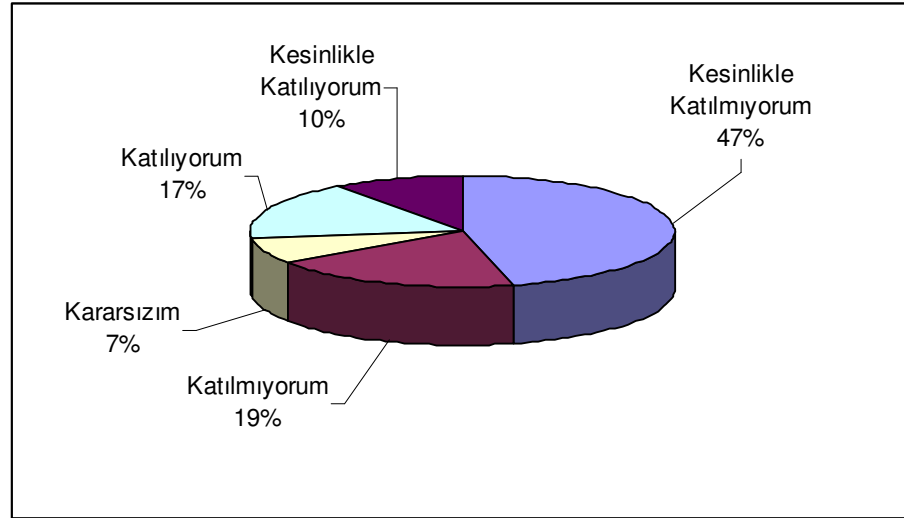
Çalışanların Sendikaya Olan “Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını” Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Aritmetik Ort.	Standart Sapma
Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir.	10	10	13	63	54	150	3.94	1.14
	6.7	6.7	8.7	42.0	36.0	100.0	--	--
Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.	69	29	11	26	5	150	2.26	1.43
	46.0	19.3	7.3	17.3	10.0	100.0	--	--
Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.	60	34	14	27	18	150	2.37	1.44
	40.0	22.7	9.3	16.0	12.0	100.0	--	--

Yukarıdaki Çizelge 7.10 ve aşağıdaki Şekil 7.18, 7.19 ve 7.20’de görüleceği üzere ankete katılan işçilerin en fazla katıldıkları faktör “Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her işçinin görevidir” e 42.0 iken en az katıldıkları faktörler “Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim” e % 46.0 ve “Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam” a % 40 ile katıldıkları önermeleridir.



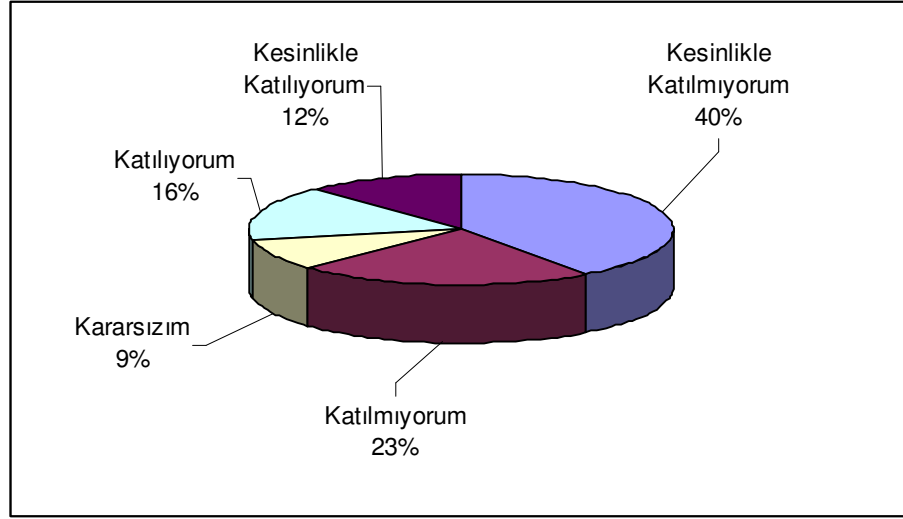
Şekil 7.18. İşçilerin Sendikaya Olan "Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını" Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 3

Sendika yararına olabilecek bilgilere "kulak kabartmak" her işçinin görevidir.



Şekil 7.19. İşçilerin Sendikaya Olan "Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını" Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 3

Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.



Şekil 7.20. İşçilerin Sendikaya Olan “Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını” Ölçmeye Yönelik Bilgiler- 3

Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.

Sendikanın işçilerin yararına olacak ücretler, haklarını korumak, işçilerin yararlarına olabilecek faaliyetler yapmak ve çalışma koşullarında sağlanacak gelişmeler ve çeşitli işlevler işçileri ilgilendireceğinden çalışanlar bu tür bilgileri mutlaka sürekli takip edeceklerdir. Böylece ankette “Sendika yararına olabilecek bilgilere kulak kabartmak her işçinin görevidir” sorusuna “katılıyorum” cevabı verilerek bu doğrulanmıştır.

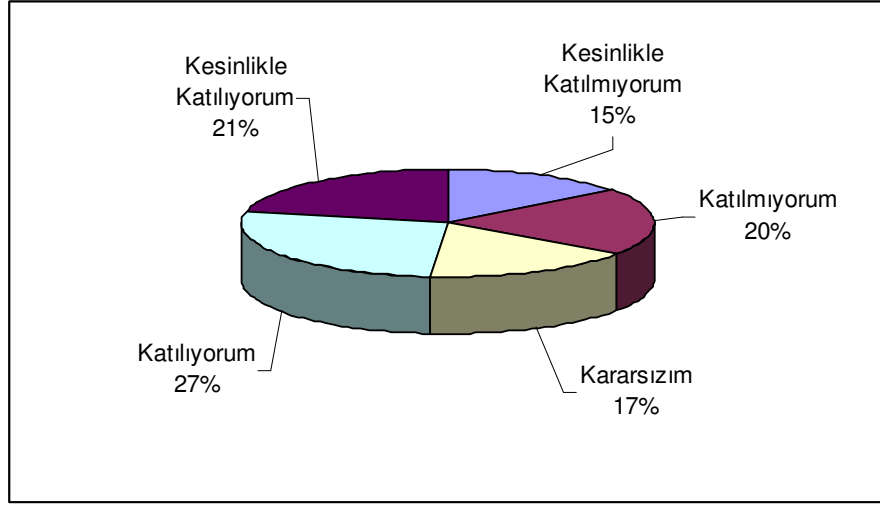
İnsanların önemli ihtiyaçlarından biriside bir gruba ait olma ihtiyacıdır. Bu yüzden çalışanlar bir sendikaya üye olma ihtiyacı duymaktadırlar. Ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, sendikaya üye olmanın da en büyük nedenidir. Çalışanlar sendikaya üye olduktan sonra kendilerini bir kimlik sahibi olmuş ve o grup içinde saygı görme gibi ihtiyaçlarını karşılamalarına imkan sağladıklarından sendika için yapılacak her türlü çalışmalarda yardımlarını esirgemeyeceklerdir. Bunu “Yapacağım işin aynı özellikte olması koşusuyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim” ve “Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam” a verilen cevaplarda, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden anlaşılmaktadır ve desteklenmektedir.

7.4.4. “Eğitim, Sağlık ve Ücret” Konusu Üzerindeki Sendikaların Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Çizelge 7.11. Sendikaların İşçilerin “Eğitim” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikaların İşçilerin “Eğitim” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Aritmetik Ort.	Stuart Sapma
Bağlı bulunduğunuz sendikamızın, işyerinizdeki eğitiminizle ilgili etkinliği sözkonusudur.	22	30	25	41	32	150	3.20	1.37
	14.7	20.0	16.7	27.3	21.3	100.0	--	--
Sendikadan alınan eğitim yeterli olmamaktadır.	20	50	24	35	21	150	2.91	1.28
	13.3	33.3	16.0	23.3	14.0	100.0	--	--
Aldığım eğitim iş yaşamında yönetsel kararlar almamda bana yardımcı olmaktadır.	9	28	24	60	29	150	3.48	1.17
	6.0	18.7	16.0	40.0	19.3	100.0	--	--
Aldığım eğitim iş yaşamında olumlu katkılar sağlamaktadır.	10	31	9	67	33	150	3.54	1.22
	6.7	20.7	6.0	44.7	22.0	100.0	--	--
Çalışanlara gerekli mesleki eğitim verilir.	20	29	14	60	27	150	3.30	1.32
	13.3	19.3	9.3	40.0	18.0	100.0	--	--
Sendikalar işgören eğitiminin sağlanmasında önemli görevler üstlenmelidir.	8	7	11	52	72	150	4.15	1.09
	5.3	4.7	7.3	34.7	48.0	100.0	--	--

Yukarıdaki Çizelge 7.11 ve aşağıdaki Şekil 7.21, 7.22, 7.23, 7.24, 7.25, 7.26 ' lara göre araştırmaya katılan sendikalı işçilerin en fazla katıldıkları faktörler, “Bağlı bulunduğunuz sendika, işyerinizdeki eğitiminizle ilgili etkinliği söz konusudur” % 27.3 ile, “Aldığım eğitim iş yaşamında yönetsel kararlar almamda bana yardımcı olmaktadır” ve “Çalışanlara gerekli mesleki eğitim verilir” e %40.0 ile, “Aldığım eğitim iş yaşamında olumlu katkılar sağlamaktadır” % 44.7 ile katıldıkları önermeler iken; en az katıldıkları faktör “Alınan eğitim yeterli olmaktadır” a % 33.3 ile katıldıkları önermedir.



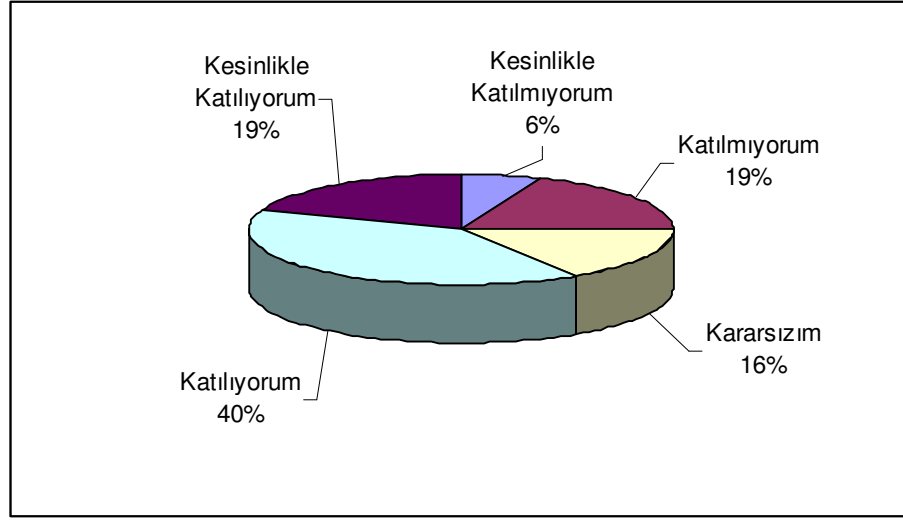
Şekil 7.21. Sendikaların İşçilerin "Eğitim" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Bağlı bulunduğunuz sendikamın, işyerinizdeki eğitiminizle ilgili etkinliği söz konusudur.



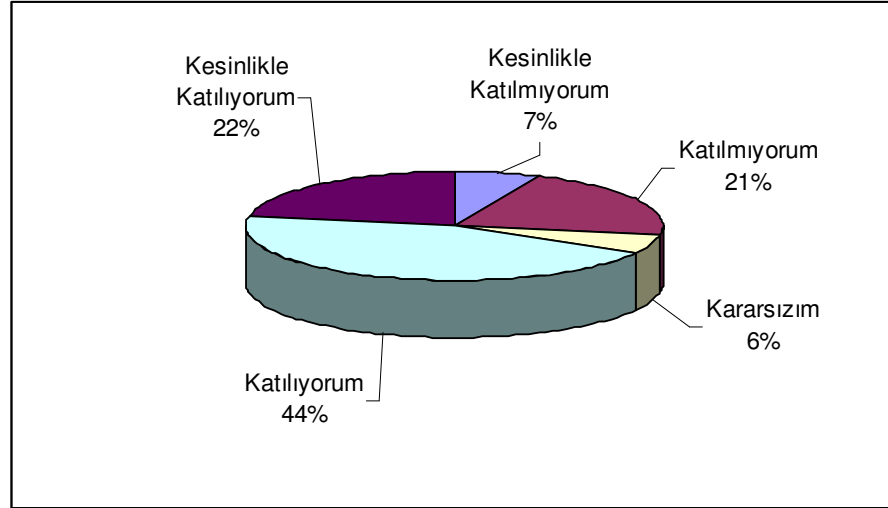
Şekil 7.22. Sendikaların İşçilerin Eğitim Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Alınan eğitim yeterli olmaktadır.



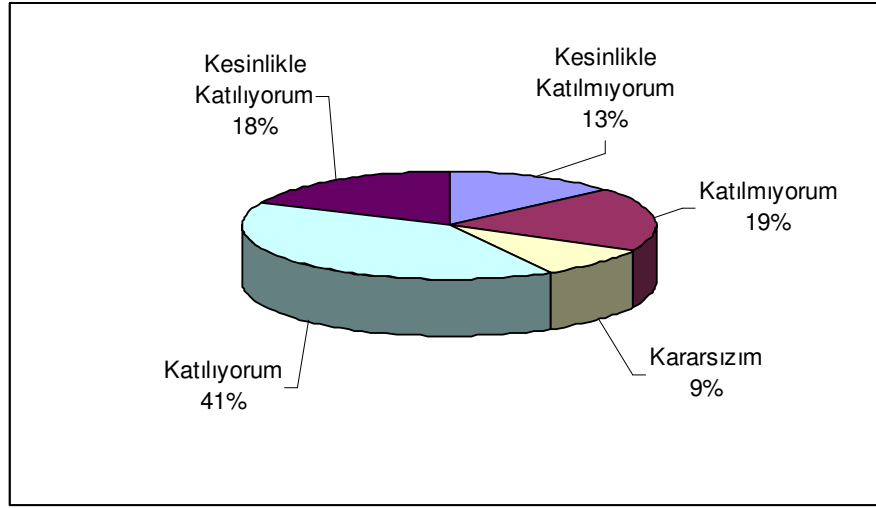
Şekil 7.23. Sendikaların İşçilerin "Eğitim" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Aldığım eğitim iş yaşamında yönetsel kararlar almamda bana yardımcı olmaktadır.



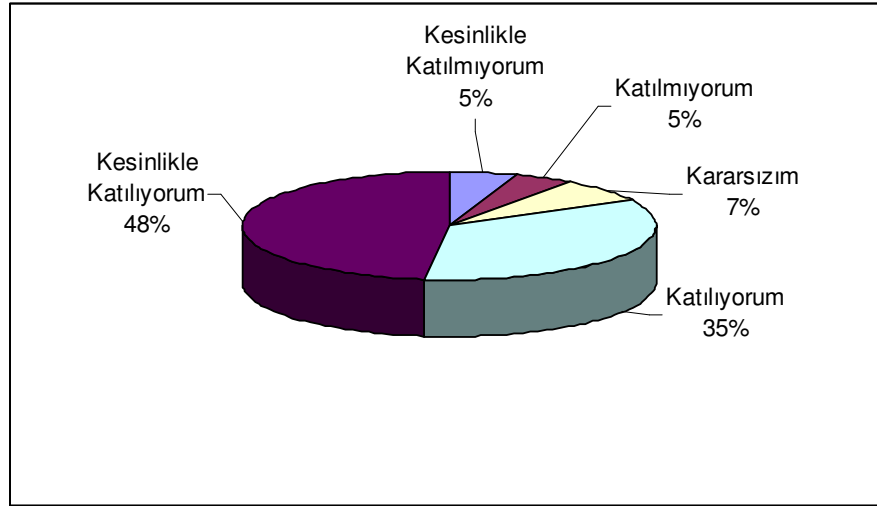
Şekil 7.24. Sendikaların İşçilerin "Eğitim" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Aldığım eğitim iş yaşamında olumlu katkılar sağlamaktadır.



Şekil 7.25. Sendikaların İşçilerin "Eğitim" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Çalışanlara gerekli mesleki eğitim verilir.



Şekil 7.26. Sendikaların İşçilerin "Eğitim" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikalar işgören eğitiminin sağlanmasında önemli görevler üstlenmelidir.

Sendikalar üyelerin mesleki bilgilerini artıracak ve kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar tertip etmek ve boş zamanlarını iyi geçirmek için olanaklar sağlamaktadır. Bunun için sendikalar ve çalışanlar eğitime önem vermektedir ve gerekli görmektedir. Sendikalı işçiler eğitim sayesinde sürekli kendilerini yenilecekler, işteki deneyimleri, bilgileri, başarı düzeyleri artacak ve bu sayede kendilerine olumlu katkılar sağlayacaklardır. Ayrıca işgörenler sendikaların kendilerine sunmuş oldukları eğitim sayesinde belirli bir zamanda, belirli koşullar altında yapmış oldukları iş miktarında artış ve niteliğinde iyileşme sağlayabileceklerdir. Çünkü, onlar, eğitim sayesinde işlerini daha

etkili bir biçimde ifa eder duruma gelirler. Bu sonuçlar deneklere verilen “katılıyorum” seçeneğinden görülebilmektedir.

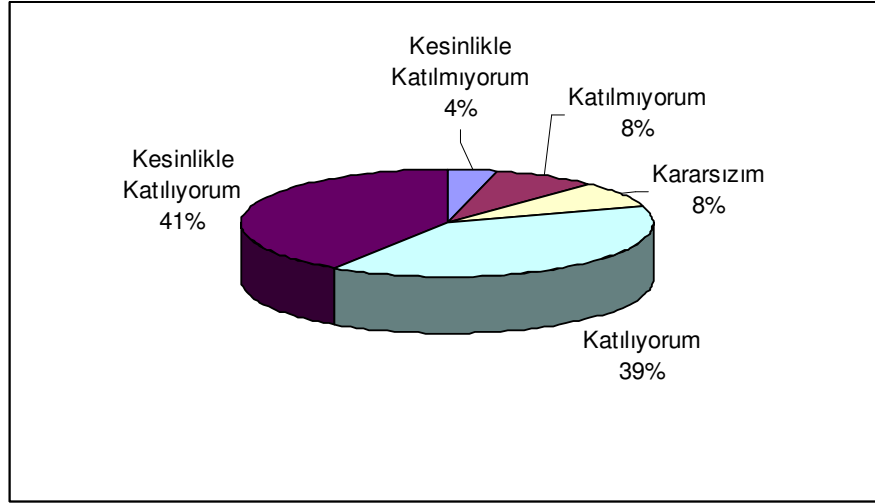
Eğitim işgörenin işini başarıyla yerine getirmesi, onun işinden tatmin duymasına neden olur. Aynı zamanda çalışanların işinden tatmin duymasına, iş kazalarının azaltılmasında, istenilen başarı düzeyine ulaşmalarında, işlerinde yükselebilmelerine; üretim, kalite artışı ve böylece maliyetlerde düşme gibi işlevler eğitimle sağlanabileceğinden sendikalar işgörenlerin eğitimlerine önem vermektedirler. Bu cevabı işçilerin ankette “Sendikadan alınan eğitim yeterli olmamaktadır” sorusuna verilen “katılmıyorum” cevabından anlaşılmaktadır ve sendikanın vermiş oldukları eğitimin yeterli olduğunu da desteklemektedir.

Çizelge 7.12. Sendikaların İşçilerin “Ücret” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikaların İşçilerin “Ücret” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Aritmetik Ort.	Stuart Sapma
Sendikalı olmamdan dolayı çalıştığım kurumda adil bir ücret sistemi uygulanır.	6	12	12	59	61	150	4.04	1.08
	4.0	8.0	8.0	39.3	40.7	100.0	--	--
Sendikaların en önemli amaçlarından biri işgörenlerin ücret düzeylerinin artırılmasına ağırlık vermeleridir.	7	5	10	56	72	150	4.20	1.03
	4.7	3.3	6.7	37.3	48.0	100.0	--	--
Ücret işgöreni hem ekonomik hem de sosyal yönden motive edici olmalıdır.	8	7	7	76	52	150	4.04	1.03
	5.3	4.7	4.7	50.7	34.7	100.0	--	--
Sendikalar işgörenlerin ücret tespitinde gerekli olan hizmeti yerine getirmelidirler.	4	3	7	69	67	150	4.28	0.86
	2.7	2.0	4.7	46.0	44.7	100.0	--	--
Sendikalar, işçilerin kuruluşlarla iyi ilişki ve işbirliği sağlamaları için yönetimlerin başvuracağı bir araç olan kardan belli bir oranın ücretlerine pay olarak almalarını sağlayan antlaşmalar yapmalıdır.	6	5	13	60	65	149	4.6	1.00
	4.0	3.3	8.7	40.0	43.3	99.3	--	--
Örgütlerin işçilerin ücret düzeylerini belirlerken sendikalar bu sınırı pazarlıkla belirlenmesini sağlamalıdır.	8	0	13	73	56	150	4.12	0.96
	5.3	0	8.7	48.7	37.3	100.0	--	--

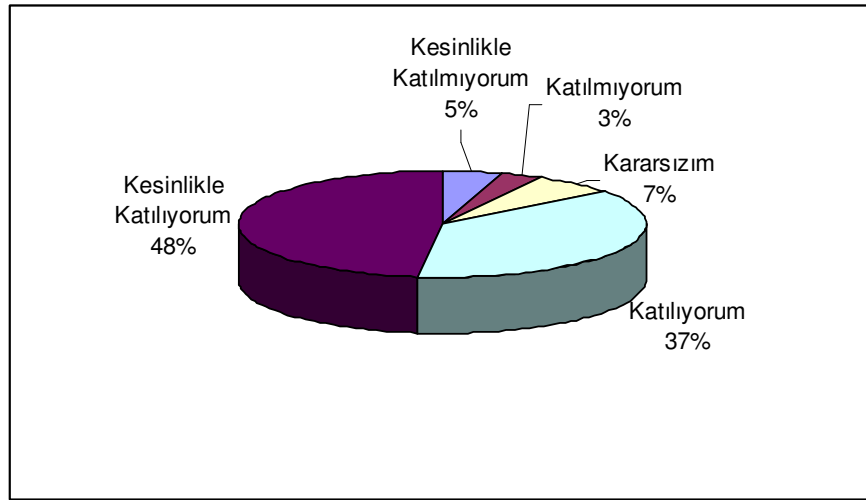
Yukarıdaki Çizelge 7.12 ve aşağıdaki Şekil 7.27, 7.28, 7.29, 7.30, 7.31 ve 7.32 'lere göre araştırmaya katılan sendikalı işçilerin en fazla katıldıkları faktörler, “Sendikalı olmamdan dolayı çalıştığım kurumda adil bir ücret sistemi uygulanır” a % 39.3 ile, “Ücret işgöreni hem ekonomik hem de sosyal yönden motive edici olmalıdır” a % 50.7 ile, “Sendikalar işgörenlerin ücret tespitinde gerekli olan hizmeti yerine getirmelidirler” e %

46.0 ile ve son olarak “Örgütler işçilerin ücret düzeylerini belirlerken, sendikalar bu sınırın pazarlıkla belirlenmesini sağlamalıdır” a % 48.7 ile katıldıkları önermelerdir.



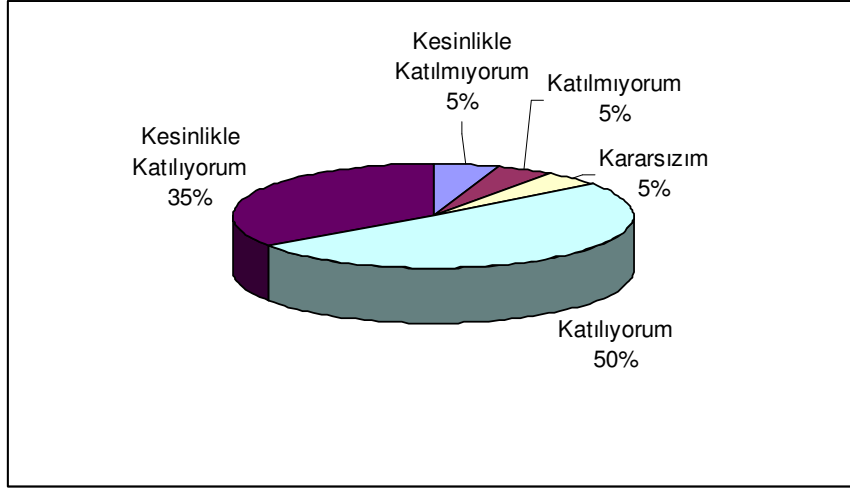
Şekil 7.27. Sendikaların İşçilerin ‘Ücret’ Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikalı olmamdan dolayı çalıştığım kurumda adil bir ücret sistemi uygulanır.



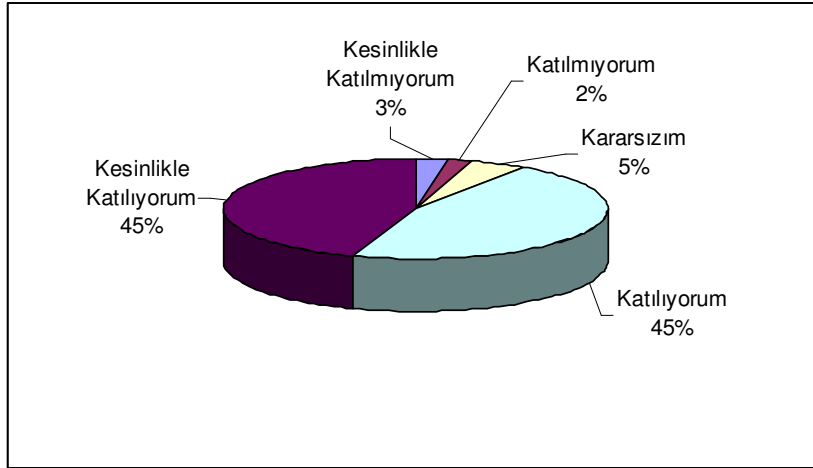
Şekil 7.28. Sendikaların İşçilerin ‘Ücret’ Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikaların en önemli amaçlarından biri işgörenlerin ücret düzeylerinin artırılmasına ağılık vermeleridir.



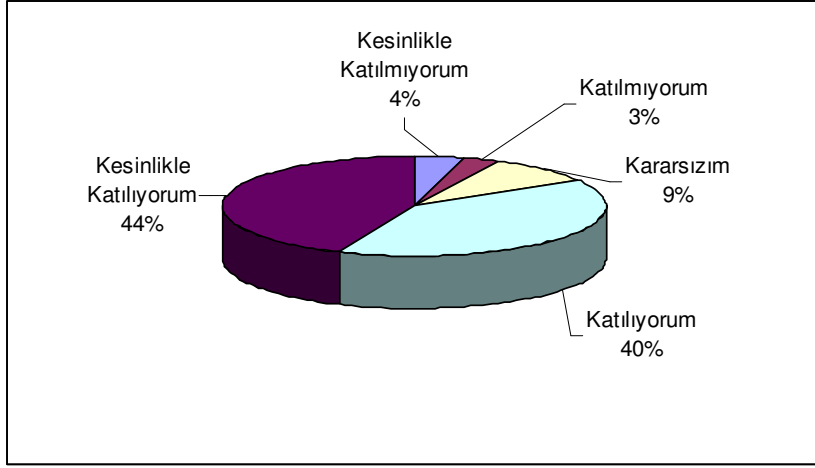
Şekil 7.29. Sendikaların İşçilerin "Ücret" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Ücret işgöreni hem ekonomik hem de sosyal yönden motive edici olmalıdır.



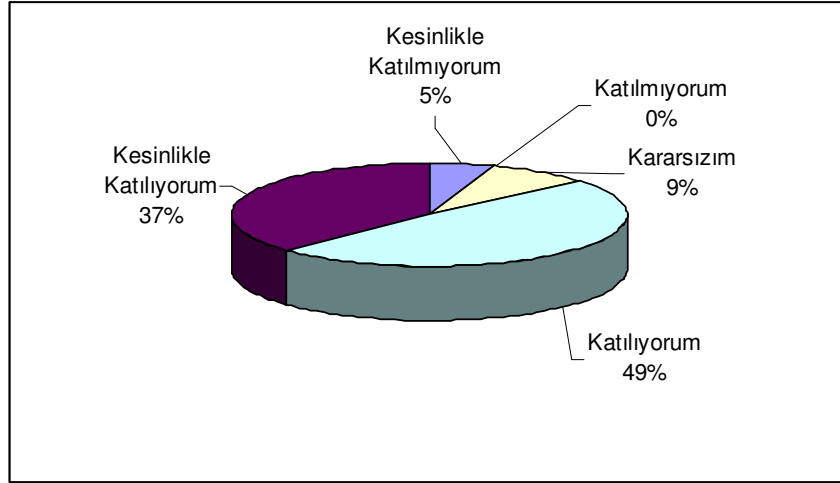
Şekil 7.30. Sendikaların İşçilerin "Ücret" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikalar işgörenlerin ücret tespitinde gerekli olan hizmeti yerine getirmelidirler.



Şekil 7.31. Sendikaların İşçilerin ‘Ücret’ Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikalar, işçilerin kuruluşlarla iyi ilişki ve işbirliği sağlamaları için yönetimlerin başvuracağı bir araç olan kârdan belli bir oranın ücretlerine pay olarak almalarını sağlayan antlaşmalar yapmalıdır.



Şekil 7.32. Sendikaların İşçilerin ‘Ücret’ Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Örgütler işçilerin ücret düzeylerini belirlerken, sendikalar bu sınırın pazarlıkla belirlenmesini sağlamalıdır.

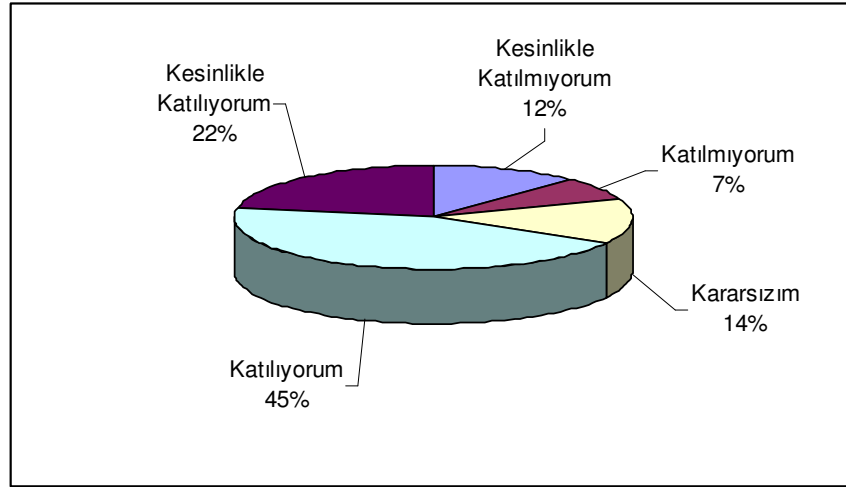
Ücret ekonomik ve sosyal yaşamın hemen hemen tüm alanlarını etkilemektedir. Bunun için işgörenler için ücretin önemi büyüktür. Sendikaların en önemli amaçlarından biri, üyelerin refah düzeylerini yükseltmek yönünde olduğu için ücret konusuna önem vermektedir. Bu amaçla; sendikalar toplu pazarlık görüşmelerinde üyelerine daha fazla gelir sağlamak için ücretlerin artırılması isteminde bulunurlar. Sendikaların bir yönden başarıları, toplu pazarlık sonucunda işverenden sağladıkları ücret artışlarıyla ölçüldüğü için bu husus sendikalar için önemlidir. İşçilerin bir sendikaya üyelikleri için bu kriter önemli

olduğu için ücret sendikalar için önemlidir. Bu, ankette yukarıda değindiğimiz faktörlere verilen “katılıyorum” cevabından anlaşılmaktadır.

Çizelge 7.13. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

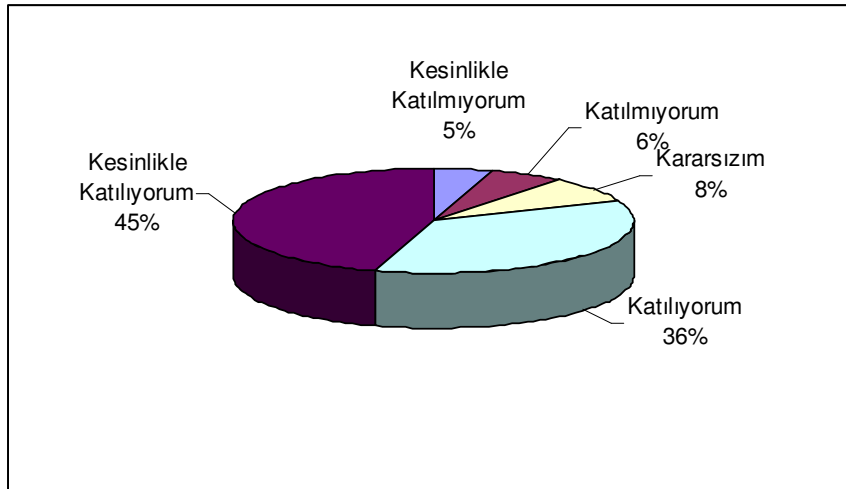
Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Aritmetik Ort.	Stuart Sapma
Üyesi olduğum sendika, sağlığımızın korunması açısından bizlere katkı sağlamaktadır.	18	11	21	67	33	150	3.57	1.24
	12.0	7.3	14.0	44.7	22.0	100.0	--	--
Sendikaların amaçlarından biri de sendikalı işçilere sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak ve oluşabilecek risklere karşı korumaktır.	7	9	12	54	68	150	4.11	1.09
	4.7	6.0	8.0	36.0	45.3	100.0	--	--
Sendikaların işçilerin sağlık giderlerinin karşılamalarında destek olmaları önemli bir görevdir.	16	7	14	69	44	150	3.78	1.22
	10.7	4.7	9.3	46.0	29.3	100.0	--	--
Sendikalar işçilerin fiziksel sakatlanmalarında işgörenlere maddi ve ruhsal yardım sağlamalıdır.	11	4	10	73	52	150	4.00	1.08
	7.3	2.7	6.7	48.7	34.7	100.0	--	--
Sendikalar işçilerin sağlığına ve güvenliğine zarar verebilecek işletmedeki çalışma koşullarını sistemli ve bilimsel bir şekilde düzenleme çalışmalarına dikkat etmelidir.	11	2	8	54	75	150	4.20	1.11
	7.3	1.3	5.3	36.0	50.0	100.0	--	--

Yukarıdaki Çizelge 7.13 ve aşağıdaki Şekil 7.33, 7.34, 7.35, 7.36 ve 7.37 'lere göre araştırmaya katılan sendikalı işçilerin en fazla katıldıkları faktörler, “Üyesi olduğum sendika, sağlığımızın korunması açısından bizlere katkı sağlamaktadır” a % 44.7 ile, “Sendikaların işçilerin sağlık giderlerinin karşılamalarında destek olmaları önemli bir görevdir” e % 46.0 ile ve “Sendikalar işçilerin fiziksel sakatlanmalarında işgörenlere maddi ve ruhsal yardımlarını sağlamalıdır” a % 48.7 ile katıldıkları önermeleridir.



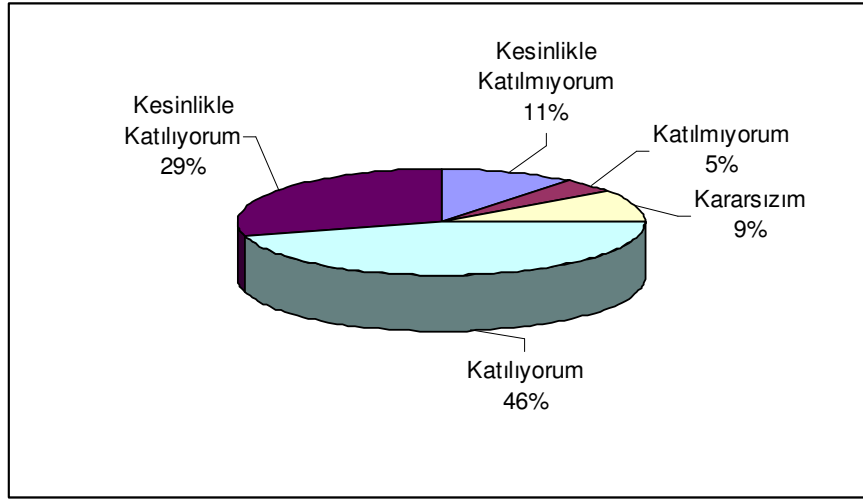
Şekil 7.33. Sendikaların İşçilerin "Sağlık" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Üyesi olduğum sendika, sağlığımızın korunması açısından bizlere katkı sağlamaktadır.



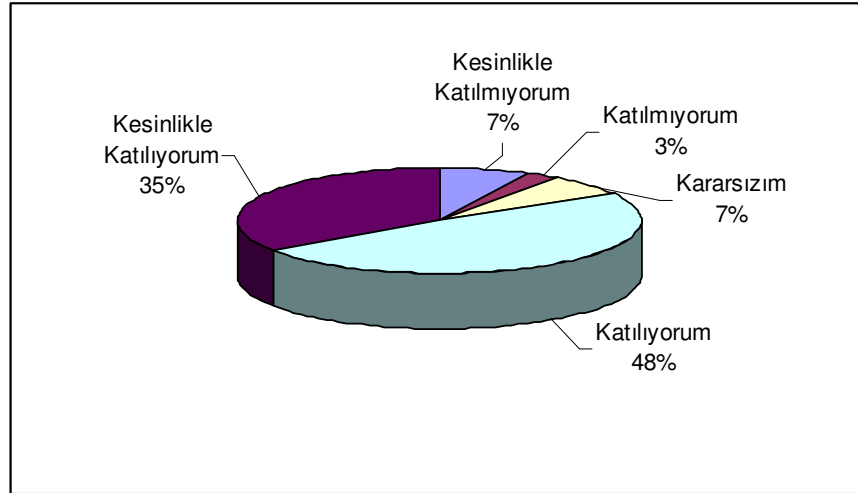
Şekil 7.34. Sendikaların İşçilerin "Sağlık" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikaların amaçlarından biri de sendikalı işçilere sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak ve oluşabilecek risklere karşı korumaktır.



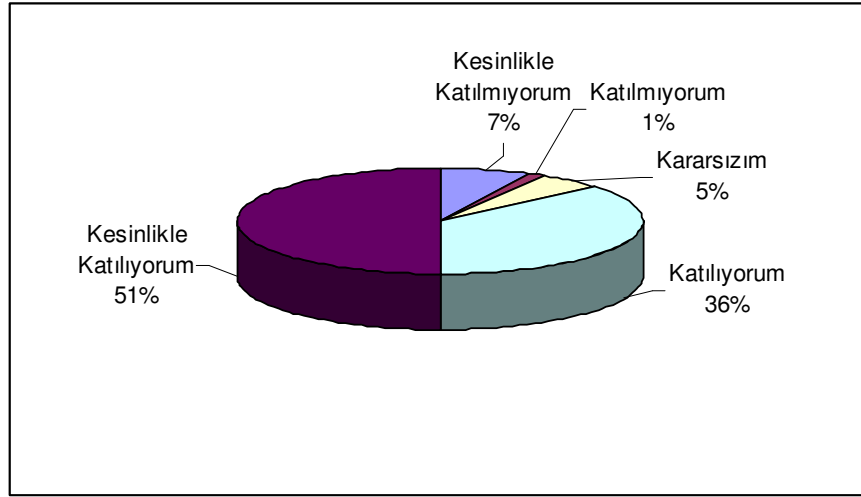
Şekil 7.35. Sendikaların İşçilerin "Sağlık" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikaların işçilerin sağlık giderlerinin karşılamalarında destek olmaları önemli bir görevdir.



Şekil 7.36. Sendikaların İşçilerin "Sağlık" Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikalar işçilerin fiziksel sakatlanmalarında işgörenlere maddi ve ruhsal yardım sağlamalıdır.



Şekil 7.37. Sendikaların İşçilerin “Sağlık” Üzerindeki Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Bilgiler

Sendikalar işçilerin sağlığına ve güvenliğine zarar verebilecek işletmedeki çalışma koşullarını sistemli ve bilimsel bir şekilde düzenleme çalışmalarına dikkat etmelidir.

Sendikaların sağlık çalışmalarının amacı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını sağlamak ve geliştirmektir. Bu faktörler de işçiler için önemli olduğu için bu hususları yerine getiren sendikalara üye olmayı tercih etmektedir. Bunun gerçekleştiğini de yukarıda değindiğimiz deneklere verilen “katılıyorum” cevabıdır.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sendikalar işgörenlerin ortak sosyo-ekonomik hedefleyen, var olanları koruyan ve geliştiren birer kurumlar olarak, sendikalar, ülkelerin içinde bulunduğu soyo-ekonomik ortamla yakından ilgilidir. Sendikalar toplum yaşamında önemli bir yer edinmiştir. Günümüzde sendikalar çok yönlü gelişme içindedirler. Hızla değişen dünyada sendikalar fevkalade güç iktisadi ve siyasi koşullar altında dahi toplumda gerekli ve geçerli örgütler olduklarını başta üyelerine anlatmak zorundadırlar. Bunu yapmak güç değildir. Gerçekten günümüzde sendikalar işyerinde, endüstride, ulusal seviyede hala geçerli ve fonksiyonları olan vazgeçilmez örgütlerdir.

Sendikalar sanayi devrimi ve sonrası, insan ilişkilerinin bir ihtiyacı olarak ortaya çıkmış olduğundan, bir ihtiyaç olarak işlevlerini sürdürecektir. Elbette ki yarının dünyasında çalışma hayatı farklı olacaktır. Ancak yarının dünyasında üretim, işgücü, kalite, verimlilik, rekabet, insan, emek ve üretim sürekli var olacaksa, farklı toplumsal sınıflar arasındaki çıkar farklılıkları olacaksa, sendikalar da var olacaktır.

Sürekli değişimin yaşandığı dönemlerde soysa-ekonomik-kültürel yapıda ortaya çıkan gelişmeler toplumun bütününe etkilemektedir. Ülkemizde sendikal hareket, sosyo-ekonomik-kültürel bir olgu olarak kabul edildiğinden, ülkemizdeki dönüşümden de doğrudan etkilenmektedir. İşçi sendikalarının bir baskı grubu olarak ortaya çıkması, Sanayi Devrimi sonrasında ivme kazanmıştır. İşçi sendikalarının amacı, felsefi anlayışı, örgütlenme yapısı, üye yoğunluğu, iktidar ve siyasi partilerle olan ilişkiler her ülkenin sosyo-ekonomik siyasi koşullarına ve yasal çerçevesine bağlı olarak değişiklik göstermiştir. İşçi sendikaları, örgütlenme yapıları, kapsadığı üye yoğunluğu, işlevleri ve siyasi iktidarı etkileme yöntemleri açısından baskı grupları içerisinde her zaman önemli bir yere sahip olmuşlardır.

Hazırlanan bu çalışmada sendikalar ile ilgili olarak aşağıdaki sonuç ve önerileri ortaya çıkarmak mümkündür.

Sendikalar faaliyetlerini çeşitlendirir, yeni işçi gruplarının ilgisini çekebilirse, üyelerine ekonomik, sosyal, kültürel hizmetleri daha etkili bir biçimde götürebilirse ve işletme yönetimine daha fazla katılarak endüstriye demokrasiyi gerçekleştirmeyi başarırlarsa, sendikaların önünde çok verimli bir çalışma ortamı bulunduğu görülecektir.

Sendikaların işyerinin rekabet yeteneğini artırdıkları gerçektir. İleri sürüldüğüne göre sendikalar, işyerinde takım ruhunu geliştirmek ve şikayetleri çözüm mekanizmalarına yaptıkları katkılar yoluyla çok değerli fonksiyonlar görmektedirler. Ayrıca sendikalar daha büyük bir yenilenme ve verimlilik sağlamaktadırlar. Yapılan değerlendirmelere göre “güçlü sendikalar, daha güçlü şirketler yaratmaktadır”.

Bütün bu koşullar altında sendikalar, kendi dışında ortaya çıkan çok yönlü ve dinamik oluşumların getireceği yeni boyutların ötesine geçerek, bu yeni koşullara uyum gösteren ve onları etkileyen kurumlar ve örgütler haline gelmek zorundadır. Bunu başaran örgütler daha da güçlenerek yaşamaya devam edecek, bunu başaramayanlar ise etkinliklerini kaybedeceklerdir. Kuşkusuz bundan sadece işçiler değil, hatta işverenler, demokrasi, sosyal adalet ve özgürlükçü toplum da çok şey kaybedecektir.

İşçi sendikaları, değişen üretim sistemlerine yönelik olarak, yalnız üyelerini değil, örgütsüz olan işçileri ve işsizleri de kapsayacak yeni sendikal politikalar oluşturmalıdır. Sendika üye yoğunluğunu ve işyerinde, işçilerin birliğini, dayanışmasını olumsuz yönde etkileyen taşeron, sözleşmeli, kadrolu ve geçici işçi ayrımlarını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yürütmelidir. Siyasi iktidarı etkilemeye yönelik olarak yürüteceği baskı faaliyetlerini, bu kesimlerin ortak talepler etrafında belirlemelidir.

İşçi sendikaları, bu bağlamda kendini ücret pazarlığı ile sınırlamaları, üyelerinin ekonomik, siyasi çıkarlarının korunup, geliştirilmesinde yasal ve meşru tüm mücadele araçlarını sonuç alıcı bir biçimde kullanmalıdır. Bunun için de sendikal yapılarda üyelere gelen isteklerin, yönetim kademelerine yansımaları ve ortak politikaların belirlenmesini sağlayacak demokratik kanalların açık tutulması gerekmektedir.

Sendika üyelerinin karar ve denetleme süreçlerine katılması aynı zamanda üye örgüt arasındaki yabancılaşmayı da ortadan kaldıracaktır. Böylece sendikalar siyasi iktidar karşısında üyeleri ile birlikte hareket etmede daha etkin bir baskı grubu haline gelebilirler.

Bu çalışma içerisinde yer alan anket araştırmasında işçilerin eğitim düzeylerinin yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Ama buna ek olarak yüksek eğitimin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Eğer bu sağlanırsa işletmedeki verimlilik, başarı, kalite gibi önemli gereksinimlerin elde edilmesi daha kolaylaşacaktır.

Kahramanmaraş ilinde yapılan bu araştırma Tes-İş, Öz İplik- İş, Sağlık-İş ve Hak İş Sendikalarına üye olan özel ve kamu işletmelerinde uygulanmıştır. Bu kuruluşların ticaret unvanlarına baktığımızda Anonim şirket ve diğerleri (DSİ, Belediye ve Sağlık) şeklinde kuruldukları ortaya çıkmıştır.

Çalışmada, işçilerin sendikaya olan “Güvenini, İlgisini ve Kişisel Gelişimlerini” ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. Bunlardan ilk olarak sorulan “Güvenini” ölçmeye yönelik sorular değerlendirildiğinde işgören bağlı bulunduğu sendikaya üye olmakla bir güven oluştuğunu, bu konu hakkında sorulan sorulara verilen cevaplara “kesinlikle katılıyorum” u ifade ederek bunu ortaya çıkarmışlardır. İşçiler bağlı oldukları sendikaya güven duymakla sendikaya üyeliğinin kendileri için önemli olduğunu, güçlü tutumlar geliştirebildiklerini, sendikal faaliyetlere katılmaları gibi olumlu sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür.

İkinci olarak da çalışanların sendikaya olan “İlgisini” ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. İşgörenler pek çok nedenlerden dolayı sendikaya ilgi duydukları için sendikalara üye olmak istemektedirler. Bu nedenlerden bir kaç; ücret, eğitim, sağlık, toplu sözleşme ve işlerinde yükselebilecekleri gibi etmenler olabilmektedir. Ve sonuçta bu bölümdeki işçilerin bağlı oldukları sendikaya ilgi duyduklarını “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevaplandırmalarından anlaşılmaktadır.

Üçüncü olarak çalışanların sendikaya olan “Kişisel Gelişimlerini Arttırmalarını” ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. İşçiler kendilerini mesleki alanda geliştirmek, hak ve menfaatlerini korumak, ücret, sağlık gibi konular çalışanları ilgilendireceğinden bu tür gelişmeleri yakından takip etmektedirler.

Araştırmamızın son bölümünde ise “eğitim, sağlık ve ücret” konusunda sendikaların etkinliğini ölçmeye yönelik bilgiler elde edebilmek için çeşitli sorular sorulmuştur.

İşçiler eğitim sayesinde kendilerini hem mesleki hem de sosyal olarak geliştirebilmekte, ayrıca işlerinde tatmin duymaları ve mesleki olarak yükselebilecekleri olanakları doğabilmektedir. Eğitimin başka olumlu katkısı ise, işletmedeki iş kalitesi ve verimliliğin artmasıdır. Çalışanlar, üyesi oldukları sendikaların eğitim ile ilgili düzenlemelerini yeterli gördükleri anketin bu bölümündeki “katılıyorum” cevabından anlaşılmakta ve desteklenmektedir.

Son bölümün ikinci kısmında ise, sendikaların işçilerin “ücret” üzerindeki etkinliğini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Ücret yaşam standardını belirleyen bir öğe olduğu için işçiler açısından hayati bir öneme sahiptir. Sendikalar, çalışanların refah düzeylerini arttırabilmeleri için toplu pazarlık yoluyla ücret kriterini işçilerin isteği

doğrultusunda ayarlama yoluna gitmektedirler. İşçilerin üyesi oldukları sendikalardan ücret konusunda tatmin oldukları, “katılıyorum” cevabından anlaşılmaktadır.

Son olarak sendikalı işçilerin “sağlık” üzerindeki etkinliğini ölçmeye yönelik sorularla anket sorularına son verilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği işçiler için önemli olduğu için güvenliklerine zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla sendikaların sistemli ve bilimsel çalışmalarından kendilerine yeterli gördüklerini “katılıyorum” cevabı ile ifade etmişlerdir.

Sonuçta işçilerin üye oldukları sendikaların yerine getirdikleri hizmetlere kısmen de olsa etkin oldukları ortaya çıkmıştır. Sendikaların bu faaliyetlerinin devamı ve bu faaliyetlerin daha üst seviyelere çıkması sağlandığında, işçilerin güveni daha da artacaktır. Böylece sendikaların verimlilik, başarı ve kalite gibi önemli gereksinimlerini elde etmeleri daha da kolaylaşacak ve hızlanacaktır.

KAYNAKÇA

- AKAL, Z., 1990. Özendirici Ücret Sistemleri, MPM Yayını, Ankara, 320s.
- AKÇA, T., 2003. "Türk İş Hukukunda Sendika Yöneticiliği ve Güvenceleri", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKÇAYLI, N., 1983. Toplu İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı Sorunu, Uludağ Üniversitesi yayınları, Bursa, 59s.
- AKYALÇIN, S., 2002. "Türkiye'de Geçmişten Günümüze İşçi Sendikaları ve Siyasi Partiler Arasındaki İlişkiler", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- AKYILDIZ, H., 2001. Ücret Yapısının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi, Isparta, 65s.
- AKYİĞİT, E., 2002. İş Hukuku, 1. b., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 461s.
- ALKAN H. Ve BİÇKES, M., 2002. "İşçi Sendikaları ve Yerel Yönetimler: Kahramanmaraş Örneği", Yerel Yönetimler, 9 (4), ss.51-71.
- ALTAN, Z. ve Diğerleri, 2003. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1. b., Eskişehir, 219s.
- ANDAÇ, F., 2003. İş Hukuku, Yargı Matbaası, Ankara, 293s.
- ANIK, C., 1997. Çoğulcu Sistemde İşçi sendikası, Hizmet-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 210 s.
- ARAN, H. F., 2003. "Dünya'da ve Türkiye'de Küreselleşme ve Sendikalara Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ARIKAN, N., 1998. "Türkiye'de Sendikacılığın Dünü, Bugünü ve Geleceği", Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- ARUN, K., 2002. "Sendikalaşma ve Yönetime Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- AŞÇI, M. S., 1996. "Türk Toplu Pazarlık Sisteminde Kapsam Dışı Personel Uygulaması ve Konuyla İlgili İşgören Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ATALAY, K., 2000. "Ücret, İş Değerlendirme ve Performans Değerlendirme İçin Bir Yazılım ", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BAYRAKTAROĞLU, S., 2006. İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. b., Avcı Ofset, İstanbul, 307s.
- BENLİGİRAY, S., 2003. Ücret Yönetimi, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 249s.
- BİÇERLİ, K., 2000. Çalışma Ekonomisi, 1. b., Beta Basım, İstanbul, 531s.
- BİÇKES, D.M., 2001. "Küreselleşme Olgusu ve İşçi Sendikaları Üzerindeki Olası Etkileri", Standart, 40(475), ss.72-77.
- BİLGİN, L., 2000. "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlanması", Dokuz Eylül Üniversitesi., Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(4), ss.13-14.
- BİLGİN, M. H., 2002. "Bireysel Performansa Dayalı Ücret ve Verimlilik ", Çimento İşveren Dergisi , 16 (1), ss.5-10.
- BİNGÖL, D., 1997. Personel Yönetimi, Beta Basımevi, İstanbul, 442s.
- BİNGÖL, D., 1998. İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. b., Beta basım, İstanbul, 467s.
- BİNGÖL, D., 2006. İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. b., Has Matbaacılık, İstanbul, 614s.
- BÜYÜKÇAPAR, S., 1996. Türkiye'de İşçi Ücretleri ve Memur Maaşlarının Enflasyona

- Etkisi ve Türkiye Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- BÜYÜKULUSLU, A. R., 1995. Avrupa’da ve Türkiye’de Sendikacılığın Dünü, Bugünü ve Geleceği, Dünyada ve Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları Semineri, İstanbul, 40s.
- BÜYÜKULUSLU, A. R., 1997. “Gelişmiş Ülkelerde Çalışma Hayatındaki Son Yıllardaki Eğilimler”, Ankara Üniversitesi SBF. Dergisi, 35(4), ss. 14-22.
- CAN, H., 1995. Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitapevi, Ankara, 42s.
- CANMAN, D., 2000. İnsan Kaynakları Yönetimi, Yargı basım, Ankara, 304s.
- CERİT, Y., 2004. “Küreselleşmenin Eğitimsel Etkileri”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(9), ss.47-65.
- CHANG, T., 2003. “ A Structural Model Of Race, Gender, Class and Attitudes Toward Labor Unions “, The Social Science Journal, 40, ss.189-200.
- ÇALIŞKAN, M., 2003. “Ücret Gelirleri Hakkında 4842 Sayılı Kanun İle Yapılan Düzenlemeler”, Mali Yönetim ve Denetim, 4(21), ss. 90-98.
- ÇAM, O., 2003. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yeri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÇELİK, N., 1994. İş Hukuku Dersleri, 1994, 12. b., Beta Basım, İstanbul, 568s.
- ÇELİK, N., 1985. İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul, 511 s.
- ÇETİK M. ve AKKAYA, Y., 1999. 1990’lı Yıllarda Türkiye’de Endüstri İlişkileri Araştırma Raporu, Numune Matbaacılık, İstanbul, 271 s.
- ÇİDAMLI, Ç. ve Diğerleri, 1993. Dinazorların Krizi, 3. b., Renk Basımevi, İstanbul, 215s.
- DEMİR, F. ve Diğerleri, 2000. Sendikalar, 1. b., Anadolu Matbaacılık, İzmir, 148s.
- DEMİR, F., 1999. Sendikalar Hukuku, 4. b., Barış Yayınları, İzmir, 322s.
- DEMİR, G., 2001. “Küreselleşme Üzerine”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 56(1), ss.73-104.
- DEMİRBİLEK, T., 1997, “Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu Açısından Toplu İş Sözleşmesi Görüşmeleri Üzerine Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 12(1), ss. 45-81.
- DOĞANOĞLU, F., 2001. “Küreselleşme ve İnsan Kaynakları Yönetimi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(16), ss. 173-181.
- DİNÇER, Ö. ve FİDAN, Y., 1996. İşletme Yönetimine Giriş, Beta Basımevi, İstanbul, 300s.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), 2000. Verimliliğe Dayalı Ücret Sistemlerine Geçiş, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 80s.
- DPT, 2000. Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- EKİN, N., 1979. Endüstri İlişkileri, Venüs Ofset, İstanbul, 304s.
- EKİN, N., 1987. Endüstri İlişkileri, 4. b., Venüs Ofset, İstanbul, 240s.
- EKİN, N., 1994. Endüstri İlişkileri, 6. b., Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 232s.
- ERSİNADIM, H., 2000. “ Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- FİDAN, F., 2001. “ Ücret Tespitinde İşçi Kesiminin Yaklaşımını Belirleyen Unsurların Analizi”, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- GERŞİL SARI, G., 2004. “ Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, 2004, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1)

ss.147-148.

- GÜL, H.,2000. “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim”, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler enstitüsü Dergisi, 2(3), ss. 59-93.
- GÖKSU, N., 2005. “ İşgören ve İşverenlerin Ücret Algılamalarının İşletme Performansına Etkisi: Kahramanmaraş Hazır Giyim Sektörüne Yönelik Bir Araştırma ”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- GRINT, K., 1998. Çalışma Sosyolojisi (Çev: Veysel Bozkurt), 1. b., Alfa Yayınları, İstanbul, 450s.
- GÜLER, M., 2003. “ Türk İş Hukuku’nda Ücretin Korunması ”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÜVEN M., İ. BAKAN ve S. YEŞİL, 2004. “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler”, Celal Bayar Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 12(1), ss.131-132.
- GROWTH ve CHANGE, 2001. “Unemployment, Growth, and Trade Unions ”, 32, ss.69-91.
- HANÇER, M., 2004, İşletmelerde Verimliliği Arttırma ve İnsan kaynakları, 1. b., Detay Yayınları, Ankara, 164s.
- HESAPÇIOĞLU, M., 1994. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, Beta basım, İstanbul, 488s.
- İŞIK Y., 1995. Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, 1.b., Ayrıntı Matbası, Ankara, 224s.
- İŞIKLI, A., 2003. Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, 1. b., T.C. Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, Ankara, 345.
- İŞIKLI, A., 2003. İş Hukuku, 5. b., İmaj Yayınevi, Ankara, 356 s.
- KAĞNICIOĞLU, D., 1999. Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; No: 160, Eskişehir, 342s.
- KARABAĞ, S., 2002. Mekanın Siyasetleşmesi, 1. b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 210s.
- KARACA, N. G., 2003. “ Sendikaların Kurulması ve Yönetilmesi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ed: Ö. Z. ALTAN, Anadolu Üniversitesi Web – Ofset , Eskişehir, 369s.
- KARACA, N. G., 2003. “Sendikaların Faaliyetleri, Mali yapısı, Denetimleri ve Son Bulmaları”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ed: Ö. Z. ALTAN, Anadolu Üniversitesi Web – Ofset , Eskişehir, 369s.
- KAYNAK, T. ve diğerleri, 1998. İnsan kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No : 276, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 446, 512s.
- KESİCİ, B., 2005. “ Performansa Göre Ücretlendirme Sistemi Kahramanmaraş Devlet Hastanesi İle Kadın- Doğum ve Çocuk Hastanesinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- KOBU, B., 1999. Üretim Yönetimi, Avcıol Basımevi, İstanbul, 570s.
- KOCABAŞ, F., 2001. “İşveren Sendikaları ve Küreselleşmenin İşveren Sendikaları Üzerindeki Etkileri ”, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- KOÇ, Y., 1997. Sendikal Alanda Güncel Gelişmeler, Demircioğlu Basım, Ankara, 305s.
- KOÇ, Y.; 1998. 100 Soruda Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi, 1.b., Miro Matbaası, İstanbul, 193s.
- KOÇ, Y., 1999. Niçin Sendika? Nasıl Sendika?, Türk İş Eğitim Yayınları, Ankara, 64s.
- KOÇ, Y., 2000. Türkiye’de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar), Yorum Basım,

- Ankara, 400s.
- KOÇ, K. K., 2002. “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Baskı Grubu Olarak Faaliyeti”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KORAY, M., 1994. Değişen Koşullarda Sendikacılık, Promat Basım, İstanbul, 279s.
- KUMAŞ, H., 1993. “Türkiye’de Çalışan Çocuk Gerçeği ve Çalışma Koşulları (İzmir Örneğinde Ayakkabıcılık, Mobilyacılık ve Oto-Yan Sanayi Sektöründe Bir Araştırma)”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, .
- KUMAŞ, H., 200. “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(4), ss. 1-43.
- KURU, O., 1998. “Türkiye’de İşçi Sağlığı, İş Güvenliği: Teftiş, Sorunlar, Öneriler”, III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, s. 249-259, İstanbul: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın No: 36, 337s.
- LORDOĞLU K. Ve ÖZKAPLAN, N. 2003. Çalışma İktisadı, Özyılmaz Matbaası, 453 s.
- LORDOĞLU K. Ve TÖRÜNER, M. 1995. Çalışma Ekonomisi, 2.b., Beta Basım, İstanbul, 208s.
- LORDOĞLU K., N. KAPLAN ve M. TÖRÜNER, 1999. Çalışma İktisadı, 3. b., Beta Basım, İstanbul, 318s.
- MAHİROĞULLARI, A., 2001. “Anadolu’da Sendikacılık : Sivas Örneği”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. dergisi, 16(1), ss.93-114.
- MÜFTÜOĞLU, Ö., 1990. “Türk Bankacılık Sektöründe Çalışan Yapısı ve Ücret Sistemleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖNSAL, N., 1996. Endüstri İlişkilerinde Gerekli Bilgiler ve Tablolar 1, Kamu-İş Eğitim Yayınıdır, Ankara, 154s.
- ÖZ, Y., 1993. “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- OZAN, E., 2005. “Kobilerde Yeniden Yapılanma Stratejileri : Kahramanmaraş Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- ÖZÇELİK, A. O., 2000. “Yöneticilik Eğitimi Alan Bireylerin Sendikalar ve Sendikal Faaliyetler Üzerindeki Görüş ve Tutumlarının İncelenmesi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 29(1), ss. 75-114.
- ÖZÇELİK, A. O., 1993. “Toplu Pazarlık Sisteminin İşletme Yönetimine Etkileri ve Konuyla İlgili İşveren Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma”, Yayınlanmış Doktora Tezi.
- ÖZDEMİR, K., 2000. “İşçi Sendikaları ve Üst Kuruluşlarında Yönetim Kurulu, Yetkileri , Görevleri ve Sorumlulukları ”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara.
- ÖZGEN, H., ÖZTÜRK A. ve YALÇIN, A. 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitapevi, Adana, 421s.
- PAKSOY, A., 2006. “Performansa Dayalı Ücretlendirme: Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş
- SABUNCUOĞLU, Z., 2000. İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. b., Ezgi Kitapevi, Bursa, 310s.
- SARACEL, N., 2002. “Toplu İş Sözleşmesi, Yapılması, Kapsamı ve Hükümü ”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ed: Ö. Z. ALTAN, Eskişehir, 369s.
- SAYILAN, F., 2001. “Yetişkin Eğitimi Bağlamında İşçi Eğitimi Üç İşçi Sendikasında

- Etnografik Örnek Olay İncelenmesi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halk Eğitim Anabilim Dalı, Ankara.
- SCHULZ, R., 1995. “Sendikaların Geleceği”, Dünyada ve Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları Semineri, s.29-37, İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 153, 83s.
- SECRETVCV, 2004. Ücret Yönetimi, http://secretcv.com/uye_firma.php?id=390-43k
Erişim Tarihi: 22.09.2006
- SÜMER, H.H., 2000. İş Hukuku, Güncelleştirilmiş 7. b., Mimoza Yayınları, Konya, 296s.
- ŞAHİN, S., 1996. “ Personel Ücretlendirmesi ve Bilgi İşlem Sektörü İçin Bir Ücret Sistem Model Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ŞİMŞEK, Ş., 1998. İşletme Bilimlerine Giriş, 5.b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 36 s.
- ŞİMŞEK, Ş. ve diğerleri, 2007. Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Geliştirilmiş 2. b., Gazi Kitabevi, Ankara, 439s.
- ŞİMŞEK, Ş., 2003. İşletme Bilimlerine Giriş, 10. b., Adım Matbaacılık, Konya, 385s.
- ŞİŞLİ, Z., 2000. “ Sendikaların Örgütsel Yapısı ve Katılımcılık”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TEKELİ, G., 2000. Çalıştıran İle Çalışan İçin, Dizgi Ofset, Konya, 266 s.
- TEKİN, M., 1999. Üretim Yönetimi, Cilt 2, Arı Ofset Matbaacılık, Konya, 33 s.
- TUĞ, A., 1992. Sendikalar Hukuku, 2. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 266 s.
- TUNA, O. ve YALÇINTAŞ, N., 1997. Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul, 278s.
- TURAN, K., 1999. Milletler arası Sendikal Hareket ve Küreselleşme, Ankara, 130s.
- USLU, M., 1995. “ Dünya’da ve Türkiye’de İşveren Sendikacılığı ve İşveren Örgütleri ”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UYVAL, Y., 1999. “Bölüşüm İlişkileri ve Bu İlişkilerin Düzenlenmesinde Etkili Olabilecek İktisat Politikalarının Değerlendirilmesi – Türkiye Örneği –”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(2), ss.1-292.
- ÜNAL, A., 1998. “ Performansa Dayalı Ücret ”, Kamu-İş Sendikası Yayını, İstanbul, 200s.
- ÜNSAL, E., 1997. Sendika Yazıları, 1. b., Boyut Matbaacılık, İstanbul, 397s.
- YAĞCI, T., 1995. “Küreselleşmenin Getirdiği Yeni Oluşumlar Karşısında İşletme Yönetiminde İletişimin Önemi ve Etkinliği”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- YÜKSEL, Ö., 2000. İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara, 286s.
http://www.odevsitesi.com/odevler/2005_8/145389-sendikalar.htm
Erişim Tarihi:10.03.2007
- http://www.odevsitesi.com/odevler/2005_8/142440-turkiye-de-sendikacilik.htm
Erişim Tarihi:10.03.2007
- http://www.isguc.org/arc_view.php?ex116 Erişim Tarihi:10.03.2007
- <http://www.humanresourcesfocus.com/proje4.asp> Erişim Tarihi: 30.03.2007
- http://www.odevsitesi.com/odevler/2005_6/113950-sendikal-haklar.htm
Erişim Tarihi:10.03.2007
- http://www.odevsitesi.com/odevler/2005_6/105198-sendikalarla-iliskiler.htm
Erişim Tarihi:10.03.2007
- <http://www.odevsitesi.com/odevler/arsiv1/13527-sendikalasma-ve-yonetime-etkisi.htm>
Erişim Tarihi:10.03.2007
- http://www.odevsitesi.com/odevler/2005_8/144138-sendikalarin-orgutlenme-kapasiteleri.htm Erişim Tarihi:10.03.2007
- http://www.odevsitesi.com/default.asp?islem=dok_indir&odevno=147380

Erişim tarihi:23.03.2007

<http://www.odevturk.com/indirrr2.asp?id=1061>

<http://www.odevturk.com/odev.asp?id=2795>

<http://www.odevtr.com/indirrr2.asp?id=6050>

<http://www.scottishlabour.org.uk/tradeunions/>

<http://www.birlesikmetal.org>

<http://www.canaktan.org>

<http://www.secretcv.com>

<http://www.globalisationguide.org>

<http://isguc.org/arc> view.php?ex=33

247 Sayılı ve 1963 Tarihli Sendikalar Yasası

2821 Sayılı Sendikalar Yasası

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası

Petrol-İş Dergisi Eki, 2003. Sendikal Notlar, 156s.

Erişim Tarihi: 05.04.2007

Erişim Tarihi: 05.04.2007

Erişim Tarihi: 05.04.2007

Erişim tarihi:19.04.2007

Erişim Tarihi : 02.05.2007

Erişim Tarihi: 28.05.2007

Erişim Tarihi: 30.05.2007

Erişim Tarihi: 30.05.2007

Erişim Tarihi:22.09.2006

EKLER

EK 1: ANKETE KATILAN SENDİKALAR

Sıra No	SENDİKANIN ADI	FAALİYET GÖSTERİLEN ŞİRKET/KURUM
1	TES-İŞ	DSİ
2	TEKSİF	-MARMİS A.Ş -GÖNEN TEKSTİL A.Ş.
3	ÖZ İPLİK İŞ	ARSAN TEKSTİL A.Ş.
4	SAĞLIK İŞ	KAHRAMANMARAŞ SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ SITMA İŞÇİLERİ
6	HAK-İŞ	KAHRAMANMARAŞ BELEDİYESİ

EK 2: ANKET FORMU (İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİNLİĞİNE İLİŞKİN ANKET FORMU)

Bu araştırmada siz işçilerin İşçi Sendikaları konusundaki görüşlerinizi ve özellikle güven, sağlık, eğitim alanındaki görüşleriniz amaçlanmaktadır. Bu ankette toplanacak veriler, akademik amaçlı olarak kullanılacak olup, anketin kimin tarafından doldurulduğu (anketi dolduranın kimliği) araştırmacı da dahil olmak üzere hiçbir şahıs ve kurum tarafından bilinmeyecektir. Dolayısıyla ankette size sunulan sorulara lütfen en doğru olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyerek veya tablo halinde sorulmuş sorular için ilgili seçeneğe (X) işareti koymak suretiyle cevaplayınız. Vereceğiniz bilgiler araştırmacının kalitesinin yükseltilmesinde çok önemli olup, sizden alınan bilgilerin doğruluk derecesi yapılan araştırmada elde edilen bulguların güvenilirliğine büyük oranda etki edecektir. Değerli zamanınızı ayırarak anketimizi cevaplayacağınıza olan güveninizle şimdiden **TEŞEKKÜR** **EDERİM.**

Melike AKÇA

KSÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

e-mail: akcamelike@gmail.com

gsm: 0 533 543 23 23

I. BÖLÜM

1. İşletmenizin hukuki yapısı

1. () Anonim Şirket 2. () Limited Şir. 3. () Kollektif Şir. 4. () Diğerleri belirtiniz

2. İşletmenizin mülkiyeti

1. () Özel Sektör 2. () Kamu Sektörü 3. () Karma (Özel / Kamu)

3. İşletmenizin faaliyette bulunduğu ana sektör

1. () İmalat 2. () Hizmet 3. () Ticaret 4. () Diğerleri belirtiniz

4. İşletmenizin faaliyette bulunduğu endüstri kolu

1. () Tekstil- Konfeksiyon 2. () Gıda 3. () Çelik Eşya 4. () Diğerleri belirtiniz

5. Cinsiyetiniz

1. () Kadın 2. () Erkek

6. Kaç yaşındasınız

1. () 20-30 2. () 31-40 3. () 41-50 4. () 51 ve yukarısı

7. Medeni haliniz

1. () Evli 2. () Bekar 3. () Boşanmış 4. () Dul

8. Eğitim durumunuz

1. () İlkokul 2. () Ortaokul 3. () Lise ve Dengi Okul 4. () Meslek Yüksek Okulu

5. () Diğerleri belirtiniz

9. Halen çalışmakta olduğunuz işletmedeki pozisyonunuz

1. () Kalfa 2. () Usta 3. () Şef

10. Çalışmakta olduğunuz işletmede kaç yıldır bu pozisyonundasınız

1. () 1 yıldan az 2. () 1 ile 3 yıl arası 3. () 4 ile 6 yıl arası 4. () 7 yıl ve yukarısı

11. İşletmede çalışan personel (işçi- memur) sayısı

1. () 50- 100 arası 2. () 101- 250 3. () 251- 500 4. () 501- 1000 arası 5. () 1000'den den yukarısı

12. Kaç yıldır sendikaya üyesiniz ?

1. () 1 yıldan az 2. () 1- 3 yıl 3. () 4- 6 yıl 4. () 6- 10 yıldan fazla

II. BÖLÜM

Çalışanların Sendikaya Olan “Güvenini” Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13. Bağlı bulunduğunuz sendika size bir güven oluşturuyor.					
14. Sendikaya üye olmam sosyal güvenliğimi sağlamam açısından ayrı bir katkı sağlar.					
15. Sendikalı olmam iş haricindeki sosyal aktivitelere katılmama olanak sağlar.					
16. Sendika yararına olabilecek bilgilere “ kulak kabartmak” her işçinin görevidir.					
17. İşyerinde yükselmek, sendikada katılmaktan daha önemlidir.					
18. Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını gözönünde bulundurmalıdır.					
19. Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.					
20. Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.					
21. Bir diğer işçiye itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.					
22. Sendikanın başarılı olabilmesi için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.					
23. Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.					
24. Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim yoktur.					
25. Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.					
26. Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.					
27. Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.					
28. Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.					
29. Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.					
30. Sendikadan çok işime bağlıyım.					
31. Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyeceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.					

Eğitim, Sağlık ve Ücret Konusunda Çalışanlar Üzerindeki Sendikaların Etkinliğini Ölçmeye Yönelik Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
32. Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.					
33. Bağlı bulunduğunuz sendikanın, işyerinizdeki eğitiminizle ilgili etkinliği sözkonusudur.					
34. Alınan eğitim yeterli olmaktadır.					
35. Aldığım eğitim iş yaşamında yönetsel kararlar almamda bana yardımcı olmaktadır.					
36. Aldığım eğitim iş yaşamında olumlu katkılar sağlamaktadır.					
37. Çalışanlara gerekli mesleki eğitim verilir.					
38. Sendikalar işgören eğitiminin sağlanmasında önemli görevler üstlenmelidir.					
39. İş güvenliğim açısından sendikalı olmam bana ayrı bir katkı sağlamaktadır.					
40. Toplu pazarlık açısından sendikalı olmam bana ayrı bir katkı sağlamaktadır.					
41. Sendikalı olmamdan dolayı çalıştığım kurumda adil bir ücret sistemi uygulanır.					
42. Sendikaların en önemli amaçlarından biri işgörenlerin ücret düzeylerinin artırılmasına ağırlık vermeleridir.					
43. Ücret işgöreni hem ekonomik hem de sosyal yönden motive edici olmalıdır.					
44. Sendikalar işgörenlerin ücret tespitinde gerekli olan hizmeti yerine getirmelidirler.					
45. Sendikalar, işçilerin kuruluşlarla iyi ilişki ve işbirliği sağlamaları için yönetimlerin başvuracağı bir araç olan kardan belli bir oranın ücretlerine pay olarak almalarını sağlayan antlaşmalar yapmalıdır.					
46. Örgütler işçilerin ücret düzeylerini belirlerken, sendikalar bu sınırın pazarlıkla belirlenmesini sağlamalıdır.					
47. İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.					
48. Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.					
49. Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret, artışı, terfi gibi) olmayı garantilemektir.					
50. Üyesi olduğum sendika, sağlığımızın korunması açısından bizlere katkı sağlamaktadır.					
51. Sendikaların amaçlarından biri de sendikalı işçilere sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak ve oluşabilecek risklere karşı korumaktır.					
52. Sendikaların işçilerin sağlık giderlerinin karşılamalarında destek olmaları önemli bir görevdir					
53. Sendikalar işçilerin fiziksel sakatlanmalarında işgörelere maddi ve ruhsal yardım sağlamalıdır.					
54. Sendikalar işçilerin sağlığına ve güvenliğine zarar verebilecek işletmedeki çalışma koşullarını sistemli ve bilimsel bir şekilde düzenleme çalışmalarına dikkat etmelidir.					

ÖZGEÇMİŞ

Melike Akça 1979 'da Kahramanmaraş ' ta doğdu. İlkokulu Kahramanmaraş Fatih İlkokulunda bitirdi. Daha sonra öğrenimini Kahramanmaraş Çukurova Elektrik Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 1999 yılında kazandığı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümüne girerek 2003 yılında mezun oldu. Halen Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi olan Akça, iyi derecede İngilizce bilmektedir.