

TÜRKİYE’DE VE AVRUPA’DA SENDİKAL YOĞUNLAŞMA

Dr. Öğretim Üyesi Ülkü Nur ZENGİN¹

Öğretim Üyesi, Polis Akademisi

Öğretim Görevlisi Tarkan ZENGİN²

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

ÖZET

Sendikalar, Endüstri Devrimi ile birlikte ortaya çıkmış ve o günden beri çalışma hayatının en önemli aktörleri arasında yer almıştır. Ortaya çıkış ve gelişim süreçleri her ülkede farklılık göstermiştir. Nitekim sendikaların ortaya çıktığı Batı ülkelerinde son dönemde sendikal yoğunluk oranlarında bir düşüş yaşanırken Türkiye’de sendikal yoğunluk artmaktadır. Bu çalışmada öncelikle dünyada ve Türkiye’de sendikalaşmayı etkileyen küresel faktörler ele alınacaktır. Ardından Türkiye’de sendikalaşma sürecini etkileyen ulusal faktörlere alan araştırması yöntemiyle elde edilen veriler üzerinden bakılacaktır. 1197 kişilik sendika üyesi çalışanlardan oluşan bir örneklem ile yürütülen çalışmayla Türkiye’de sendikaların tercih edilme nedenleri ve beklentileri karşılama oranları ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma, Dünya’da Sendikacılık, Türkiye’de Sendikacılık, Sendikalaşma Sürecini Etkileyen Faktörler.

TRADE UNION CONCENTRATION IN TURKEY AND EUROPE

ABSTRACT

Unions emerged with the Industrial Revolution and have been among the most important actors of working life since then. The emergence and development processes differed in each country.

1 ORCID ID: 0000-0003-2159-2263, unurzengin@hotmail.com

2 ORCID ID: 0000-0003-2678-6331, tzengin@ybu.edu.tr

As a matter of fact, while there has been a decrease in union density rates in the Western countries where unions emerged, union density is increasing in Turkey. In this study, first of all, global factors affecting unionization in the world and in Turkey will be discussed. Then, the national factors affecting the unionization process in Turkey will be examined through the data obtained by the survey research method. With the study carried out with a sample of 1197 union member employees, the reasons for choosing unions in Turkey and the rate of meeting expectations will be tried to be revealed.

Keywords: Trade Unionization, Unionism in the World, Unionism in Turkey, Factors Affecting the Unionization Process.

GİRİŞ

İnsanlık tarihi, hayatın seyrini ani şekilde değiştirecek olaylara göre dönemlere ayrılmaktadır. Yeni bir dönemin başlamasına sebep olan olayların en önemlilerinden birisi de Endüstri Devrimi'dir. Endüstri Devrimi sosyal, ekonomik ve siyasi pek çok sonuç doğurmuştur. Üretim ilişkilerinin değişimiyle birlikte batıda ortaya çıkan işçi sınıfı, Devrimin doğurduğu en önemli sosyal sonuç olmuştur. Nitekim işçi sınıfının doğuşu toplumsal ve siyasi yapıda köklü değişikliklere neden olmuştur. İşçi sınıfının haklarının savunulması için kurulan sendikalar bu değişimin sembol yapıları haline gelmiştir.

Her ülkede işçi sınıfının gelişim seyrinde yaşanan farklılıklar sendikaların da gelişim seyrine yansımış, farklı ülkeler için farklı süreçler yaşanmıştır. Bu farklılık günümüzde de açık bir biçimde gözlenmektedir. Bu makalede de öncelikle sendikaların gelişim seyri açısından Türkiye ve dünya sendikacılığı karşılaştırılarak farklı yönler ortaya konulmaya çalışılacak, bu farklılıkların son dönemde Türk sendikacılığına nasıl yansıdığı analiz edilecektir.

Çalışmada Türkiye'de işçi sendikaları ile ilgili veriler 2013 yılı itibariyle kullanılacaktır. 2013 yılına kadar işçi sayılarının tespitinde sendikaların Çalışma Bakanlığı'na bildirdikleri üye sayıları esas alınmaktaydı. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun çıktığı 18 Ekim 2012 tarihine kadar işçi sendikalarının toplu sözleşme yapabilmek için sağlamaları gereken şartlardan biri de "işkolunda en az %10 üyeye sahip olmak"tı. İşkolu barajı nedeniyle sendikalar toplu sözleşme yapma yetkisini kaybetmemek için istifa eden, vefat eden veya emekli olan işçilerin sendika üyeliklerini düşürmemekteydi. Sendikaların bu gerçekçi olmayan bildirimlerinin esas alındığı Çalışma Bakanlığı verileri sendikaların üye sayıları bakımından güvenilir olmaktan uzaktı. Tablo 1'de durumun daha iyi ortaya konulması için verilen örnek 2003 yılı Temmuz ayına ait istatistikleri içermektedir.

Tabloda yer alan iki işkolunda sendikaların üye sayısının mevcut işçi sayısının üzerinde olması söz konusu durumun çarpıcı bir göstergesidir.

Tablo 1: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2003 Temmuz Ayı İstatistikleri (Resmi Gazete - 20 Temmuz 2003)

İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları İstatistikleri						
İŞKOLU		TOPLAM İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE	
NO	ADI				SAYISI	%
23	HABERLEŞME	40.785	TÜRKİYE HABER-İŞ (Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televiz- yon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası)	021	50.588	124,03
26	MİLLİ SAVUNMA	27.967	TÜRK HARB-İŞ (Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri sendikası)	013	34.111	121,96

Türkiye’de memur sendikacılığında üyelerin tespitine ilişkin işçilerde uygulanan farklı bir yöntem kullanılmıştır. Memur sendikalarının üye sayılarının tespiti, kurumlarda kurumun ilgili yetkilileri ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilcinin katıldığı toplantıyla belirlenir. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır. Mevzuata göre 15 Mayıs tarihi itibarıyla üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. Bu tutanaklar, kamu işvereni ve sendikalarca mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden tespit yapılır. Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların belirlenen toplam üye sayıları ve sonuçlar her yıl temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazetede yayımlanır. Memur sendikaları istatistiklerinde 2002 yılında yayımlanan ilk resmi istatistiklerden itibaren güvenilir yöntemlerin kullanılması nedeniyle memur sendikalarına ait veriler 2002 yılından itibaren kullanılacaktır.

1. AVRUPA'DA SENDİKALAŞMA ORANLARI

Sendikaların tarih sahnesinde ilk görüldüğü yer Sanayi Devrimi sonrası İngiltere olmuştur. Sermaye ve emek birbirinden ayrılınca emeğin özgürleşmesi söz konusu olmuş ve emeği ile geçinen ve bağımlı çalışan olarak nitelendirilen emekçilerin sayısı artmıştır. Bu iki durum sendikaların kuruluş aşamasındaki temel itici güç olmuştur (Işıklı, 2003: 17). Sermaye-emek ilişkisindeki bu dönüşümün farklı ülkelerde farklı hızla ve seyirle yaşanmış olması da sendikacılığın gelişme hızının da ülkeler bazında değişiklik göstermesine neden olmuştur (Gerschenkron, 1986; Weiss,1993). Bütün bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda dünyanın bütünündeki sendikal gelişimin ele alınmasının bu çalışmanın sınırlarını aşacağı açıktır. Bu nedenle sendikaların çıktığı coğrafya olması nedeniyle Avrupa ülkeleri ile Türkiye'deki sendikal gelişimin karşılaştırılması uygun görülmüştür. Bununla birlikte ülkelerin refah seviyelerinin ve çalışma şartlarının çok farklı olduğu bir dünyada çok sayıda sendikal yapının olması dünya sendikacılığını karşılaştırmalı analiz etmeyi zorlaştırmaktadır.

1990'lı yıllardan itibaren yaşanan siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeler sendikaların güç kaybetmesine yol açmıştır. Çalışma hayatı ile ilgili olarak yaşanan değişim başlıca şu alanlarda görülmüştür: işyeri kavramı, üretim süreci, çalışanın ve sendika üyelerinin niteliği, ekonomik politikalar ve çalışma düzeni. Bu dönemde yaşanan ucuz emek arayışı, işsizliğin artışı, düşük ücret uygulamaları ve sosyal hakların tasfiyesi gibi ekonomik politikaların uygulanması da sendikal yoğunluk oranlarını olumsuz etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu sektörünün küçülme eğilimi, özelleştirme, taşeronlaştırma, esnek çalışma ve iş güvencesinin ortadan kaldırılması da benzer etkiye sahip diğer uygulamalardır. Bütün bu dış faktörlerin yanı sıra “güç zehirlenmesi” diye de nitelendirilebilecek güçlenen sendikaların ideolojik veya maddi anlamda haksız çıkar sağlamak için araç olarak kullanılmaya başlaması da sendikaların toplum nazarındaki imajını olumsuz etkilemiştir. Tablo. 2'de bütün bu olumsuz şartların Avrupa ülkelerindeki sendikal yoğunluğa olan etkisi açık bir biçimde görülmektedir.

Tablo 2: Avrupa Ülkelerinde Dönemsel Sendikal Yoğunluk Oranları (%)

	Sendikal Yoğunluk				
	1980	1990	2000	2010*	2018
Finlandiya	69	73	75	70	60,3
Danimarka	79	75	74	69	66,5
İsveç	78	82	80	68	64,9
Norveç	58	59	51	55	49,2
Belçika	54	54	49	52	26,3
İtalya	48	39	35	36	34,4
İrlanda	64	57	40	34	26,2
Romanya	100	80	40	33	21,4
Avusturya	57	47	37	28	26,3
Britanya	51	39	30	27	23,4
Slovenya		69	42	26	23,8
Yunanistan		39	34	24	20,2
İspanya	19	13	17	20	13,6
Bulgaristan	98	81	28	20	15,3
Almanya	35	31	25	19	16,5
Hollanda	35	24	23	19	16,4
Portekiz	55	28	22	19	15,3
İsviçre	28	28	23	17	14,9
Çek Cum.			27	17	11,4
Macaristan	94	83	22	17	8,3
Slovakya			32	17	11,3
Polonya	65	37	17	14	13,4
Litvanya			17	10	7,4
Fransa	18	10	8	8	8,8
Estonya		94	15	8	6

* Bazı ülkeler için 2019 ya da 2020 verisi. Kaynak: Ulusal kaynaklara dayalı ICTWSS veri tabanı

1.1 Avrupa’da Sendikacılığın Etkileyen Faktörler

Sendikal hareketin ülkeler özelinde etkilendiği farklı parametreler olmakla birlikte dünya ölçeğinde etkili olanların varlığı da göz ardı edilemez. Küreselleşme, uluslararası rekabet, neoliberal politikalar, yeni üretim tekniklerinin kullanımı, emeğin dönüşümü, ideolojik alanda yaşanan değişim ve pazarlığın desantralizasyonu bu konuda öne çıkan etkenlerdir.

Günümüz dünyasının ekonomik, sosyal ve siyasi bütün süreçlerini etkileyen küreselleşme olgusu bütün aktörler gibi ekonomi ve endüstri ilişkiler alanının önemli bir aktörü olan sendikaları da yeni bir ilişkiler ağıyla karşı karşıya

bırakmıştır. Ulusal aktörlerin güç kaybettiği, uluslararası aktörlerin etkisinin giderek arttığı bu yeni sistemden sendikalar da olumsuz etkilenmiştir (Dharam, 1994: 36). Uluslararası baskı oluşturmak, çok uluslu şirketlerin sayılarının ve faaliyet alanlarının genişlemesi, toplumlar ve yönetimler arasındaki karşılıklı etkileşimin yoğunlaşması sendikal hareketin uluslararası örgütlenme gerekliliğini daha da görünür kılmıştır (Ünal, 1999).

Küreselleşmenin endüstri ilişkiler alanına yaptığı bir diğer etki sermayenin uluslararası dolaşımını mümkün kılmak olmuştur. Bu sayede sermaye, işgücünün ucuz olduğu coğrafyalara kaymış, bu durum gelişmiş ülkelerdeki bağımlı çalışan sayısını, dolayısıyla potansiyel sendikalı sayısını da aşağı çekmiştir (Önder ve Zengin, 2018: 82).

1980 sonrası ABD ve İngiltere başta olmak üzere dünyada izlenen neoliberal politikalar da sendikalaşmayı olumsuz etkilemiştir. Bu durumun en çarpıcı örneklerinden birisi John Howard'ın Avustralya'da izlediği politikalar sonucu sendikaların üye sayısının yarıya düşmüş olmasıdır (Lateu, 2016: 12-13).

İşçilerin fabrika ölçeğinde yoğunlaşmasını sağlayan Fordist üretim sistemi ile aynı dönemde uygulanan Keynesyen politikalar niteliksiz işçilerin haklarını savunma misyonuyla sistem içinde önemli bir pozisyon edinmiştir. İşgücünün yapısının ve çalışma şartlarının değişmesi sonucunda sendikaların üye sayıları ve çalışanlar arasındaki birliktelik motivasyonu azalmıştır (Bilgin, 2000: 70-76).

Dünyada yaşanan siyasal gelişmeler sendikaların kuruluşunda etkili olan Marksizmin gerilemesine neden olmuştur. Bu gelişmenin ardından kendini sağ veya sol olarak nitelendiren farklı ideolojilerin sendikalarda etkili olmaya çalıştığı bir dönem başlamıştır (Frenkel ve Coolican, 1984). Sendikal çoğulculuk ya da sendikal çeşitlilik (Hyman, 2001) diye tanımlanabilecek olan bu durum sendikalarda ideolojinin yerini alacak eşitlik, adalet ve kolektivizm gibi değerlerin ön plana çıkmasını beraberinde getirmiştir (Burchielli, 2006: 138).

Pazarlıkların sektörel düzeyden şirket düzeyine inmesi şeklinde özetleyebileceğimiz desantralizasyon süreci de sendikal başarıyı düşürmüştür. Her şirket ile pazarlık sürecini yürütecek toplu sözleşme uzmanı kişilerin olmaması kazanımları minimize etmektedir. Ayrıca işyeri düzeyinde uyulması gereken üst kuralları içeren sektörel toplu sözleşmelerin hiyerarşik üstünlüğünü de yitirmesini ortaya çıkaran bu durum sözleşmelerin kapsamını da daraltmıştır (Bernaciak vd., 2014: 13).

Bahsedilen genel etkilere sahip bu olguların yanı sıra her ülkede yaşanan siyasal gelişmeler ve mevzuat değişiklikleri gibi olaylar da sendikaların gelişim sürecinde önemli etkilere sahip olmuştur ve olmaya devam etmektedir.

Türkiye örneği üzerinden gitmek gerekirse yaşanan darbe süreçleri ve arkasından gelen sistemsel değişimler sendikaların üye sayılarını olumsuz biçimde etkilemiştir. Bununla birlikte alt işveren işçilerine sendikalaşma hakkı, sendika üyeliğinde noter şartının kaldırılması gibi sendikal örgütlenmenin önündeki yasal engellerin kaldırılması da sendikaların üye sayılarının artıran düzenlemeler olmuştur.

2. TÜRKİYE’DE SENDİKALAŞMA ORANLARI

Yukarıda sayısal verilere bakıldığında sendikaların ana vatani olan coğrafyada sendikalaşma oranlarında düşüş yaşanmaktadır. Bu düşüşün nedenleri üzerinde de yukarıda durulmuştur. Türkiye’de benzer şekilde 1990’lı yıllardan itibaren çeşitli nedenlerle sendikalaşma oranlarında ve üye sayılarında düşüş yaşanmıştı. Ancak Avrupa’dan farklı olarak ülkemizde memur sendikacılığında 2002 yılından itibaren, işçi sendikacılığında ise 2013 yılından itibaren istikrarlı biçimde üye sayılarında ve sendikalaşma oranlarında artış görülmektedir. Bu artışlar resmi olarak açıklanan sayısal verilerde görülmektedir. Tablo 3 ve 4’te sırasıyla Türkiye’de işçi ve memurlarda sendikalaşma oranları verilmiştir.

2013-2022 işçi sendikalaşma oranları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmî verileri baz alınarak incelendiğinde Türkiye’de işçi sendikaları açısından sendikalaşma oranlarının bu dönemlerde sürekli arttığı görülmektedir.

Tablo 3: Sigortalı ve Sendikalı İşçi Sayıları ile Sendikalaşma Oranları (2013-2022)

Dönem	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Sayısı	Dönemsel Üye Artışı	Resmi Sendikalaşma Oranı (%)
2013 Ocak	10.881.618	1.001.671	-	9,2
2013 Temmuz	11.628.806	1.032.166	30.495	8,9
2014 Ocak	11.600.554	1.096.540	64.374	9,5
2014 Temmuz	12.287.238	1.189.481	92.941	9,7
2015 Ocak	12.180.945	1.297.464	107.983	10,7
2015 Temmuz	12.744.685	1.429.056	131.592	11,2
2016 Ocak	12.663.783	1.514.053	84.997	12
2016 Temmuz	13.038.351	1.499.860	-14.193	11,5
2017 Ocak	12.699.769	1.546.565	46.705	12,8
2017 Temmuz	13.581.554	1.623.638	77.073	11,95
2018 Ocak	13.844.196	1.714.397	90.759	12,38
2018 Temmuz	14.121.664	1.802.155	87.758	12,76
2019 Ocak	13.411.983	1.859.038	56.883	13,86
2019 Temmuz	13.764.063	1.894.170	35.132	13,76
2020 Ocak	13.865.801	1.917.893	23.723	13,84
2020 Temmuz	14.251.655	1.946.165	28.272	13,66
2021 Ocak	14.371.096	2.069.476	123.311	14,40
2021 Temmuz	15.027.910	2.123.685	54.209	14,13
2022 Ocak	15.294.362	2.189.645	65.960	14,32
Artış Toplamı	4.413.318	1.187.974		
Artış Oranı (%)	40,56	185,9		

Kaynak: ÇSGB İstatistiklerinden derlenerek tarafımızdan hesaplanmıştır.

Tablo 4: Kamu Görevlileri Sendikalaşma Oranları (2002-2021)

Yıllar	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üyesi Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
2002	1.357.326	650.770	47,94
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.882	50,53
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	930.397	55,01
2009	1.784.414	1.017.072	57,00
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68,17
2013	2.134.638	1.468.021	68,77
2014	2.270.558	1.589.964	70,03
2015	2.354.314	1.679.028	71,32
2016	2.452.249	1.756.934	71,64
2017	2.431.228	1.684.323	69,28
2018	2.484.580	1.673.318	67,34
2019	2.549.094	1.702.644	66,79
2020	2.633.931	1.723.623	65,44
2021	2.658.555	1.718.984	64,66
Toplam Artış	1.301.229	1.068.214	
Artış Oran (%)	95,87	164,15	

Kaynak: ÇSGB Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları Hakkında Tebliğler

Türkiye’de yaşanan ve Avrupa ile farklı seyreden bu süreci açıklamak için elbette ilişkiler ağı olarak tanımlayabileceğimiz toplumsal hayatın bütün yapı ve süreçlerinin değerlendirmeye dahil edilmesi gerektiği açıktır. Ancak sosyal olguların tamamında olduğu gibi sendika olgusunun şekillenmesinde de insan faktörünün tutum ve tercihleri başat rol oynamaktadır. Bu gerçekten hareketle gerçekleştirmiş olduğumuz “Türkiye’de Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler” başlıklı alan araştırmasının sonuçları çalışan tutumlarının sürece etkilerini ortaya koymaktadır. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu alan araştırması üzerinden Türkiye’de sendikalaşma oranlarının artışında etkili olan faktörleri ele almak yararlı olacaktır.

3. TÜRKİYE’DE SENDİKALAŞMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın verileri Türkiye’de sendika üyesi çalışanlardan rastgele seçilmiş 1197 kişi ile yüz yüze yapılan görüşmelerde uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Araştırmaya katılanların yaş aralığı 21-65 olup %59,1’i erkek, %40,9’u kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada ağırlıklı olarak 30-50 yaşları arasındaki kişiler yer almıştır. Anket uygulanan kişiler görev bakımından “memur”, “kamuda çalışan işçi” ve “özel sektörde çalışan işçi” olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Örneklem kapsamındaki çalışanların üye oldukları sendikalar Türk-İş Konfederasyonu’na bağlı bir işçi sendikası olan Türk Harb-İş Sendikası ile Memur-Sen Konfederasyonu’na bağlı Eğitim-Bir-Sen, Sağlık-Sen, Diyanet-Sen ve Bayındır Memur-Sen’dir. Türk Harb-İş Sendikası hem kamuda (askeri işyerlerindeki sivil işçiler) hem de özel sektörde (özel güvenlik görevlileri) örgütlüdür.

Araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın hedeflenen amaçlarına ulaşmak için gerekli olan verileri elde etmek üzere betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede araştırma, “tarama” (survey) modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Birinci bölümde demografik bilgiler yer alırken ikinci bölümde çalışmanın ölçmeyi hedeflediği sendikalaşmayı etkileyen faktörler ile ilgili sorular yer almıştır. Ayrıca, anketin son kısmında çalışanların sendikal hareketin geleceğine dair görüş ve önerilerini belirttikleri açık uçlu soru tipi de yer almaktadır. Çalışmada bu faktörlerin görev, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi gibi bağımsız değişkenlere göre farklı etkilerinin olup olmadığı da karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Sonuçların anlamlı olup olmadığı ise Chi Square testleri ile değerlendirilmiştir.

Çalışmada sendikalaşmayı etkileyen faktörlerin tespitine yönelik olarak sorulan soruların ilki üyelik kararında ilk sırada etkili olan faktörün ne olduğudur.

Tablo 5: Üyelik kararınızda 1. sırada etkili olan faktör

	Sayı	Yüzde
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu için	432	36,5
Birliktelik sağlamak için	172	14,6
Fikri yakınlık duyduğum için	367	31,0
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	38	3,2
Güçlü bir sendika olduğu için	54	4,6
Kendimi güvende hissetmek için	52	4,4
İdari baskıdan etkilenmemek için	29	2,5
Arkadaşlarımın ve/veya çevremim etkisiyle	38	3,2
Toplam	1182	100

Tabloda da görüldüğü gibi ekonomik ve sosyal haklarının korunması beklentisi sendika üyesi olmak için birincil motivasyondur. Katılımcıların %36,5’i bu nedenle sendika üyesi olurken %31’i fikri yakınlık sebebiyle, %14,6’sı ise birlikteliği sağlamak için üye olduğunu belirtmektedir.

Tablo 6: Üyelik kararında 1. Sırada olan faktörün göreve göre dağılımı (%)

	İşçi kamu	İşçi özel	Memur
Ekonomik, özlük haklarını koruduğu için	61,9	63,8	22,4
Birliktelik sağlamak için	16,3	10,3	14,0
Fikri yakınlık duyduğum için	1,4	0,0	47,5
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	0,0	0,0	5,0
Güçlü bir sendika olduğu için	5,2	17,2	3,3
Kendimi güvende hissetmek için	7,5	0,0	3,3
İdari baskıdan etkilenmemek için	6,4	0,0	0,8
Arkadaşlarının ve/veya çevremin etkisiyle	1,4	8,6	3,7
Toplam	100	100	100

N: 1182, Chi-Square test: $p < .001$

Katılımcıların görevlerine göre üyelik kararlarını etkileyen faktörler incelendiğinde memurların üyelik kararında ilk sırada etkili olan faktörün % 47,5 oranında fikri yakınlık duyma olduğu görülmektedir. İşçilerde ise ilk sırada %61,9 ve %63,5 oranlarıyla hem kamuda hem özel sektörde çalışanlar için ekonomik ve özlük hakların korunması yer almaktadır. İşçilerde fikri yakınlık duymanın üyelik kararına etkisi ise yalnızca 1,4 oranındadır. İşçiler için sendikanın eylem ve etkinlikleri hiç önemli değilken memurlarda % 5,0 oranında etkili olduğu görülmüştür.

Tablo 7: Üyelik kararında 1. Sırada olan faktörün eğitime göre dağılımı (%)

	İlkokul	Ortaokul	Lise	Meslek Lisesi	Yüksekokul	Üniversite	Lisansüstü
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu için	57,5	65,5	64,5	62,1	31,8	23,9	21,5
Birliktelik sağlamak için	15,0	13,8	13,2	14,2	30,3	14,2	11,3
Fikri yakınlık duyduğum için	2,5	1,7	1,3	1,9	16,7	46,3	51,6
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	4,4	4,8
Güçlü bir sendika olduğu için	15,0	12,1	9,2	4,7	4,5	2,4	4,3
Kendimi güvende hissetmek için	5,0	1,7	3,9	8,5	6,1	3,9	1,6
İdari baskıdan etkilenmemek için	2,5	5,2	3,9	5,2	3,0	1,5	0,5
Arkadaşlar ve/veya çevremin etkisiyle	2,5	0,0	3,9	3,3	0,0	3,5	4,3
Toplam	100	100	100	100	100	100	100
Arkadaşlar ve/veya çevremin etkisiyle	2,5	0,0	3,9	3,3	0,0	3,5	4,3
Toplam	100	100	100	100	100	100	100

N: 1182, Chi-Square test: $p < .001$

Üyelik kararında en fazla etkili olan faktör tercihinde eğitim durumuna göre açık bir farklılaşma görülmektedir. İlkokul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim almış olanlar ekonomik ve özlük haklarının savunulmasını öncelikle üniversite ve lisansüstü gruplarında fikri yakınlık duyma öne çıkmıştır. Eğitim durumu alınan ücret ve sosyal haklarda önemli bir belirleyici olduğu için eğitim seviyeleri daha düşük olanların ekonomik ve özlük haklarının savunulmasını önceliklediklerini söylemek mümkündür. Yine ilkök, ortaokul ve lise mezunu gruplarda sendikanın eylem ve etkinliklerinin üyelik kararı üzerinde hiç etkisinin olmaması da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 8: Üyelik kararında ilk tercihin cinsiyete göre dağılımı (%)

	Erkek	Kadın
Ekonomik, özlük haklarımı koruduğu için	43,1	27,2
Birliktelik sağlamak için	14,2	15,0
Fikri yakınlık duyduğum için	26,6	37,4
Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için	1,9	5,1
Güçlü bir sendika olduğu için	4,3	4,9
Kendimi güvende hissetmek için	4,2	4,7
İdari baskıdan etkilenmemek için	3,4	1,0
Arkadaşlarımın ve/veya çevremin etkisiyle	2,3	4,5

Toplam	100	100
Arkadaşlar ve/veya çevremin etkisiyle	2,5	0,0
Toplam	100	100

N: 1182, Chi-Square test: $p < .001$

Üyelik kararında ilk sırada olan faktör cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadınların %37,4 oranında fikri yakınlığı ilk sırada gördüğünü erkeklerin ise %43,1’lik oranla en fazla ekonomik ve özlük haklarının korunması için sendikalaştığını görmekteyiz.

Tablo 9: Üyelerin sendikann işlevlerine bakışı

	Sayı	Yüzde
Devlet hizmetlerinin denetlenmesini sağlamalıdır.	16	1,4
Çalışanların hak ve menfaatlerini korumalıdır.	984	83,3
Sosyal etkinlikler düzenlemelidir.	9	0,8
Siyaseti etkileyerek üyeler lehine politikalar üretilmesini sağlamalıdır.	77	6,5
Siyasi partilerden bağımsız çalışanların haklarını savunmalıdır.	74	6,3
Promosyon dağıtmalıdır	13	1,1
Diğer	8	0,7
Toplam	1181	100,0

N: 1182, Chi-Square test: $p < .001$

Çalışanların % 83,3’ü sendikaların asıl işlevinin çalışanların hak ve menfaatlerini korumak olduğunu söylerken % 6,5’i siyaseti etkileyerek politika üretiminde söz sahibi olması gerektiğini, % 6,3’ü ise siyasi partilerden bağımsız olarak çalışanların hakları için mücadele etmesi gerektiğini belirtmiştir.

Tablo 10: Dünya görüşünün sendika tercihine etkisi

	Sayı	Yüzde
Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatı önceliklerimi de yansıtır	828	73,9
Sendikam, dünya görüşümü yansıtmaz, çalışma hayatı önceliklerimi yansıtır	95	8,5
Sendikam, dünya görüşümü yansıtır, çalışma hayatı önceliklerimi yansıtmaz	171	15,3
Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatı önceliklerimi de yansıtmaz	27	2,4
Toplam	1121	100,0

Sendikalarının hem dünya görüşünü hem de çalışma hayatının önceliklerini yansıtır diyenlerin oranı % 73,9 ile oldukça yüksek bir oran iken dünya görüşümü yansıtmaz diyenlerin oranı ise % 2,4 ile oldukça düşüktür. Bu durum Türkiye’de sendikaların farklı ideolojilere sahip olsalar da sendikal tercihlerde ideolojik tutumların halen çok etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 11: İşyerinde sorun olduğunda sendikanın vereceği destek beklentisinin sendikalı olma kararına etkisi

	Sayı	Yüzde
Hiç etkisi yok	39	3,6
Çok az etkiler	71	6,6
Az etkiler	142	11,9
Orta düzeyde etkiler	658	55,0
Çok etkiler	173	14,5
Toplam	1083	100,0

İşyerinde sorun olduğunda sendikanın destek vereceği beklentisinin sendikalı olmada çok etkili olduğunu söyleyenlerin oranı % 14,5 ile ikinci sırada, orta düzeyde etkili diyenlerin oranı ise % 55 ile birinci sırada yer almaktadır. Bu beklentiler ışığında Türkiye’de sendika üye sayılarındaki artış meyli, sendikaların işyeri sorunlarına karşı duyarlı olduğu şeklinde değerlendirilebilecektir.

Tablo 12: Ücret ve çalışma şartlarının iyileştirilmesinin sendikalı olma kararına etkisi

	Sayı	Yüzde
Hiç etkisi yok	17	1,6
Çok az etkiler	54	5,0
Az etkiler	284	26,3
Orta düzeyde etkiler	600	55,7
Çok etkiler	123	11,4
Toplam	1078	100,0

Ücret ve çalışma şartlarının iyileştirilmesinin sendikalı olma kararını orta düzeyde etkilediğini düşünenlerin oranı % 55,7 ile birinci sırada, az etkilediğini düşünenlerin oranı % 26,3 ile ikinci sırada, çok etkilediğini düşünenlerin oranı % 11,4 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Temel işlevi ücret ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi olan sendikaların tercih edilmesinde bu özelliğinin dikkate alınması önemli bir bulgudur.

Tablo 13: Sendikacılığa duyulan güvenin sendikalı olma kararına etkisi

	Sayı	Yüzde
Hiç etkisi yok	49	4,5
Çok az etkiler	37	3,4
Az etkiler	113	10,4
Orta düzeyde etkiler	467	43,0
Çok etkiler	419	38,6
Toplam	1085	100,0

Sendikacılığa duyulan güvenin sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili

olduğunu düşünenlerin oranı % 43 ile ilk sırada, çok etkili diyenlerin oranı % 38,6 ile ikinci sırada, az etkili diyenlerin oranı % 10,4 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Sendikal tercihlerde sendikalara duyulan güvenin yüksek çıkması yaşanan bütün olumsuzluklara rağmen sendikaların üyeleri bakımından itibarının devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 14: *Ekonomik ve sosyal kazanımların sendikalı olma kararına etkisi*

	Sayı	Yüzde
Hiç etkisi yok	14	1,3
Çok az etkiler	56	5,2
Az etkiler	284	26,4
Orta düzeyde etkiler	550	51,1
Çok etkiler	173	16,1
Toplam	1077	100,0

Ekonomik ve sosyal kazanımların sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili olduğunu düşünenlerin oranı % 51,1 ile ilk sırada, az etkili diyenlerin oranı % 26,4 ile ikinci sırada, çok etkili diyenlerin oranı % 16,1 ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 15: *Hükümet kararlarını etkileme beklentisinin sendikalı olma kararına etkisi*

	Sayı	Yüzde
Hiç etkisi yok	50	4,7
Çok az etkiler	93	8,8
Az etkiler	309	29,3
Orta düzeyde etkiler	465	44,2
Çok etkiler	136	12,9
Toplam	1053	100,0

Hükümet kararlarını etkileme beklentisinin sendikalı olma kararında orta düzeyde etkili olduğunu düşünenlerin oranı % 44,2 ile ilk sırada, az etkili diyenlerin oranı % 29,3 ile ikinci sırada, çok etkili diyenlerin oranı % 12,9 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Genel anlamda STK’ların özelde ise sendikaların en önemli işlevlerinden birisi de baskı grubu olmalarıdır. Çıkan bu sonuç sendikalı çalışanların işlevsel beklentilerini de ifade etmektedir.

SONUÇ

Sendikalaşma oranları dünyanın genelinde yaşanan düşüşün aksine Türkiye’de son yıllara bakıldığında artış göstermektedir. Türkiye’de de Avrupa’da olduğu gibi 1990’lı yıllardan itibaren çeşitli nedenlerle sendikalaşma oranlarında ve üye sayılarında düşüş yaşanmıştı. Ülkemizi bu

konuda farklılaştıran memur sendikacılığında 2002 yılından itibaren, işçi sendikacılığında ise 2013 yılından itibaren istikrarlı biçimde üye sayılarında ve sendikalaşma oranlarında artış görülmüştür. Bu durumun elbette birçok nedeni vardır.

Yaptığımız alan araştırmasının bu durumu destekleyen en önemli bulgusu ise sendika üyelerinin sendikalara duyduğu güvenin yüksek olmasıdır. Nitekim sendikal faaliyetlerin etkin ve etkili olabilmesinin altında yatan temel neden bu güven olgusudur.

Türkiye’de sendikaların çalışma hayatında önemli bir yeri olduğunu ve bu etkinin kolay değişmeyeceği görünmektedir. Bu nedenle küreselleşme ve sermaye hareketliliği nedeniyle uluslararası bir boyut kazanan sendikal hareket içinde Türk sendikacılığının doğru konumlanabilmesi için öncelikle ortaya koymaya çalıştığımız ulusal boyuttan kaynaklanan iç dinamiklerinin doğru tanımlanması gerekir. Türkiye’de sendikalaşma sürecinde rasyonel kararlar kadar duygusal ve ideolojik etmenlerin de etkili olduğu açıktır. O halde sendikal hareketin varlığı ve etkinliği temelde çalışanların kendilerini doğru şekilde temsil ettiğine inandığı sendikaların varlığına bağlıdır.

Dünyada birçok ülkede sendikalar üye kaybederken ülkemizde sendikaların üye sayılarını ve oranlarını arttırmalarının sendikalara duyulan güven dışında başka nedenleri de vardır. Mesela çalışma hayatının sorunlarını gidermek ve yeni kazanımlar elde etmek için sendikalardan beklentilerin halen yüksek oranda olması bu nedenlerden biridir. Sendikaların, sendikal işlevlerinin yanında üyenin dünya görüşünü yansıtan tutumlar göstermesinin de üyeyle kurduğu bağı güçlendirdiği görülmektedir. Sendikalar çalışma hayatının sorunlarına gösterdiği duyarlılık kadar üyelerinin ve toplumun değerlerine de duyarlılık gösterdiği oranda büyümeye ve gelişmeye devam edeceği değerlendirilmektedir.

Bütün dünyada yaşanan Covid 19 pandemisi sürecinde çalışma hayatının da olumsuz etkilendiği açıktır. Ülke ekonomilerinin büyük bir kriz yaşadığı ve işgücü piyasalarının olumsuz etkilendiği bu dönemde Türkiye’de sendikalı çalışanların haklarına yönelik toplu sözleşmeler yoluyla çeşitli kazanımların yer aldığı toplu sözleşmelerin imzalanmış olması da sendikalara ilgiyi artıran bir faktördür. Devlet ile çalışanlar arasındaki uyumu bu zor dönemde de sağlayabilmiş olmak sendikalar açısından kendilerine duyulan güveni artırmıştır. Sosyal devlet uygulamalarının planlanması ve hayata geçirilmesi aşamasında sendikaların desteği de çalışma hayatında ne derece önemli bir aktör olduklarını göstermiştir. Bu gelişmeler ışığında, çalışanların talepleriyle uyumlu bir sendikacılık hareketinin sendikalaşma oranlarını artıran önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür.

Bu olguların yanı sıra mevzuat değişiklikleri de sendikalaşma da önemli

etkiye sahiptir. Mesela alt işveren işçilerine sendikalaşma hakkı verilmesi, sendika üyeliğinde noter şartının kaldırılması ve sendikal örgütlenmenin önündeki yasal engellerin kaldırılması gibi düzenlemelerde sendikaların üye sayılarının artıran diğer nedenler arasında sayılabilecektir.

KAYNAKÇA

Bernaciak, M., McCormick, R. G. ve Hyman R. (2014). “Avrupa’da Sendikalar - Zor Zamanlara Yaratıcı Tepkiler”. *Dünyadan*, (Haziran): 3-25.

Bilgin, M. H. (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Burchielli, R. (2006). “The Purpose of Trade Union Values: An Analysis of the ACTU Statement of Values”. *Journal of Business Ethics*, 68 (2):: 133-142.

Dharam, G. (1994). “Structural Adjustment, Global Integration and Social Democracy”. Renee Prendergast and Frances Stewart (Eds.). *Market Forces and World Development* (15-45). London: St. Martin’s Press.

Frenkel, S. J. and Coolican A. (1984). *Unions Against Capitalism? A Sociological Comparison of the Australian Building and Metal Workers Unions*. North Sydney: George Allen &Unwin.

Gerschenkron, A. (1986). *Economic Backwardness in Historical Perspective*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.

Hyman, R. (2001). *Understanding European trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Thousand Oaks.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.

Lateu, J. (2016). “The Big Story: Trade Unions”. *New Internationalist*. September: 12-16.

Önder, M., Zengin, Ü. N. (2018). “Türkiye’de Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler”. *Sağlık ve Sosyal Politikalara Bakış Dergisi*, Güz 2018: 72-108.

Ünal, A. (1999). *Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları ile İlişkileri*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Visser, J (2013): ICTWSS database. <http://www.uva-aias.net/207>

Weiss, J. (1993). *Industry in Developing Countries*. Londra: Routledge.