



T. C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**KAMU KESİMİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
SENDİKALAŞMA BİLİNCİ ÜZERİNE
SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA:
ŞEKER-İŞ SENDİKASI
ELAZIĞ ŞUBESİ ÖRNEĞİ**

73253

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMANI

Prof. Dr. Halil NARMAN

HAZIRLAYAN

Metin GÜLTEKİN

ELAZIĞ - 1998

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

T. C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI



**KAMU KESİMİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN
SENDİKALAŞMA BİLİNCİ ÜZERİNE
SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA:
ŞEKER-İŞ SENDİKASI
ELAZIĞ ŞUBESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez 07.09/1998 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy
çokluğu ile kabul edilmiştir.


Danışman
Prof. Dr.
Halit NARMAN

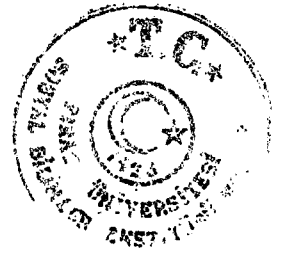
Üye
Doç. Dr.
Y. Cemalattin GÖPÜRÖĞLÜ


Üye
Y. Doç. Dr.
Erdal AÇIKSES

Yukarıdaki Jüri Üyelerinin İmzalar Tasdik Olunur.

Prof. Dr. Sabahattin KÜÇÜK

Enstitü Müdürü



ÖZET

Bu çalışma, «Kamu Kesiminde Çalışan İşçilerin Sendikalaşma Bilinci Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Şeker-İş Sendikası Elazığ Şubesi Örneği" isimli bir alan araştırmasıdır. Çalışma yüksek lisans tezi hazırlamak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın amacı, sendika üyelerinin, sendikalaşma bilincini ortaya koymaktadır. Bunun için, önce sendikal örgütler hakkında gerekli araştırmalar yapılmıştır. Sonra, üyelerin; sendikaların tesbit edilen kuruluş gerekçeleri ve diğer amaçları doğrultusundaki, tutum, bilgilenme (öğrenme) ve faaliyetleri, sendikal bilinçlerini ölçmekte kullanılmıştır.

Bunun için, üyelerle görüşmeler yapılarak ve anket formları dağıtılarak, veriler elde edilmiştir. Sonra bu veriler tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

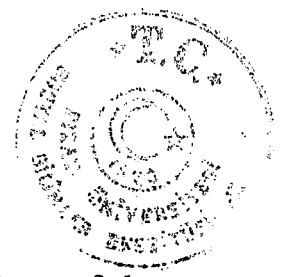
Veriler ışığında genel olarak şu sonuçlara varılmıştır: Öncelikle işçiler için sendikalaşmanın ilk hedefinin, işverenden elde edecekleri hak ve menfaatlere yönelik olduğu tesbit edilmiştir. İşverenden en önemli taleplerinin de, psiko-sosyal içerikli talepler olduğu görülmüştür.

Bulgulardan, üyelerin örgütsel etkileşimlerinin zayıf olduğu; buna karşın, yönetimin daha iyi yapılandığı görülmüştür. Fakat, örgüt içi gruplaşma ve eğitim faaliyetlerinin katılımı artırıcı yönde olduğu sonucuna varılmıştır.

Sendika üyelerinin, örgüt dışı sosyo-ekonomik alana ait duyarlılıklarının ise, oldukça iyi olduğu tesbit edilmiştir.

Çalışma bu bulgulara vararak son bulmuştur.

SUMMARY



This study titled «A Sociological Research on the Conscious of the Workers Working in the Public, Institutions to Have Trade-Unions; The Sample of Şeker-İş Trade Union Branch in Elazığ» is a field-study. The study has been carried out in order to prepare MA thesis.

The purpose of the study was to put forward the conscious of the Union members to have a trade-union. First of all, the required research has been done about the trade-unions. Then, the attitude, consciousness (learning conscious) and activities of the members about the determined foundation-necessities of the unions and other purposes have been used in measuring (evaluating) their conscious about trade-unions.

Thus, the data were obtained by interviewing the members and distributing questionnaires. Later, the data were interpreted by showing in tables.

Under the light of the data, the following results were obtained in general: It was particularly identified that the first aim of having a trade-union for workers was about the rights and profits to be obtained from the employer. It was observed that the most important demands of the workers were the psycho-social ones.

From the data, the interactiveness of the workers was found weak, but it was obvious that the management was strongly structured. It was concluded that the groupness in the union and the educational activities tended to increase the participation.

It was also determined that the awareness of the union members belonging to the socio-economical field outside the union was fairly good.

The study has been concluded by identifying the results above.

İÇİNDEKİLER



TABLolar LİSTESİ	IV
ÖNSÖZ	VI
GİRİŞ	1
1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	3
2. ARAŞTIRMANIN AMACI	5
3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN TEMEL KAVRAMLAR	8
4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	9
4.1. Araştırmanın Konusunun Seçilmesi ve Sınırlandırılması	9
4.2. Araştırma Yerinin Seçilmesi	10
4.3. Görüşülenlerin Seçilmesi	11
4.4. Görüşmenin Tekniği	12
4.5. Uygulama	12
4.6. Tasnif ve Analiz Teknikleri	13

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	14
1.1. Dünya'da Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi ve Genel Yaklaşımlar	14
1.1.1. Endüstri ithali ve sendikacılığın doğuşu	14
1.1.2. Doktrinlerde sendikacılık	17
1.1.2.1. Liberal doktrinde sendikacılık	17
1.1.2.2. Sosyalist doktrinde sendikacılık	18
1.1.2.3. Demokrasici sosyalist doktrinde sendikacılık	19
1.2. Türkiye'de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	20
1.2.1. Cumhuriyet öncesi dönem	21
1.2.2. Cumhuriyet dönemi	23
1.2.2.1. 1980'e kadarki dönem	23
1.2.2.2. 1980 sonrası dönem	25

İKİNCİ BÖLÜM



2. SENDİKACILIĞIN FONKSİYONLARI ve SENDİKACILIKLA

İLGİLİ KAVRAMLAR	27
2.1. Sosyo-Ekonomik Fonksiyonlarıyla Sendikacılık	27
2.2. Temel Sendikacılık Kavramları	34
2.2.1. Toplu iş sözleşmesi	34
2.2.2. Grev	36
2.2.3. Lokavt	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

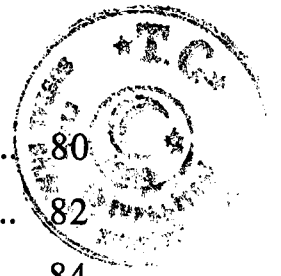
3. BİR SENDİKA ÖRNEĞİ OLARAK TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU,

ŞEKER-İŞ FEDERASYONU ve ŞEKER-İŞ ELAZIĞ ŞUBESİ	38
3.1. Türk-İş	38
3.2. Şeker-İş	40
3.3. Şeker-İş Elazığ Şubesi	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

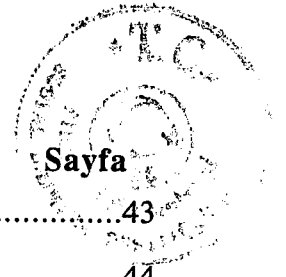
4. ALAN ARAŞTIRMASINDAN ELDE EDİLEN BULGULARIN

DEĞERLENDİRİLMESİ	43
4.1. Şeker-İş Elazığ Şubesi'nde Örgütsel Yapı	43
4.1.1. Üyelerin sendikaya bakışları	49
4.1.2. Sendikada, örgüt içi katılım ve iletişim	58
4.1.2.1. Yönetimsel ilişkiler ve otorite yapısı	66
4.1.2.2. Örgüt içi gruplaşma eğilimleri	77
4.2. İşçi-İşveren İlişkileri	80

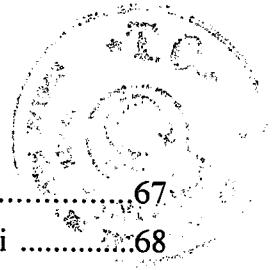


4.2.1. İşçilerin işverenden beklentileri	80
4.2.2. İsteklerin elde ediliş şekilleri	82
4.2.3. İşverenin işçilere karşı tutumu	84
4.2.4. İşçilerin işe ve işverene karşı tutumları	85
4.3. Sendika-Toplumsal Çevre İlişkeleri	87
4.3.1. Sendikada ekonomik hayata bakış	87
4.3.2. Sendikanın demokratikleşmeyle ilişkisi	90
4.3.3. Sendikaların ülke siyasetindeki rolü	91
4.3.4. Sendikaların sosyal hayattaki yeri	93
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
1. Sonuç	97
2. Öneriler	108
KAYNAKLAR.....	110
EKLER	116
ÖZGEÇMİŞ	126

TABLOLAR LİSTESİ



Tablo 1 Görüşülen İşçilerin Yaşları	43
Tablo 2: Görüşülen İşçilerin Medeni Durumları	44
Tablo 3: Görüşülen İşçilerin Öğrenim Durumları	44
Tablo 4: Görüşülen İşçilerin Aylık Net Geliri	45
Tablo 5: Oturulan Evin Mülkiyet Durumu	46
Tablo 6: Oturulan Konut Tipi	46
Tablo 7: Görüşülen İşçilerin Sahip Oldukları Şeyler	47
Tablo 8: Görüşülen İşçilerin Meslekî Durumları	47
Tablo 9: Görüşülen İşçilerin Doğum Yerleri	48
Tablo 10: Görüşülen İşçilerin Sendikalı Oluş Süreleri	50
Tablo 11: Görüşülen İşçilere Göre Sendikanın Anlamı	51
Tablo 12: Görüşülenlere Göre Sendikaların Amaçları	52
Tablo 13: Görüşülenleri Sendikalı Olmaya İten En Önemli Sebepler	53
Tablo 14: Görüşülenlere Göre Sendikalarının Kuruluş Amacı	55
Tablo 15: Görüşülenlerin Sendikadan Memnun Oldukları Hususlar	56
Tablo 16: Görüşülenlerin Sendikadan Memnun Olmadıkları Hususlar	57
Tablo 17: Görüşülen İşçilerin Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmadıkları	59
Tablo 18: Görüşülen İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre, Sendikada Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmama Durumu	61
Tablo 19: Görüşülen işçilerin Mesleklerine Göre, Sendikada Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmama Durumu	62
Tablo 20: Görüşülen İşçilerin Doğum Yerlerine Göre Sendikada Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmama Durumu	63
Tablo 21: Görüşülen İşçilerin Sendika İktüzüğünden Haberdar Olup Olmadıkları	64
Tablo 22: İktüzükten Haberdar Olunmamasının Gerekçeleri	64
Tablo 23: Sendikanın Üyelerini Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Şekilleri	65



Tablo 24: Görüşülenlere Göre Sendikanın Faaliyetlerinin İstenildiği Gibi İşleyip İşlemediği	67
Tablo 25: Sendikal Faaliyetlerin İstenildiği Gibi İşlememesinin Sebepleri	68
Tablo 26: Yönetim İşlerinin İstenildiği Gibi İşleyip İşlemediği	69
Tablo 27: Yönetim İşlerinin İyi İşlemesinin Sebepleri	70
Tablo 28: Yönetim İşlerinin İyi İşlememe Sebepleri	71
Tablo 29: Sendika Yöneticilerinin Denetlenme Şekilleri	72
Tablo 30: Sendikada Çıkarları Ön Planda Tutulanlar	74
Tablo 31: Sendikada Alınan Kararlarda Kimin Etkili Olduğu	75
Tablo 32: Sendikada Yönetime Getirilenlerin Özellikleri	76
Tablo 33: Örgüt İçinde Gruplaşmanın Olup Olmadığı	77
Tablo 34: Sendikada Gruplaşmanın Olmayış Sebepleri	78
Tablo 35: Sendikada Gruplaşmaların Oluş Sebepleri	78
Tablo 36: Gruplaşmaların Sendikanın Gücünü Etkileme Durumu	79
Tablo 37: Görüşülen İşçilerin İşverenden Beklentileri	81
Tablo 38: Görüşülen İşçilerin İsteklerini Elde Etme Yolları	83
Tablo 39: İşverenin İşçi İsteklerine Karşı Gerekçeleri	84
Tablo 40: Görüşülenlerin İstekli Çalışmalarını Belirleyen Sebepler	86
Tablo 41: Görüşülen İşçilerin Zikretmelerine Göre Özelliştirmenin Doğuracağı Sonuçlar	89
Tablo 42: Görüşülen İşçilere Göre Sendikaların Demokratik Hayatımızdaki Önemi	91
Tablo 43: Görüşülen İşçilere Göre Sendikaların Ülke Siyasetindeki Önemi	92
Tablo 44: Görüşülen İşçilere Göre Sendikaların Sosyal Hayatımızdaki Önemi.....	94
Tablo 45: Görüşülen İşçilerin Elde Edemediklerini Düşündükleri Hakları	95

ÖNSÖZ



Örgütlü toplum olma, günümüz toplumlarının en bariz özelliklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Günümüz toplumlarının bu özelliğinin gelişiminin, sanayi toplumlarının başlangıcına ve o dönemin en önemli örgütleri olan sendikaların doğuşuna kadar dayandığını söylemek mümkündür. Bu yönüyle, sendikaların, günümüz örgütlenme geleneğinin veya gereğinin oluşmasında son derece etkili olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, bir hak arama vasıtası olarak, toplumsal ahengin oluşmasına yardım ettiğini, sosyal, ekonomik ve siyasi hakların sömürülmesine bir engel teşkil ettiğini ve tüm bu etkileriyle demokrasilere büyük katkılarının olduğunu da söyleyebiliriz.

Bu öneminden dolayı sendikalarla ilgili bir araştırma yapmayı ve sendikaların bu önemini ortaya koymayı; daha açık bir ifadeyle, üyelerin, sendikaların bu öneminin ne derece bilincinde olduklarını elden geldiği ölçüde ortaya koymayı uygun bulduk.

Bu amaçla giriştiğimiz bu çalışmada, çok büyük bir başarı elde ettiğimizi iddia etmiyoruz. Bunda imkânların az olmasının ve şahsi hatalarımın payı olmuştur. Çalışma başarısını, öncelikle değerli hocam ve bölüm başkanımız Sayın Prof. Dr. Hali NARMAN'a borçludur. Bunun için de O'na ayrı bir teşekkür borçluyum. Ayrıca çalışmalarında bana yardımcı olan hocam Prof. Dr. Mahmut ATAY'a, Doç. Dr. Cemalettin ÇOPUROĞLU'na, Yrd. Doç. Ömer AYTAÇ'a ve Öğretim görevlisi Uğur KABASAKAL'a, araştırma görevlileri Cengiz YILDIZ ve Zahir KIZMAZ'a ve tüm bölüm personeline, teşekkürü bir borç bilirim. Bu çalışmanın gerçekleşmesinde büyük yardımları olan tüm Şeker-İş Sendikası Elazığ Şubesi üye ve yöneticilerine de teşekkür borçluyum.

GİRİŞ

Feodal toplum düzenini değiştiren fabrikasyonun, günümüz toplumsal düzeninin de temellerini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Günümüz modern toplumlarının, bir yönüyle de sanayi toplumları diye anılmasının altında sanırım bu gerçek yatmaktadır. Sanayileşmenin ilk yıllarında gelişen «manifaktür denilen üretim biçimi, bir araya gelen ve bir arada çalışanların büyük ölçüde işbirliğine dayalı» (Törüner v.d., 1991:15) bir üretim biçimi olmuştur. Bu üretim biçimi, eski toplumsal yapıyı sarsmış ve değiştirmiştir. Zira, «Bir tarihçinin endüstri devrimini tanımlarken dediği gibi: Modern teknoloji yalnızca daha çok değil, aynı zamanda daha hızlı üretir (Giddens, 1993:26). Yeni üretim şekli, feodal toplumdaki, gerek köy ve gerekse kentlerdeki üretim tarzından çok daha fazlasını ürettiğinden, onlara rekabet şansı bırakmamıştır. Böylece, üretim araçlarına sahip olmayan toplum kesimi topluca, onlara sahip olan burjuva sınıfına emeklerini kiralayan işçiler haline gelmişlerdir. Bundan dolayı, «İngiliz işçileri için, modern sanayinin ilk yaratıkları» deniyordu (Talas, 1979:183).

Bu avantajları elinde bulunduran burjuvazi, yeni oluşan işçi sınıfını ilk başlarda alabildiğince sömürmüştür. Bu durumdan kurtulmak için işçilerin başlattıkları «sendikacılık hareketi, kapitalist sistemin gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmak, emeğin sermaye tarafından sömürölmesini önlemek için düşünölmüş ve uygulanmıştır» (Talas, 1977:131). Bundan ötürü sendikalar, ilk kuruluş yıllarında derin karşı koyma faaliyetlerine maruz kalmışlardır. Büyük mücadelelerin sonunda, «1824'ten itibaren işçilerin sendika kurma hakları tanınmıştır» (Talas, 1977:132).

Bu hakkın tanınmasından sonra sendikalar, kuruluş gerekçelerine bağlı olarak, kapitalist sistemdeki gelir adaletsizliğini ve emeğin sömürüsünü azaltıcı rolünü yürötmüştür. Fakat «Sendikaların 'organize

işgücü' olarak hareketlilik kazanmalarındaki başarısı, mevcut düzenin bir parçası olmalarına yol açmıştır» (Giddens, 1993:53). Böylece mevcut sistem sendikaları kabul ettiği gibi, sendikalar da sistemi benimsemişlerdir ve devrimci ideallerden uzaklaşmışlardır. Fakat yine de, sendikaların toplumdaki ekonomik ve sosyal adaletsizliklerle mücadelesi sürmüş, sermayenin ve adaletin topluma yaygınlaştırılmasında katkı sağlamışlardır. Bu yönüyle sendikalar, toplumda hem istikrarın ve hem de değişim dinamizminin unsuru olma işlevi görmüşlerdir diyebiliriz.

Sendikaların bu işlevinin endüstri toplumlarının günümüzdeki demokratik, özgürlükçü ve örgütlü seviyeye ulaşmasında son derece önemli etkilerinin olduğu söylenebilir. Sendikaların bu etkilerinin ölçüsü Duverge'nin şu ifadeleriyle anlaşılabilir: «Avrupa'da, işçi sınıfının sosyal haklarının kazanılmasında, toplu mücadelenin önemini anlamasına kadar ciddi bir sosyal reform süreci yaşanmamıştır» (Selamoğlu, 1995:6). Sendikalar, «dünden bugüne, zamanla sanayi toplumunun vazgeçilmez bir sivil toplum örgütü haline gelmiştir» (Yazıcı, 1996:179-180). Sendikalar, talep ettikleri haklarla toplumda demokratikleşmeye zemin hazırladıkları gibi, birer demokratik örgüt olmalarıyla da, kendi içinde ve çalışma hayatında demokratikleşmenin temel unsuru olma fonksiyonunu icra etmişlerdir. Bu durum, sendikaların kuruluşundan beri temel amaçları doğrultusundaki, mücadelelerinin haklılığını ve başarısını göstermiştir. Zengin'in şu ifadeleri de sendikaların bu başarısını teyit edici niteliktedir: «Bir ülkede sendikal hareketin bulunduğu yeri belirlemede en önemli kriter, demokrasinin o ülkede, hangi ölçüde kullanıldığıdır. Demokrasinin ağır aksak işlediği ülkelerde sendikal hareketin de aynı kaderde birleştiği görülür» (Zengin, 1998:15). Ayrıca, «örgütler, katılımcı işçi demokrasisini gündeme getirir. İşçinin bir sosyal aktör

olarak sendikaya üye olması, sendikal faaliyetlere katılması, sendikanın yayınlarını izlemesi, program ve felsefesini yaymaya çalışması katılımcı işçi demokrasisinin» (Türkdoğan, 1998:38) varlığını gösterir .

Sendikaların yukarıda belirtilen önemli fonksiyonlarını icra etmesi için, onun özgür bir ortamda yaşatılması, her türlü baskıdan uzak tutulması ve «organize işgücü» olmaları dolayısıyla üyelerinin, organize olmanın ilkelerine sadık kalmaları gerekecektir. Aksi halde sendikalar, hak aramanın değil, hakları gizlemenin bir aracı olacaklardır. İşte bu çalışma, bu dengenin hangi yönde kurulduğunun tesbiti için girişilmiş bir araştırmadır.

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

"Kamu Kesiminde Çalışan İşçilerin Sendikalaşma Bilinci Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Şeker-İş Sendikası Elazığ Şubesi Örneği" isimli bu araştırmanın konusu, isminin de çağrıştırdığı gibi, sendika üyelerinin «sendikalaşma bilinci»dir. Üyeler tek başlarına yapamayacakları bir işi yapmak, isteklerini gerçekleştirmek, hak ve menfaatlerini korumak için bir örgütlenmeye gitmişler veya bir örgüte üye olmuşlardır. Bu haliyle örgüt (sendika), onların topluca hak ve menfaatlerini korumanın bir aracı olmuştur. Bir tek işverene karşı, Elazığ Şubesinde yüzlerce, Şeker-İş Sendikası'nda binlerce işçi, tek vücut olarak bir tek örgüt aracılığıyla birleşmişlerdir. O nedenle, her üyenin, örgütün amaçlarını gerçekleştirme yönünde giriştiği her çaba, kendileriyle beraber tüm üyelerin de çıkarına yönelik olacaktır. Böylece, işveren karşısında tek tek başaramayacakları etkinlik gerçekleşmiş olacaktır. Aynı örgüt içinde tek tek üyelerin veya grupların örgüt amaçlarına aykırı her türlü tutum ve faaliyeti, örgütsel bütünlüğe ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme şansına gölge düşürecektir. Örgüt, amaçlarını yazılı kurallarla belirlediği için de, aynı kurallar çerçevesinde, örgütsel amaçlara aykırı her şeyi disiplin

altına alabilecek ve denetleyebilecek niteliktedir. Bu açıklamalar ışığında diyebiliriz ki, örgüt artık, bireyleri amaçlar doğrultusunda organize eden veya denetleyen organik bir bütün haline gelmiştir. Bireylerde de bu yönde istek ve eylem gerçekleştiği sürece, örgütsel amaçlarla tam bir mutabakat kurulmuş olacaktır. Örgütün amaçları demek, örgüt üyelerinin ortak amaçları demektir. O halde bir örgütteki üyelerin tutum, öğrenme ve eylemlerindeki belirlenmiş amaçlara yönelik eşgüdümü, örgütlenmenin sebebi olacaktır. Başaran'ın da ifade ettiği gibi; «bir davranışın örgütsel olabilmesi için davranışın örgütün amaçlarıyla ilgili ya da örgüte ilişkin olması gerekir» (Başaran, 1983b:20).

Bu bütünlük dikkate alınarak, çalışmamız üzerinde temellendireceğimiz şu cümle tarafımızdan geliştirilmiş ve araştırmanın konusu o çerçevede netliğe doğru yöneltilmiştir: «Belirlenmiş amaçlara ulaşmak için örgütlenme; üyelerin tutum, öğrenme ve faaliyetlerinin o yönde olmasını gerektirir.» Bu cümle ışığında, üyelerin, örgütün (sendikanın), amaçları doğrultusundaki her tutumu, bilgilenmesi ve faaliyeti, araştırma konumuzda kastedilen bilince ulaşma yönündeki bir adıma işaret edecektir. Zira, «örgütleri diğer toplumsal birimlerden ayıran özellik, sosyal yapılarının açık seçik belirlenmiş bir amaca yönelik olarak planlanmış olmasıdır» (Öncü, 1974:25). Ayrıca «Weber, amaçların gereğine göre rasyonel davranmayı bürokratik örgütün tipik özelliği olarak görür. Rasyonaliteyle sıkıdan bağlantılı bir diğer özellik, bilinçlilik. Bernard, biçimsel örgütleri, iki ya da daha fazla insanın, bilinçli olarak düşünülüp, eşgüdümlendirilmiş, faaliyetler sistemi diye yorumlamıştır.» (Güler, 1979:155) Bu yaklaşımlar ışığında Güler'in de şu ifadesini bir ön kabul olarak araştırmamızda esas aldık: «Her örgüt üyesi, örgütün amacının, diğer üyelerle kurduğu ilişkilerin bilincindedir.» (Güler, 1979:155)



Sendikaların kurulduğu tarihten beri, aynı ortak gereksinimlerden dolayı yine kurulageldiklerini ve ileride de, aşağı yukarı, bu ortak amaçları gerçekleştirme emeline olacaklarını söyleyebiliriz. Bunun zamana, şartlara ve ülkelere göre değişse de, kaba hatlarıyla bu durumun böyle olacağını söyleyebiliriz. Yine sendikaların fonksiyonlarına yönelik görüş beyan eden düşünürlerin, farklı görüşlerine rağmen, temelde ortak noktalara temas ettikleri bir gerçektir. Hatta çeşitli ülkelerdeki farklılıklara ve her sendikanın kendi tüzüklerindeki farklılıklara rağmen -yukarıdaki farklı faktörler de dahil olmak üzere- ortak bir sendikacılık ve sendikalaşma felsefesinin ve ortak sendikal amaçların varlığından söz edebiliriz. Biz bu ortaklık ve farklılıkları araştırmamamızın teorik kısmında da ele alarak ve Şeker-İş'in ilkelerine de riayet ederek, araştırmamızda, kabaca sendikal amaçlara yönelik bir perspektif oluşturmaya yöneldik. Bu çerçevede belirlenen genel amaçlara yönelik her sendikal faaliyeti ve bireysel tutum, öğrenme ve eylemi pozitif bilinç olarak değerlendirdik. Aksi yöndeki durumları, bilinç azlığı veya düşüklüğüne yorduk.

Bunun yanında söz konusu bu bilinçlilik durumunu, iş, çalışma hayatı, ekonomik ve toplumsal hayatla da ilişkilendirmeyi gözardı etmedik.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çağdaş toplumların ya da daha özel bir deyimle, sanayi toplumlarının örgütlü toplumlar olduğu söylenir. Yani bireylerin çeşitli hak ve menfaatlerini korumak veya ilgi alanına göre, kendileri için daha uygun toplumsal ortamlar edinmek için giriştikleri örgütlenmeler, bu toplumların ana karakteristiklerinden kabul edilir. Teorik arkaplanın Rönesans hareketleriyle oluşmaya başladığı ve pratik olarak 1750'lerdeki sanayi devrimiyle şekillenmeye başlayan günümüz modern sanayi

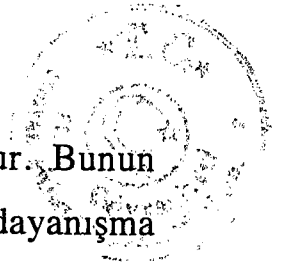


toplumlarının, diyebiliriz ki, ilk örgütleri, yine o tarihleri takip ederek başlayan sendikal örgütlenmelerdir. Sanayileşme, günümüz sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan toplumların temel belirleyicisi konumundadır. Bu toplumlardaki değişim de büyük oranda sanayi ve teknolojiye gelişim tarafından belirlenmektedir.

Sendikalar da sanayileşmeye paralel olarak gelişmiş kurumlardır. Sanayi ve teknoloji bir güçtür. Ona sahip olanlara, toplumdaki diğer insanlara oranla artan bir güç kazandırdığı gibi, ona sahip olmayanların da aynı oranda sahip olanlara karşı gücünü azaltmakta, güçsüzlüğünü çoğaltmaktadır. Teknoloji, gelişmişliği oranında daha fazla emek gücünün yerini alır ve aynı oranda emek gücünü atıl bırakır, kendisini yöneten emeği de özgürleştirir. Marx, özgür emek için şunları der: «Bir kere, bu kimse kendi işgücü üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilmelidir, sonra da satabileceği herhangi bir malı olmamalıdır, kendi işgücüne gerçeklik verebilmek için gerekli olan herşeyden yoksun olmalıdır» (Fişek, 1969:1). Bu özelliği ile sanayileşme, ilk dönemlerinde büyük bir işgücü yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Bu emek gücüne sahip olanların ise, kendisine iş veren kesime karşı, kendi hak ve menfaatlerini korumak amacıyla veya emek satan biri olmanın ötesinde, kendilerine toplumsal bir alan oluşturma gayesiyle sendikalar kurmuş ve orada örgütlenmişlerdir.

Günümüzde de sendikalar, ekonomik ve sosyal şartların değişmesiyle aynı paralelde değişiklikler geçirmesine rağmen, temeldeki asıl amaç hala «asıl amaç» olma niteliğini korumaktadır. Bu amaçlara ulaşma çabaları genelde kanunlarla belirtilen, toplu sözleşme ve grev hakları sayesinde gerçekleşmektedir.

Günümüzde örgütlenmelerin daha fazla artmasıyla, bir örgüt olarak sendikaların da önemi ve fonksiyonları artmıştır. İşçi kesiminin, işveren karşısındaki güçsüzlüğü devam etmektedir. Bu durumda, işçi kesiminin



hak ve menfaatlerini korumak için örgütlenmesi zorunludur. Bunun yanında, zorlaşan toplumsal şartlar karşısında, örgütlenerek dayanışma gereksinimi, önemini her geçen gün arttırmaktadır. Zira sendikalar sadece işveren karşısında örgütlenme tarzındaki klasik anlayışı aşmış durumdadırlar. Artık, «sendikalar üyelerinin bilgi ve kültür seviyesini yükseltici çalışmalarda bulunmak, üyelerinin mesleki başarılarını geliştirmek için araştırmalar yapmak, üyeleri için kooperatifler kurmak, tüketim harcamalarını daha ucuza getirici çalışmalar yapmak, evlenme, doğum, hastalık gibi durumlar için dayanışma sandıkları kurmak» (Talas, 1976:286) «adli konularda yardımcı olmak» (Aytaç, 1996:243) gibi çeşitli faaliyetlerle fonksiyonlarını genişletmişlerdir.

Görüldüğü gibi sendikalaşma, üyeleri için artık geniş boyutlu bir gereksinim halini almıştır. Bizim de araştırmamızda bu konuyu ele almamızdaki asıl amaç, sözü edilen gereksinimlerin araştırmasını yapacağımız sendika üyeleri üzerinde ne derece sahici olduğunu ve üyelerin bu gereksinimlerin ne derece bilincinde olduğunu saptamaya çalışmaktır. Bu yolla, özellikle söz konusu sendikanın faaliyetlerinin sendikal amaçlarla ne derece örtüştüğünü ortaya koymaktır. Böylece, üyelerin söz konusu gereksinimlerini temin etmek için mi, yoksa üyelerin gereksinimlerini sömürmenin bir aracı olarak mı kurulduğunu ortaya çıkarmaktır. Diğer bir yönüyle, üyelerin sendikal etkinliklere katılım derecesini ölçerek; üyelerin bireysel olarak bir gereksinmeden dolayı mı, yoksa diğer üyelerin veya topluca sendikanın sırtından çeşitli ekonomik ve sosyal menfaatler elde etmek için mi sendikaya üye olduklarını, onların tutum, bilgilenme isteği ve sendikal katılım seviyelerini ölçmek suretiyle, karara varmaktır. Öte yandan, işçilerin ilgi alanları doğrultusundaki ekonomik, sosyal, siyasal alanı değerlendirme tarzları da araştırmamızın ulaşmak istediği amaçların kapsamına girmektedir.

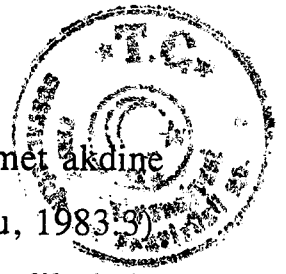


3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN TEMEL KAVRAMLAR

Araştırmamızda temel olarak şu kavramları kullandık: bilinç, örgüt, işçi, işveren ve sendika... Şimdi bu kavramları ana hatlarıyla belirleyelim:

Bilinç: Salt anlamda bilinç; "canlı organizmanın çevresindeki olay, nesne ve durumları algılaması ve algılanan şeylerin niteliklerinin ayırt edilmesi yoluyla çevresinden haberdar olmasını sağlayan, daha üst bir aşamada ise -ki bu aşama yalnızca insana özgüdür- soyutlama yoluyla insanın çevresinden haberdar olduğundan haberdar olması, kendinin farkında olmasını sağlayan yeti» (Demir v.d., 1987:38-39)'dir. Bizim çalışmamızda ele aldığımız «bilinç» gerçekte bu «yeti»nin örgütsel alana taşınmış halidir. Tanımdan da anlaşıldığı gibi, bu yeti bir bilinçlik yetisidir ki, örgütlenmeye gitmiş olan bireylerin, bu örgütün kuruluş gerekçelerini, çalışma şeklini ve mantığını ve hedeflerini bilme ve ait olduğu örgütü yaşatma adına bu bilgisinin gereklerini tüm örgüt üyeleriyle koordineli olarak hayata geçirme şeklinde tezahür eder.. Bu anlamda üyelerin sahip olduğu bu tutumu «örgütsel biliniç» olarak tanımlayabiliriz. Anlam olarak araştırmamızda kullandığımız bilinç de örgütsel bilinçtir.

Örgüt: «Örgüt yönetiminde belirlenmiş ortak bir amaç doğrultusunda otorite ve liderliğe tabi olarak işbirliği yapan çalışanlar grubunun, koordine edilmiş işlevlerinden oluşmuş bir sistemdir.» (Soyer, 1996:178). Bizim ele aldığımız sendika formel (biçimsel) bir örgüttür. «Biçimsel örgüt, yazılı kurallarla planlanan ve verilmiş amaçları gerçekleştirmek için örngörülen, işbölümü, bildirişme ağı ve otorite hiyerarşisi» (Öncü, 1974:25)'dir. Çalışmamızda örgüt, sosyolojik anlamdaki bu özellikleriyle ele alınmıştır.



İşçi: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre işçi, «hizmet akdine dayanarak çalışanlara denir.» (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 1983:3). Bu tanım geniş tutulup; fikri emek sahipleri de buna dahil edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise işçi, «bedeniyle çalışanlar ve işyerinin sahibi olmayanlar» olarak ele alınmıştır.

İşveren: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki tanıma göre işveren; «İşçi sayılan kimseleri çalıştıran, gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir» (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 1983:4). Görüldüğü gibi işveren sadece kişi olmayıp, tüzel kişilik veya kamu kuruluşu da olabilmektedir. Araştırma alanımızda işveren, bir kamu kuruluşu olan Türkiye Şeker Sanayii A. Ş.'dir.

Sendika: «Sendika, herhangi bir meslek ya da sanatla uğraşanların ve genellikle işçi ve işverenlerin kendi topluluklarını ilgilendiren ortak ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları mesleki bir kuruluştur» (Kızılçelik, v.d. 1992:362). Biz araştırmamızda «sendika» kavramıyla, sadece işçi sendikalarını ele aldık. Ve ele aldığımız sendika örneği, Şeker-İş Sendikası Elazığ Şubesi'dir.

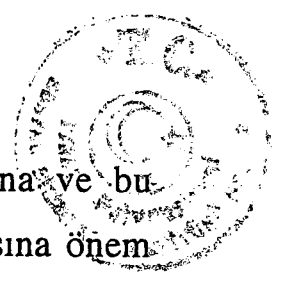
4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışma bir alan araştırmasıdır. Bu araştırmada başlıca örneklem, anket, görüşme ve belgesel kaynak derlemesi gibi veri toplama teknikleri kullanılmıştır.

Bunlar aşağıdaki gibi metodolojik süreçleri takip ederek yürütülmüştür:

4.1. Araştırma Konusunun Seçilmesi ve Sınırlandırılması

Çalışmaya başlarken, öncelikle araştırmanın konusu tesbit edilmeye çalışılmıştır. Konu seçilirken, öncelikle kendi açımızdan merak



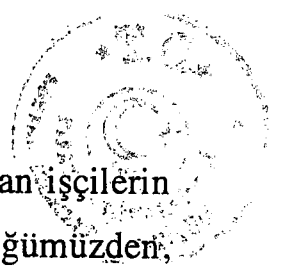
uyandıracak ve isteyerek araştırılacak bir konunun olmasına ve bu konunun sosyoloji bilimi açısından kendimizce popüler olmasına önem verildi. Ayrıca, örgüt incelemelerinin sosyolojinin ana konularını içine aldığını ve bu yolla, sosyolojik bilgimizi daha geniş perspektiften ve uygulamalı olarak geliştirme olanağı bulacağımızı düşündüğümüzden, sendikal örgütlenmeler araştırma konusu olarak seçilmiştir. Sendikaların ülkemizin toplumsal hayatında önemli bir yerinin olduğunu düşünmemiz de bu konuyu seçmemizde etkili oldu.

Ülkemizde ve öğrenimimizi yaptığımız Elazığ'da çoğunlukla sendikaların kamu kesiminde örgütlenmiş olması, bizi kamu kesimindeki sendikaları ele almaya sevketti.

Araştırma konumuzu, daha derinden ve aynı zamanda daha geniş bir şekilde araştırabilmek için, konuyu «üyelerin sendikalaşma bilinci» ile sınırlandırmayı uygun bulduk. Yukarıda «aynı zamanda daha geniş» ifadesini kullanmamız çelişki sayılmamalıdır. Zira kabul edilir ki, sendika üyelerinin sendika amaçları doğrultusundaki her türlü psikolojik tutum ve davranışı, sendika içinde oluşabilecek gruplaşmalarının yapısı, sendikal yönetim, işverene veya siyasiyelere karşı girişeceği her türlü etkin sendikal etkinlik ve daha birçok faktör bilinç kavramıyla ilişkilendirilebilir.. Çünkü bu örgütte de ilkeler ve amaçlar yazılı kurallarla belirlenmiştir. Yani formel bir örgüttür. Bernard da «biçimsel örgütleri, iki ya da daha fazla insanın, bilinçli olarak düşünülüp eşgüdümleştirilmiş, faaliyetler sistemi diye yorumlamıştır» (Güler, 1979:155). O halde böyle bir örgütte, her türlü tutum, bilgilenme ve faaliyet, bilinç kavramıyla ilişkilendirilebilir.

4.2. Araştırma Yerinin Seçilmesi

Konu seçildikten sonra, araştırma yerinin seçilmesine girişildi. Üyeleri, kamu kesiminde çalışan işçiler olduğu ve edindiğimiz bilgilere

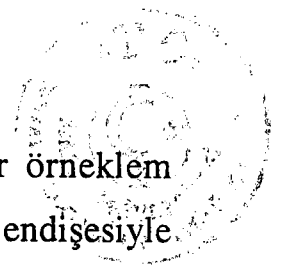


göre, üzerlerinde bayağı araştırma yapıldığı için, burada çalışan işçilerin sorularımıza daha sağlıklı cevaplar verebileceklerini düşündüğümüzden, araştırma yerimizi Elazığ Şeker Fabrikası'nda çalışan işçilerin örgütlendiği, Şeker-İş Sendikası Elazığ Şubesi olarak seçtik.

4.3. Görüşülenlerin Seçilmesi

Araştırmada görüşülenlerin seçilmesi şu yol izlenerek belirlenmiştir: Araştırma amacımıza en iyi bir şekilde ulaşmamızı sağlayacak ve 150 kişilik evren kümesini en iyi bir şekilde temsil edecek örneklem kümesi belirleme yoluna gidilmiştir. Örneklemi belirleme aşamasında, araştırma yaptığımız fabrikanın çeşitli birimlerden oluşması dolayısıyla, bizim için en uygun örneklem tekniğinin «rastlantılı katmanlı sörneklem» olacağını düşündüğümüzden bu tekniği seçtik. Burada şu yolu takip ettik:

150 kişilik bu evreden seçeceğimiz örneklemın sağlıklı olması için, temsil yeteneği taşımasına ve yeterli olmasına önem verdik. Temsil yeteneği, örneklemın «içinden seçildiği evrenin karakteristiğini bir yanlışlık yaratmadan yansıması demektir» (Sencer, 1989:357). Örneklemın yeterli olması ise, «gözlemlerde beliren karakteristiklerin, kararlı olduğu yolunda güven uyandıracak bir büyüklükte olması demektir» (Sencer, 1989:357). Bunun için önce temsil yeteneği ve yeterliliği en yüksek olacak, araştırma alanımıza da uygun düşecek örneklem türü kullanma arayışına girdik. Ve «daha yüksek bir temsil yeteneği olan bir rastlantılı örneklem» (Sencer, 1989:369) olduğu için, katmanlı örneklem türünü seçtik. Üstelik «bu özelliğiyle katmanlı örneklem, yalın katmanlı örneklemeye oranla, daha küçük bir örnek ve daha düşük bir maliyetle çok daha yüksek bir temsil gücüne ulaşma olanağı sağlayan bir tekniktir» (Sencer, 1989:369). Sözü edilen katmanları fabrikanın birimleri şeklinde ele aldık. Temsil gücü yüksek



bir örneklem tekniği kullandığımız için % 50 oranında bir örneklem almayı uygun gördük. Ancak soru kağıtlarının yitirilebileceği endişesiyle oranımızı % 60'da tuttuk. Fakat, bu orana tekabül eden 90 kişiye hazırlayıp dağıttığımız anket sorularından ancak 60 tanesi elimize geçti. Bu evrenin % 40'ına tekabül ediyordu. Temsil yeteneği yüksek bir örneklem seçmiş olmamız ve topladığımız anket formlarının büyük bir titizlikle doldurulmuş olması, verilerimizin yeterli olacağına inanmamızı sağladı.

4.4. Görüşmenin Tekniği

Araştırmamızın uygulamalı bölümü için başlıca anket, görüşme ve pilot çalışma teknikleri uygulanmıştır.

Öncelikle yaptığımız teorik çalışma doğrultusunda, kabaca görüşmecilere sunulacak sorular çok seçenekli ve açık uçlu olmak üzere hazırlanmıştır. Bu sorular alanda 20 işçiye dağıtılmış ve soruları cevaplandırmaları istenmiştir. Sonra onlarla görüşülmüş ve soru sormanın uygun şeklinin nasıl olacağı ve başka ne gibi sorular sorulacağı onların gözünde ele alınmıştır. Bundan sonra hazırlanan tüm sorular yeniden gözden geçirilmiş ve sıralamasına ve anlam bütünlüğüne dikkat edilerek son şekli verilmiştir.

Yeni anket soruları çoğaltılarak görüşmecilere dağıtılmış ve ertesi gün toplanmıştır. Bu veri toplama tekniğinin ayrı olarak, zaman zaman alana gidilerek, işçilerle ve sendika yetkilileriyle görüşmeler yapılmak suretiyle toplanmıştır.

4.5. Uygulama

Konu seçimi aşamasından başlamak üzere, sürekli konuyla ilgili kaynak toplama ve onlardan amaçlar doğrultusunda notlar çıkarma işlemleri yapılmıştır. Bu bilgiler öncelikle, çalışmanın teorik temelini oluşturulmasında kullanılmış ve uygulamalı kısımdaki yorumlarımız için



temel oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu notlardan uygulamalı kısımda da yararlanılmıştır.

Görüşmelerden elde edilen cevaplar ve görüşme sonuçları, araştırmamızın uygulamalı kısmında ele alınmış ve araştırma amacımız doğrultusunda yorumlanmaya ve ilişkilendirilmeye gidilmiştir. Böylece, elde ettiğimiz bilgiler aracılığıyla, araştırmamıza ait son sözler söylenmiştir.

4.6. Tasnif ve Analiz Teknikleri

Anket formlarının uygulanmasından sonra, elde edilen veriler her soru için ayrı ayrı frekanslar ve yüzdeler tesbit edilerek tablolastırılmıştır. Tablolar, basit yüzdeleri gösteren, basit tablolar ve değişkenler arası ilişkileri gösteren, çapraz tablolar şeklinde oluşturulmuştur.

Yorumlama ise, tablo içindeki seçenekler arası ilişkiler ve ayrı ayrı tablolar arasındaki ilişkiler dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM



1. SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. Dünya'da Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi ve Genel Yaklaşımlar

1.1.1. Endüstri ithali ve sendikacılığın doğuşu

«Sendika, herhangi bir meslek ya da sanatla uğraşanların ve genellikle işçi ve işverenlerin, kendi topluluklarını ilgilendiren, ortak ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları meslekî kuruluşlardır. İlk sendikalar işçi karakterlidir» (Kızılçelik, v.d., 1992:362). İşçi sendikaları kurulmadan önce, bir olgu olarak işçi sınıfı oluşmuştur. İşçi sınıfının doğuşu uzun bir zaman almıştır. Fakat genel olarak süreç, Sencer'in şu ifadelerinde belirttiği gibi olmuştur: «En klasik biçimiyle İngiltere'de gelişen bu süreç, şöyle gelişmiştir: Kıta Avrupa, yünlü endüstrisinin duyduğu yapağı ihtiyacını karşılamak üzere İngiliz senyörleri toprakları üzerinde yıllardır çalışmakta olan serfleri yığınlar halinde sürmüş ve malikhanelerini, yününden yararlanacakları koyun sürüleri beslemek üzere otlağa çevirmişlerdir. Böylece mülksüzleşerek bedeni kadar emeğiyle de özgürleşen köylüler, gelişmekte olan kentlere doluşarak emeklerini sermayeye kiralayacak serbest işgücüne dönüşmüşlerdir. Manifaktür endüstrisinin ihtiyacı olan emeği karşılayan bu çözülme, yeni bir mülkiyet ilişkisinin belirlediği yeni bir üretim biçiminin kaynağı olmuştur (Sencer, 1974:172). Bu yeni üretim biçiminin adı «kapitalizm» dir. Zira «kapitalizmin ön koşulu emeğin topraktan kopartılarak



mülksüzleştirilmesi ve özgür bir işgücü olarak -satın alınabilir- bir işgücü pazarı yaratmasıdır» (Sencer, 1974:171).

Sermaye birikimi ve makineleşme feodal üretim tarzını ve onun temel örgütlenme şekli olan lonca sistemini dönüştürmüştür. Onu geçersiz hale getirmiştir. Güler'in de belirttiği gibi lonca sistemi ile endüstrileşme arasında «disfonksiyonel bir ilişki vardır.» (Güler, 1979:133). Birinin gelişmesi, diğ erinin yok olmasını gerektirmiştir. Endüstrileşmenin emeği topraktan koparması ve lonca sistemini fonksiyonsuz bırakması, binlerce insanı, endüstriyel organizasyonlarda çalışmaya zorunlu «işçiler» konumuna sokmuştur.

Artık sermaye sahipleri geniş kitleler için birer «işveren» konumuna gelmişlerdir. Fakat bu durum düzenli seyretmemiş, daha çok karşılıklı çatışmalarla dengeye ulaşmaya doğru seyretmiştir. Marx, Manifesto'da çatışmanın gelişim sürecini şöyle dile getirmiştir: «Endüstrinin gelişmesiyle proleterya yalnız sayıca artmak zorunda kalmaz, büyük kümeler halinde yığılmaya başlar. Proleterler arasındaki çeşitli hayat koşulları ve çıkarlar, mekanizasyonun bütün iş ayrımlarını ortadan kaldırması ve aşağı yukarı her yerde gündelikçileri aynı düzeye indirgemesiyle ilgili olarak gittikçe aynılaşır. Durmadan mekanizasyon, proleterlerin gelişimini gittikçe daha güvensiz duruma sokar, işçiyle burjuva arasındaki bireysel çatışmalar, gittikçe iki sınıf arasındaki çatışma niteliğini alır. Bunun üzerine işçiler, burjuvalara karşı birlikler (trade unionlar) kurmaya başlarlar. Ücret düzeyini korumak için örgütlenirler.» (Sencer, 1974:55). Görüldüğü gibi işçiler, sermaye sahipleriyle çatışan haklarını ancak topluca sendika örgütlenmeleriyle savunabilir durumdadırlar. Koray, sendikaların doğuşunu şu cümlelerle özetlemektedir. «Endüstri toplumuna özgü üretim ilişkileri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan emek-sermaye çatışması, emeğin sermayenin



sömürüsüne karşı bir hak arama gereğini duyması, topluca bir hak arama aracı olarak sendikal örgütlenmeleri ortaya çıkarmıştır.» (Koray, 1994:1).

Önceleri tüm ortak faaliyetleri yasaklanan işçiler için «1824'te özgürce dernek kurma hakkı tanınır tanınmaz, İngiltere'nin her yerinde sendikalar mantar gibi bittiler ve kısa sürede güçlendiler.» (Marx, Engels, Lenin, 1992:14). Endüstrileşmenin gelişmesiyle bu yapı, yeni bir düzen olarak tüm dünyaya yayıldı. «Bu yeni düzen içindeki iki sınıftan biri üretime yalnızca emeğini vermekte ve bundan başka birşeye malik bulunmamaktadır. Gelirini emek gücünden sağlamaktadır. Öteki, anamalın, fabrikaların, makinelerin, maddelerin sahibidir. Kâr ve kazançlar onun elinde toplanmaktadır. İşte buradan çağımızın toplumsal düzeni doğmaktadır.» (Talas, 1995:23). Bu çelişki ve işçi sınıfının mücadelesi günümüz kapitalist toplumsal düzeninin temel karakteri olmuştur.

İşçi sınıfı ile burjuva sınıfının mücadele zemininden doğan sendikaların günümüze kadarki gelişi ve gelişimi, yine aynı mücadelenin değişik tezahürleri halinde süregelmıştır. Önce Avrupa'da ve daha sonra tüm dünyada gelişmiş olan sendikalar, hemen her ülkede kendine özgü değişik karakterlere bürünmüştür. Mesela Avrupa'da sendikacılık «siyasi, ekonomik ve sosyal ayrıcalıklara karşı bir sınıfın savaş araçlarından biri olmuş» (Talas, 1979:228) tur. Amerika'da «bu birleşmenin asıl amacı ekonomik» (Talas, 1979:229) olmuştur. Azgelişmiş ülkelerin sendikacılığı ise önceleri sömürge yönetimleriyle mücadele (Demir, 1979:46), ardından da ekonomik bağımlılığa karşı mücadele (Talas, 1979:173) şeklinde gelişmiştir. İşçilerin mücadele girişimleri ve sendikaları aracılığıyla koydukları ortak tavırları, insanların hak ve menfaatlerini koruma bilincini geliştirmesinin kalkış noktasını oluşturmuştur. Böylece



«İşçi hareketi, bizzat demokrasi mücadelesi üzerinde etkin bir rol oynamıştır» (Therborn, 1989:42). Bu yönüyle günümüz toplumlarının şekillenmesinde, sendikaların özel bir yeri olduğunu söyleyebiliriz.

1.1.2. Doktrinlerde sendikacılık

Sendikacılık düşüncesini daha iyi anlayabilmek için, ona dikkatini çeken doktrinlerle birlikte konuyu ele almakta yarar vardır. Sendikacılık üzerine dikkatini yönelten üç temel doktrinden söz edilmektedir. Bunlar;

- a) Liberal doktrin
- b) Sosyalist doktrin
- c) Demokrasici sosyalist doktrindir.

1.1.2.1. Liberal doktrinde sendikacılık

Liberal düşünce, merkeze ekonomiyi alarak, toplumların gelişmesini ve bunun genel kural kabul edilmesini öngören bir doktrindir. Bu yüzden klasik liberalizmin önde gelen temsilcilerinden H. Spencer, «yoksulların, tembellikleri yüzünden yoksul duruma düştüklerini belirterek, özel ya da komusal kuruluşlar aracılığıyla yardım etmek, insanoğulunun gelişimine çok kötü bir biçimde müdahalede bulunmak» (Yazıcı, 1996:37) olacağını ifade etmiştir.

Liberal doktrinde sendikacılık, genel liberal ekonomi ilkeleri çerçevesinde, önemli bir yer tutmaktadır. Hatta liberal yaklaşımlar gereği, insanların serbest hareket etmelerini engelledikleri ve ekonominin doğal yasalarına aykırı bir çaba olduğu gerekçesiyle üzerinde pek durulmamıştır. Liberal düşünürler içinde en fazla A. Smith'in sendikalara, düşüncesinde yer verdiğini söyleyebiliriz. Ona göre, sendikalar birer pazarlık aracıdır. Ve Ona göre, şu amaçla sendikalaşmaya gidilir: «İşçiler mümkün olduğu kadar çok elde etmek,



işverenler de mümkün olduğu kadar, kendi görüş ve isteklerini karşı tarafa kabul ettirmek için örgütlenirler» (Talas, 1976:163). Fakat Ona göre, işverenler, kendi aralarında gizli antlaşmalar yapabileceklerinden ve hükümetler üzerinde daha etkin olacaklarından, işçi sendikaları daha çok savunma pozisyonundadırlar.

Liberal düşünürlerden D. Ricardo ve Malthus, emek-sermaye ilişkileri yönüyle bu hareketler üzerinde pek durmamışlardır. Zira liberal düşünce, emeği de bir mal olarak saydığından, meseleyi piyasadaki arz-talep ilişkileri çerçevesinde ele almışlardır (Talas, 1976:164).

İşsizliğin arttığı dönemlerde, liberal düşünce taraftarları, bunun sebebini, sendikaların işverenden örgütsel baskılarla fazla ücret almalarına bağlamışlardır (Talas, 1976:165). Sendikaların gelişmesini böylece, işsizliğin artmasıyla ilişkilendirmişlerdir. Fakat burada bu düşünce taraftarlarının, liberal bakışın, emek-sermaye çelişkisinin oluşturduğu, kapitalist yapılanmaya hazırlandığı zemini görmemezlikten geldikleri görülüyor.

1.1.2.2. Sosyalist doktrinde sendikacılık

Daha önce liberal doktrinde sendikacılık hareketine özel bir yer verilmediğinden veya bunun sadece ekonomik boyutla sınırlandırıldığından söz etmiştik. Buna karşılık, sendikacılık hareketinin, sosyalist doktrinde can alıcı konulardan biri olduğunu söyleyebiliriz. Zira sosyalist doktrin, esas olarak kapitalizmin doğurduğu emek-sermaye çelişkisinin «emek» cephesini örgütleyerek, yeni bir sistem oluşturmayı hedefliyordu. Bu yönüyle sendikalar, onlar için birer mücadele alanı olma vasfı taşıyordu. Bu yüzden sosyalist doktrin, sendikacılığa ekonomik bir işlev vermenin ötesinde siyasal bir rol biçmektedir. «Sosyalistlere göre, özel girişim toplumunu değiştirip, sosyalist bir topluma ulaşınca, sınıf sorunu yavaş yavaş ortadan kalkacak ve işçiler, siyasal güçle birlikte

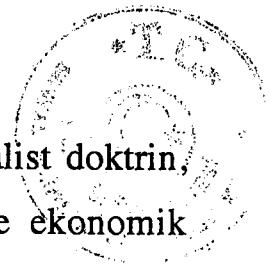


ekonomik gücü de ellerine alacaklardır» (Talas, 1979:165). Hatta bir sosyalist olduğunu belirten Oğuz bu konuda şunları söylemektedir: «Kuşkusuz sosyalistler açısından sorun, işçilerin en iyi şartlarda satmak ve ileri sürdükleri talepleri kazanmak değil, ama aynı zamanda bir zulüm mekanizması olarak işleyen toplumsal sistemi ortadan kaldıracak sınıf savaşımına hizmet etmektir.» (Oğuz, 1995:37).

Ancak liberal anlayışa göre örgütlenmiş bir toplumda, o toplumun emek-sermaye çelişkisini kapatmaya yönelik ve o toplum tarafından tanınmış yasal haklarla faaliyet şartları belirtilmiş bir örgütlenmenin, liberal doktrin taraftarlarının mı, yoksa sosyalist toplumu oluşturma çabasında olanların mı işine yarayacağı, bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Son on yılda dünya sosyalist blokundaki çözülme, yani kapitalist sistem karşısındaki başarısızlığının altında bu gibi yanlış hesaplamaların etkisinin olduğu söylenebilir. Bu tahminimizin doğruluğunu Koray'ın şu ifadeleri kuvvetlendirmektedir: «Sendikaların endüstrileşmiş her toplumda, başlangıçtaki mücadelenin ardından gelen bir yasallığa ulaştıkları açıktır. Yani sendikalar zaman içinde, kapitalist ekonomilerde kabul gören düzen içi örgütler haline gelmişlerdir. Yasallıklarını kazanmaları, işlerini ve etkinliklerini genişletmelerinin de ilk koşulu olmuştur» (Koray, 1994:1). Bu ifadelerden de anlaşıldığı üzere, sendikal etkinliğin genişlemesi, daha çok kazanılmış değil, verilmiş haklar sayesinde olmuştur. Bu da sendikalaşmanın kapitalizmin kontrolünde bir «süpap kurumu» (Coser) işlevini gördüğünü gösteriyor.

1.1.2.3. Demokrasici sosyalist doktrinde sendikacılık

Demokrasici sosyalist doktrinde sendikalara verilen yer için, liberal ile sosyalist doktrin arasında bir yer olduğunu söyleyebiliriz. Liberal doktrin, sendikalara sadece, işverene karşı işçilerin ekonomik haklarını koruyan örgütler olarak; sosyalist doktrin de, sosyalist topluma geçiş için



siyasal amaçlı bir örgüt olarak bakarken, demokrasici sosyalist doktrin, sendikaları endüstriyel demokrasiye geçiş için, siyasal ve ekonomik işlevleri olan örgütler olarak görür (Talas, 1979:165).

Demokrasici sosyalist doktrinin sendikalaşmaya ilişkin yaklaşımları, daha çok Sidney ve Beadrice Webb tarafından formüle edilmiştir. Webb'ler «sendikaları karşılıklı yardım, toplu pazarlık ve yasal düzenlemeler aracılığıyla, işçilerin çıkarlarını temsil eden kuruluşlar olarak görmüşlerdir» (Yıldırım, 1997:25). Onlar siyasal alandaki parlamentonun yerine, çalışma alanında sendikaları koymuşlardır. Yani sendikaları endüstriyel demokrasiye geçişin bir aracı olarak görürler: «Demokrasi nasıl siyasal alanda kişisel eşitlik ve kişi özgürlüğünü yerleştirmişse, endüstriyel demokrasi de sanayi içinde çalışanlara aynı nitelikteki hakları ve özgürlükleri sağlayacaktır (Talas, 1979:165).

Anlaşıldığı üzere Webb'ler, siyasal alanda olduğu kadar, ekonomik alanda da demokrasinin oluşmasıyla, demokrasiyi daha geniş yaşama alanında icra etmek gerekliliğini vurguluyorlar. Bu yüzden onlar, sendikaların bütün işçileri kapsamına alarak, endüstriyel yaşamda işverenlerle ortak karar alma gücünü elde etmesiyle, endüstriyel demokrasiye geçilebileceğine inanıyorlar.

1.2. Türkiye'de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devriminin toplumsal hayata sunduğu bir kurum olarak sendikacılık, sanayileşmenin toplumsal yapıyı kendisine göre dönüştürdüğü hemen her yerde olduğu gibi, ülkemizde de değişik şekil ve etkilerde kendini göstermiştir. Türkiye'deki sanayileşme, İngiltere veya diğer Batılı ülkelerinki gibi bir gelişme göstermemiştir. «Türkiye sanayisinin karakteristik niteliği, yarı sömürge olan ülkelere özgü bir nitelik» (Rozaliev, 1974:22). Bu yüzden sendikacılığın Türkiye'deki



oluşumu da gelişmiş ülkelerden çok, azgelişmiş ülkelere özgü bir nitelik göstermiştir. Sanayileşmenin, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere yayılımı, iç dinamiklerden çok, gelişmiş ülkelerin takip edilmesinin bir uzantısı olarak gelişmesinden dolayı, sendikalaşmanın beşeri zeminini oluşturan işçilerde, bir «sınıf bilinci» ilk dönemler şekillenmiş değildi. Sülker, bu olgunun tarihsel gelişimini şu şekilde belirtmektedir: «Türkiye'de işçi sınıfının doğuşu ve işçilerin teşkilatlanması, XIX. y.y.'nın ilk yarısına rastlar. Zira, Türkiye'nin sanayi hayatına başlamasının uzun bir mazisi yoktur. Asırlarca ziraat memleketi özelliğini taşıyan Osmanlı İmparatorluğu'nda el sanayii ve sanayi istihsal sistemi hüküm sürerken, İngiltere'de sanayi inkılabı dönemi başlamış»tı. (Sülker, 1995:245) Elbette ki işçi sınıfı geç şekillenen bir ülkede, onların hak ve menfaatlerini koruma dernekleri olan sendikalaşma da geç başlayacak ve bazı farklılıklar gösterecektir. Kuşkusuz, Türkiye'de sendikaların oluşumu, gelişimi ve toplumsal fonksiyonları da kendine özgü bir biçimde seyretmiştir.

Sendikacılığın ülkemizde gelişim sürecini, genel olarak yapıldığı gibi, biz de şu dönemlerle ele almayı uygun gördük:

Bunlar;

1. Cumhuriyet öncesi dönem
2. Cumhuriyet sonrası dönem

1.2.1. Cumhuriyet öncesi dönem

Genel olarak bir tarım memleketi olan Osmanlı Devleti'nde Sülker'in de yukarıda belirttiği gibi, sanayileşme oluşumları, XIX. yüzyılın ilk yarısına rastlamaktadır. «Ulusal endüstrisini kuramamış Osmanlı toplumu, onyedinci yüzyıldan başlayarak batı kapitalizminin etkisi altına girmiş ve ondokuzuncu yüzyılda emperyalizmin başlıca sömürü alanlarından biri olmuştur» (Çeçen, 1973:1). Osmanlıda oluşan



sanayileşme, dışa bağımlı bir sanayileşme olduğu için, ona ait düzenleme ve örgütlenmeler yeterince gelişmemiştir. «Genellikle, 1871'de İstanbul'da Ameleprever cemiyetinin kurulması ve bundan bir yıl sonra, 1872'de tersane işçileri grevinin patlak vermesi, Türkiye'de sendikacılık hareketinin doğuş döneminin başlangıcı olarak kabul edilir» (Işıklı, 1972:291). Ancak, bazılarına göre, bu cemiyet bir sendika olarak kabul edilmemektedir (Talas, 1976:253).

Fakat buna rağmen, sendikacılık açısından çok ilginç olarak kabul edilebilecek bir durum da yine, Osmanlı ekonomisi, sanayisi ve çalışma hayatında kendini göstermiştir. Bu da, Yazgan'ın belgelere dayanarak belirttiği gibi, Dünyadaki ilk toplu sözleşmenin 1776 yılında Kütahya'da fincan imalatçılarıyla işçiler arasında yapılan toplu sözleşmedir (Yazıcı, 1996:95). Bu gerçek bize, Türk ekonomi tarihinin, işçi-işveren ilişkileri açısından hiç de kısır olmadığını, sendikacılık açısından uygun bir ortamın «kültürel boyutta» mevcut olduğunu göstermektedir.

Osmanlı Devleti'nde bilinen anlamda ilk sendikal örgütlenmeler, 1895 yılında Osmanlı Amele Cemiyeti ve ardından kurulan diğer derneklerle başlamıştır. «Bu dönemde örgütlenme daha çok demiryollarında, madenlerde, kent içi ulaştırmasında, yükleme ve boşaltma, inşaat ve matbaacılık işkollarında oluşmuştur» (Talas, 1976:253). Bu dönem işçi hareketlerinin daha çok dış güçlere ve yabancı sermayeye karşı yapıldığı görülmektedir. Çeçen'in de belirttiği gibi, «hareketlerin ölüm ile sonuçlanması, emperyalizme karşı bilinçlenmenin gelişmesi, işverenlerin işbirlikçi oyunlarına tepki gösterilmesi, bu dönem işçi haraketlerin de görülen ortak özelliştir.» (Çeçen, 1973:5). Kurtuluş Savaşı yıllarındaki işçi etkinlikleri ise, daha çok savaş için silah temini veya savaşa katılma şeklinde kendini göstermiştir. (Çeçen, 1973:7).



1.2.2. Cumhuriyet dönemi

Bu dönemi de kabaca 1980 öncesi ve 1980 sonrası dönem olarak ele almayı uygun bulduk. Çünkü 1980'de gerçekleşen askeri darbe, Türkiye toplumsal, siyasal ve ekonomi tarihi için, bu konularla ilgilenen pek çok kişi tarafından bir kavşak noktası olarak kabul edilmektedir. Ayrıca amacımız Türk sendikacılık tarihini detaylı incelemek olmadığı için bu dönemleri kabaca ikiye ayırmayı yeterli bulduk. Önce ilk dönemi ele alalım:

1.2.2.1. 1980'e kadarki dönem

İnsanların büyük çoğunluğunun kırsal kesimde yaşadığı, genel karakteristiği tarıma, zanaata ve ticarete dayalı Osmanlı toplumu ve tabii Türkler, yine Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinden Cumhuriyete ve günümüze doğru artan bir sanayileşme süreci yaşamıştır. Kuşkusuz sanayileşme olgusu, beraberinde yeni değerleri, örgütlenmeleri, kurumlaşmaları ve yapılaşmaları getirmiştir. Geleneksel karakteri yoğun olan toplumumuz, sanayileşmeye koşut olarak, modernliği de içselleştirme sürecini bünyesine almıştır. Ancak, mevcut sanayileşmenin veya sanayinin dayandığı sermayenin daha çok yabancı sermaye olması, hatta ilk başlarda «Türkiye'nin hemen hemen bütün sanayi tesislerinin yabancı sermaye ile kurulmuş» (Rozaliev, 1974:18) olması, toplumsal dinamiklerin yeterince gelişmemiş olması, Türk toplumunun sanayileşmeyi gerçek anlamda içselleştirememesine yol açmıştır diyebiliriz. Bu da sanayileşmenin oluşturduğu kurumsal değişmelerin, sanayileşmenin özgün dinamiğine aykırı olarak bireyler tarafından benimsenmesine ve taşınmasına sebep olmuştur. Yani bu sebeplerden dolayı süreç batı ile aynı şekilde gerçekleşmemiştir. Fakat bu geç sanayileşmenin bir de avantajı olmuştur ki, bizdeki değişim -batı ülkeleri

ibretle takip edildiği için olacak ki- acil kanuni düzenlemelerin de devletçe beraberinde yapılmış olmasından, pek sancılı gerçekleşmemiştir.

Şüphesiz bu açıklamalar içinde sendikalaşma, ayrı ve özel bir yer tutar. Osmanlı'dan beri devam eden sendikalaşma hareketi, Cumhuriyet döneminde de çeşitli krizler, aksaklıklar ve hukuksal engellerle dönem dönem karşılaşarak, fakat gelişerek devam etmiştir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında yabancı sermayenin egemenliğinden kurtulmanın arayışlarına girilmiştir, ancak bu yeterince başarılamamıştır (Fişek, 1969:60). Bu yüzden kapitalistleşme eğilimleri ülkede cumhuriyet sonrası da devam etmiştir. Böylece ileriki yıllarda da sendikal mücadeleler bu ekseninde devam etmiştir. Ayrıca, bu yıllarda, sendikacılık hareketleri, hukuksal dayanakları yeteriz ve kamuoyunun anlayışına ulaşmamış durumdadır. Öyle ki, 1923 İzmir İktisat Kongresi'nde, işçiler, örgütlenmiş sanayici ve tüccarlara karşı kendi aralarında üzerinde durulur nitelikte bir etkinlikte bulunamamışlardır. 1924 Anayasası, sendika (dernek) kurma hakkı tanımış olmasına rağmen, sendikaların grevleri, kamu yöneticileri tarafından anlayışsızlıkla karşılanmış ve yasak edilmiştir. 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile sermaye-emek uyuşmazlıklarında, devlet zorunlu uzlaştırma sistemi ile hakem rolünü üstlenmiştir. Bu yeni devletçi politikaların bir gereği idi (Talas, 1976:255). «1947'de çıkan sendikalar yasasına göre, grev yapma, siyasetle uğraşma, ulusal çıkarlara aykırı hareket etme ve uluslararası amaçlar yasaklanmıştır.» (Özkaplan, 1994:96).

Çok partili hayata geçişle, oluşan yeni demokratikleşme havasından, sendikalar da nasibine düşeni aldı. «1946 sendikacılığı denilen bu dönemin öne çıkan özelliği, aralarında sosyalist de olmak üzere pek çok siyasal partinin kurulması ve bu sosyalist partilerin sendikacılık hareketine öncülük etmesidir» (Özkaplan, 1994:95). Bu dönemde iktidara gelen Demokrat Parti, liberal bir parti olmasına rağmen, işçi haklarını



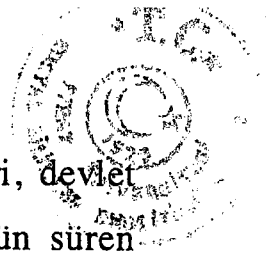
savunur görünmekte oldukça başarılıydı. Fakat iktidarın kazanılmasıyla ve ileriki yıllarda politikaları işçilerin menfaatleriyle çatışma haline dönüştüğü için, işçilerden alınan destek sona ermişti. Bu yüzden 1952-1960 döneminde sendikalar daha sıkı bir şekilde denetim altına alınmıştır.

1961 Anayasasıyla sendikal alanda büyük hukuksal gelişmeler olmuş, sendikalara grev ve toplu sözleşme hakkı verilmiş ve sendikalar da bu ortamdan en güzel bir şekilde yararlanmışlardır. «Türk sendikacılık hareketinin Batılı anlamda kurumsallaşmaya başlamasının 1960 sonrasında belirginleştiği, bu alanda çalışan araştırmacılar tarafından genelde kabul edilir.» (Yazıcı, 1996:136). Ayrıca, bu dönemde sendikaların sayılarında artışlar gözlenmiş, kurulan kimi sendikalarda da bölünmeler görülmüştür. Yine bu dönemde sendikalar arası rekabet alabildiğine artmıştır (Yazıcı, 1996:141).

1.2.2.2. 1980 sonrası dönem

24 Ocak 1980 kararları ve 12 Eylül askeri müdahalesi sonrasında Türkiye ekonomisi ve sendikalar, yeni bir döneme girmiş oldu. Sıkıyönetim şartlarında ilk olarak grevler yasaklanmış, DİSK, MİSK ve Hak-İş'in faaliyetleri askıya alınmış, DİSK ve bağlı sendikaların yöneticileri tutuklanmıştır (Özkaplan, 1994:101). 1983 Anayasası'yla, 1961 Anayasası'nda tanınan grev hakkının yanında, lokavt hakkı da kabul edilmiştir. Ayrıca, 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'na göre, işkolu esasına göre, bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla sendika kurulmasına izin verilmiştir (Özkaplan, 1994:102).

1983 seçimleriyle, 1987 seçimleri arasında, işçi hareketlerinde önemli bir hareketlilik gözlenmemiştir. Fakat bu dönemde önemli bir hareketlilik, 1989 ilkbahar işçi eylemleridir. Bu eylemlerin ortak özelliği, kitlesel olmaları ve yeni eylem türleri geliştirilmiş olunmasıdır: Yemek



yememe, toplu viziteye çıkma, yalınayak protesto yürüyüşleri, devlet büyüklerine toplu telgraf çekme v.b. Bunun yanında, 137 gün süren Demir-Çelik grevi ve 62 gün süren 6100 işçinin katıldığı Seydişehir Alüminyum Fabrikası grevi, dönemin büyük grevlerindendir. 3 Ocak 1991 genel grevi ise, işçilerin o ana kadar kazandığı en büyük gücün göstergesidir (Yazıcı, 1996:152-154).

1991 seçimlerinden sonra yeni SHP-CHP, DYP koalisyonları döneminde işçiler umdukları gelişmeleri gösteremedikleri gibi, başta Türk-İş olmak üzere, sendikalar gerçekçi politikalar üretememişlerdir. Bu dönem ve günümüze kadar sendikaların ortak yönü, kendini yenileme ve daha gerçekçi politikalar geliştirme arayışı olmuştur (Yazıcı, 1996:161-163).



İKİNCİ BÖLÜM



2. SENDİKACILIĞIN FONKSİYONLARI ve SENDİKACILIKLA İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1. Sosyo-Ekonomik Fonksiyonlarıyla Sendikacılık

Sendikaların Endüstri Devrimi'nin bir ürünü ve endüstri toplumuna ve endüstriyel ortama özgü kurumlar olduğunu daha önce söylemiştik. Fakat sendikaların kuruluş gerekçelerinin altında yatan sebepler, toplumsal, ekonomik, psikolojik hayattaki fonksiyonları, zararlı veya faydalı yönünden çeşitli doktrinlerde, değişik düşünürlerce ve farklı zamanlarda -önceki konularda da değinildiği gibi- çok farklı şekillerde yorumlanmıştır. Bu doktrinler, farklılıkların yanında, sendikaların toplum içindeki fonksiyonel etkilerinde de çeşitlilikler vardır. Bunlar; toplum içinde bir örgüt olarak, ekonomik bir birlik olarak, ücrete, istihdama ve verimliliğe etkileri yönünden, çalışma şartları üzerindeki etkileriyle ve grup yönetimi ve toplumsal yönetim üzerindeki etkileriyle pekçok fonksiyonel çeşitliliktir. Şimdi kısaca bunları karşılıklı ilişki içerisinde ele almaya çalışalım:

Sendikalar aynı zamanda toplum içinde belirlenmiş amaçlara hizmet eden birer formel örgüttürler. Toplum içindeki örgütler, toplumsal yapıyla zorunlu bir etkileşim içindedirler. Örgütlerin, toplumu etkilememesi veya ondan etkilenmemesi düşünülemez. Bu etkileşim, örgüt için, hem dış yapıyı etkileyerek hem de dış yapısal ve konjonktürel şartlardan etkilenecek sürüp gitmektedir. Kongar, bir toplumun örgütü etkileme yollarını şu şekilde saptamıştır.

«1. Bir toplum, önce o toplumda yaşayan kişilerin niteliklerini belirleyerek örgütü etkiler.



2. Bir toplum çok daha dolaysız olarak sahip olduğu üretim biçimi ve buna bağlı olan üretim ve mülkiyet ilişkileri yoluyla toplumu etkiler.

3. Aynı üretim biçimine sahip olsalar bile, farklı teknolojik düzeyde bulunan toplumların, örgüt yapılarını etkilemeleri farklı olacaktır.

4. Siyasal erkin yasal düzenlemeleri de örgütsel yapıyı etkiler.

5. Bir toplumun siyasal düzeni de örgütsel yapıyı biçimlendirmede rol oynar.

6. Bir toplumun demokratik ve ekonomik koşulları da örgütsel yapıyı etkiler» (Kongar, 1992:26).

Açıklanan bu faktörler, toplumsal yapının örgüt üzerine ne derece etki ettiği gerçeğini ortaya kaymaktadır. Özellikle çağdaş toplumların en önemli, özelliklerinden birinin, çok örgütlü toplumlar olması, bu etkileşimin boyutlarını kuşkusuz arttıracaktır. Zira bu gibi «toplumlarda, üretim, uzmanlaşmış örgütler içinde yapılır. Yaşamın öteki ilişkileri ve etkinliklerinin çoğu da örgüt içinde yapılır.» (Kongar, 1992:31). Kuşkusuz örgütlerin toplumla etkileşiminde olduğu gibi, bireyler de farklı özellikleriyle ve davranışlarıyla örgütü etkiler ve etkilenirler. Bireyler zamanlarının büyük bir kısmını örgütlerce belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için ayırmalarına rağmen, büyük oranda örgüt dışındaki kültürel formları, örgüt içine taşımalarından dolayı, örgüt içindeki informel etkileşimler kanalıyla, örgütü kültürel yapıya benzestirirler. Diğer bir ifadeyle; «kişilerarası ilişkiler düzeninin, yazılı kuralların ötesinde, yazılı kuralların belirlediği kuralların dışına taşarak, kâğıt üstünde gösterilen işbölümü, bildirişme ağı ve otorite hiyerarşisini yeniden belirlediği» (Öncü, 1976:90) söylenebilir. Anlatılan bu işleyiş mekanizmasının çeşitli şekillerde, bir örgüt olarak Şeker-İş Elazığ Şubesi'nde de görülebileceğini söyleyebiliriz. Hatta üzerinde çalıştığımız

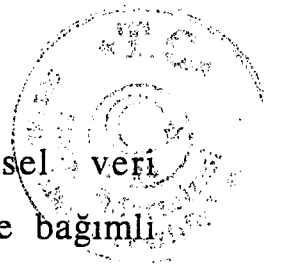


sendikada formel ilişkilerin az yoğun olması dolayısıyla formel olmayan ilişkilerin yoğunluğunun fazla olabileceğini de söyleyebiliriz.

Bu konuyla ilgili olarak, Türk-İş'in politika geliştirmekte kriter aldığı şu tesbit, hem konumuza farklı yönden açıklık getirecek hem de ülkemiz işçilerinin sendikalaşma bilinci seviyesine ışık tutacak niteliktedir: «Ülkemizde işçilerin büyük çoğunluğu geleneklerine bağlıdır. Bugünkü, sanayi işçilerinin büyük çoğunluğunun kaynağı kırsal bölgelerdir. Kentleşmeye rağmen, bu kırsal bölgelerin kentlere yansımış muhafazkârlığı devam etmektedir. Sendikacılık hareketini sevk ve idare sorumluluğunu üstlenmiş olanlar bu muhafazakârlığı yumuşatmak ve yeni politikalar saptamak zorundadırlar.» (Talas, 1976:306). Bu ifadelerden, örgütlerin hem toplumsal yapıyla bağlantısı, hem de toplumsal dinamizme ve değişime olan katkısı anlaşılabilmektedir. Bu bireysel özelliklerin ve toplumsal yapının örgütler üzerinde ne derece etkide bulunabileceğine de somut bir örnektir.

Çalışma hayatındaki işçilerin kendi ortak menfaatlerini korumak aracılığıyla oluşturmuş oldukları örgütler olan sendikaların, örgütsel boyutun ötesinde, ekonomik hayat, üretim şekli ve performansı ve istihdam hacmi ile de yakın ilişkisi vardır. Bu, örgütlerin toplumsal yapıyla etkileşim fonksiyonunun bir gereğidir.

Ekonominin toplum içindeki ve bireyler nezdindeki yeri, her toplum için büyük önem taşır. Sendikalar da zor çalışma şartlarının işçi lehine iyileştirilmesi yanında, ücretlerin de daha adil dağılımını sağlamak veya en azından işçilere ayrılan payın arttırılması gayesiyle kurulmuşlardır. Günümüzde de bu amacın devam ettiğini söyleyebiliriz. Nihayet işçiler, birlikte hareket etmekle, bunda az veya çok başarıya ulaşmışlardır. Sözgelimi, Türkiye örneğinde bu durumu «sendika ücretleri, sendikasız dönemdeki ücretlere göre (1964-1975) % 30 daha



yüksektir.» (Özkaplan, 1994:117) şeklindeki tarihsel veri doğrulamaktadır. İşçi ve işveren karşılıklı olarak birbirine bağımlı oldukları için, «en çok» ile «en az» olacak ücret, tarafların müzakere gücüne bağlı olacaktır. Bununla beraber, işçi sendikalarının ücretleri yükseltmek noktasındaki aşırı çabaları, başka işçi adaylarının iş bulmadaki şansını azaltacağından, bir çelişki olarak karşımıza çıkar. Şöyle ki; sendikaların aşırı yüksek talepleri, işgücü piyasasındaki serbest rekabet koşullarını bozarlar. İşçi ücretleri serbest rekabetin gerektirdiği düzeyin üzerinde gerçekleşirken, istihdam hacmi de serbest rekabetin gerektirdiği düzeyin altına düşer. (Büyükdeniz, 1997:7). Elbette ki, işçi sendikaları aracılığıyla işsizlik oranının artışı, sendikalar açısından bir çelişki oluşturmaktadır.

Ancak, bu durum, ülke ekonomilerinin güçlenmesiyle çözülebilecek bir durumdur. Zira, güçlü bir ekonomide işçiye yüksek ücret verilebilecektir. Yüksek ücret genel kabul gördüğü üzere verimliliği (Talas, 1976:76), dolayısıyla üretimi arttıracaktır. Fazla üretim de, yeni yeni istihdam alanlarına zemin hazırlayacağından, işsizler için yeni iş kapıları açılabilecektir. Bu durumda ise işveren, kendi isteğiyle işçiye -verimliliği daha da arttırmak için- daha fazla ücret verecektir. Böylece, sendikaların toplu sözleşme uygulamaları büyük oranda boşlukta kalacaktır. Ayrıca, bu gelişim ortamında üretimde yeni teknoloji için, buna paralel olarak artacak yeni çalışma alanlarında çalışmak üzere, yeni iş gücü açığı ortaya çıkacaktır. Yüksek teknoloji için gerekli yüksek nitelikli işçi gereksinimi de klasik işçi-işveren münasebetlerini bir kenara itecektir. Yani «kâr maksimizasyonu yapan firma, iş bekleyenler arasından en üretken olanları bekleyeceği için, uzun dönemde sendikalı-sendikasız ücret farklılıkları küçük olacaktır.» (Özkaplan, 1994:74). Böylece, sendikaların önemi, ileri teknoloji kullanımıyla azalacaktır.



Nitekim ileri sanayi toplumlarında «sendikasıız işletmelerin ... sendikasıız, çalışma tarzının, sendikalı endüstri ilişkileri yerine ikame edilmeye çalışılmasının artan trendine şahit olunmuştur.» (Kurtulmuş, 1996:225).

Fakat, «azgelişmiş ülkelerin temel sorunu, ekonomik kalkınma için kaynak yaratmak» (Sayıbaşı, 1986:86) olduğundan, devlet bizzat sermaye birikimine katkıda bulunur. Bu, işçiler için görece olarak daha az ücret anlamına geleceğinden, bu ülkelerde sendikacılığın hâlâ emek-sermaye merkezindeki eski önemini koruması beklenir.

Sendikaların çalışma hayatına kazandırdığı en önemli katkılardan biri de, katılım anlayışının yerleştirilmesi olmuştur. Katılım: bir işyerindeki «bir işde, bir gidişte, bir kararda rol ve söz sahibi olmak» (Talas, 1976:650)'tır. Katılımın, işin sağlıklı işlemesi, işyerinin amaçlarına, işçilerin çabalarının eşgüdümünün sağlanması, işçilerin moral durumunun yükseltilmesi, iş veriminin arttırılması gibi pekçok faydaları vardır. Turan, katılımın gayesini şöyle saptamıştır: «İşçinin yönetim faaliyetlerinde kararlara, uygulamaya ve kontrole iştirakini sağlamaktır.» (Turan, 1973:54). Katılım, yönetim çalışma alanındaki kopukluğu ve çatışmayı ve bunun doğuracağı zararları bertaraf etmek için iyi bir süpürge mekanizması işlevini görür. Zaten bir anlamda ülke genelinde ekonomik ve sosyal katılım işlevini gören sendikalar için, sendika içinde katılımı sağlamamak, kendi bindiği dalı kesmek anlamına gelecektir. Sendikalar ise, bir bütün olarak işverenle olan münasebetlerinden ötürü işyeri katılımının tarafı olma konumundadırlar. Bu itibarla, bir işçinin sendika içinde, sendikal kararlardaki etkinliğini «katılım birimi» olarak ele almak mümkündür. Bu yüzden, işçi seviyesinden, başlamadan uygulanan katılım anlayışı, eksik bir katılım anlayışı olacaktır. Böyle bir uygulama, katılımında kopukluğa yol açacaktır. Bu da örgüt içi ahengin bozulmasıyla sonuçlanır: işçi motivasyon ve psikolojisinin sarsılması,

örgütsel bütünleşmenin bozulması veya üyeler arasında otoriteleşme eğilimlerinin artması gibi. Zira, «örgütün yönetim biçimi, işgörenin örgütsel davranışına doğrudan etkide bulunur» (Başaran, 1982a:92).

Şüphesiz, çalışma hayatında katılımın, yani çalışanın (işçi) karar ve etkinliğinin işe girmesi sayesinde, onun makinenin bir parçası olma tehlikesi ortadan kalkacaktır. Zira, «makineleşme emekle harcanan bedensel erkenin niceliğini ve yeğinliğini giderek indirgemektedir.» (Marcuse, 1990:21). Böylece, makineyle haşır neşir olan işçi, kendi çalışmasına yabancılaşma tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır. Yeterli katılımda bulunan işçinin ise, iş hayatında bir insan olarak değeri, psikolojik anlamda işin önünde olacaktır. Böylece, işin öneminin veya kârın, çalışana göre daha fazla öne çıkmasıyla oluşması, muhtemel ve işçiye işe karşı edilgen bir konuma sokan, «çağdaş toplumların karşı karşıya bulundukları en büyük sorunlardan biri» (Dicleli, 1990:19) olan yabancılaşmanın önüne geçilebilecektir. «Çünkü, yönetime katılan işçi, yabancılaşmaktan kurtulmakta, kendisini işyerinin değerli bir unsuru olarak kabul etmekte» (Turan, 1973:57)'dir. «Bilimsel Yönetim» adı altında ilkeler belirleyen Taylor, «maksimum refah, ancak bireysel olarak çalışanların günlük mümkün olan en fazla çabayı ortaya koymalarıyla sağlanabilir.» (Taylor, 1997:25) derken, çalışanın tüm etkinlik ve dikkatini işe yöneltmektedir. O, çalışanlar arası etkileşimin önemini görmemezlikten gelmektedir. Taylor, insanı işe uydurmaya çalışmaktadır. Oysa ki, işi insana göre uydurmak gerekmektedir. Taylor'ın tezlerinde doğru veya yanlış yönler olabilir. Fakat daha çok, bu tezlerden hareketle veya ona tepki olarak, başka tezler de çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu yeni tezlerde insan boyutu daha çok öne çıkarılmaya çalışılmıştır. Bunlardan E. Mayo ve arkadaşlarının Hawthorn fabrikalarında yaptıkları deneylerden elde ettikleri ve «Beşeri İlişkiler

Ekolü» olarak tanınan yaklaşım, buna örnek teşkil eder. «Beşeri ilişkiler ekolünün en belirgin niteliği, insan unsurunu, 'ekonomik varlık'... olarak gösteren geleneksel yönetim kuramına karşı, insanı, «psikolojik ve sosyal bir varlık» olarak göstermesidir» (Sabuncuoğlu v.d., 1995:17).

Taylorist yaklaşımın tam karşısında duran bu yaklaşım, bize insanı, insan olarak kabul etmemizi, kendi ürettiği teknolojiye kurban edilmemesi gereğini vurguluyor. Burada, söz konusu ettiğimiz katılım faktörünün önemini vurgulayıcı psiko-sosyal temelleri bulabilmemiz mümkündür. Çalışma hayatında, katılımın bu psiko-sosyal temelleri, sosyal kurumsal ve siyasal alana kadar etkinliğini gösterir. İnsan (birey, işçi) etkinliği çalışma hayatında arttıkça, «işçi-iş», «işçi-işçi», «işçi-grup», «işçi-örgüt» «grup-örgüt» ilişkileri de yoğunlaşacak ve işyeri içinde insan-grup unsuru, teknik unsura hakim olacaktır. İşe karşı böylece toplumsal sığınma alanı (Tannenbaum) bulan işçi, yine diğer işçiler karşısında karar ve görüş bildirme gibi insani vasıflarının ön plana çıkarılması yoluyla, toplumsal baskıdan da büyük oranda kurtulma şansı yakalayabilecektir. Zira, her toplum bireyler üzerine bir baskı yapar (Durkheim). Bireysel karar ve taleplerin önünün açılması ise, o örgüt veya toplumda demokratik ilişkilere kapı aralar. Bu da endüstriyel demokrasinin oluşumunun, belki en önemli koşulu olacaktır.

Sendikalar, işverenle karşılıklı müzakereler yoluyla, işçilerin hak ve menfaatlerini korumak amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Bu özelliklerinden dolayı, sendikaların «organlarının teşekkülünde ve yöneticilerinin seçiminde demokratik ilkelere uyması gerekmektedir.» (Bedir, 1989:33). Bu yolla, hem hukuki bir örgüt olarak demokratik hayatı zenginleştirici bir fonksiyon icra ederken, hem de üyelerini demokratik ilişkilere yöneltmekle, demokrasi kültürüne katkıda bulunurlar. Bu ilişkiyi, sendikalaşma konusunda önemli araştırmaları

bulunan Işıklı, şu tesbitlerle ortaya koymuştur: «Herşeyden önce sendikacılık demokratik bir oluşumdur. Bunun hemen ardında belirlenmesi gerekir ki, sendikacılık ancak, demokratik kurum ve kuralların belli bir düzeyin üzerinde gerçeklik kazanmış olduğu toplumlarda varlık kazanabilir.» (Işıklı, 1994:1-2). Sendikalaşmanın daha demokratik ülkelerde, daha çok gelişmiş olması, bu ifadelerin doğruluğunu göstermektedir. Böylece, bu ifadelerden örgüt-toplum ilişkisinin de ne derece birbirine bağımlı olduğu ortaya çıkmaktadır.

2.2. Temel Sendikacılık Kavramları

2.2.1. Toplu iş sözleşmesi

İşçilerin işverenle olan ilişkilerinde, karşılıklı çıkarları gözetmede en yoğun olarak kullandıkları yöntem toplu iş sözleşmeleridir. Toplu iş sözleşmeleri, sendikacılığın en can alıcı noktalarından birini oluşturmaktadır. Zira, sendikalar kuruluş amaçlarına, daha çok toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla ulaşabilmektedirler. Bu amaçlar, aşağı yukarı, sendika tanım ve amaçlarını da içine alacak şekilde, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 1. maddesinde şöyle belirtilmiştir: «Bu kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının... esas ve usullerini tesbit etmektir» (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 1983:63).

Yine bu kanunun 2. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin tanımı ve muhtevası şöyle belirtmiştir. «Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir» (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 1983:63-64). Bu maddede, toplu iş sözleşmesinin,

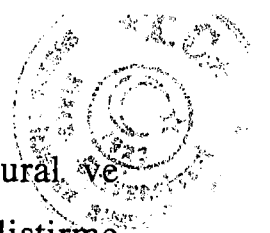


tarafların karşılıklı hak ve çıkarlarını, korumadaki yeri, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları da belirtilmektedir. Bu mekanizmanın, böylece, endüstriyel demokrasinin kilit noktalarından biri olduğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü, hemen her türlü ekonomik ve sosyal haklar, işçi ve işveren arasında bu yolla, bir akitle karara bağlanabilmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin, üç sacayağı üzerinde durduğu görülmektedir. Bunlar, kanuni zemin, işçi ve işverendir. Bu duruma şu sözleşme akdi iyi bir örnek olarak verilebilir: «Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası ile Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası (Şeker-İş), aralarında imzaladıkları 2821 sayılı yasanın, 60. maddesi 5. sırasındaki Şeker Sanayii işkolunda işletme seviyesindeki bu Toplu İş Sözleşmesi'nin, taraflardan herbirine yükleyeceği görev ve yetkileri taahhüt ederler.» (1997-1999/17. Toplu İş Sözleşmesinden)

Toplu sözleşmeler, işverene karşı güçsüz durumda olan işçinin, diğer işçilerle hareket ederek ve işyerine karşı böylece güçlenerek ekonomik, sosyal, hukuki haklarını genişletmelerinin en sağlam yolu durumundadır. Zaim'in de ifade ettiği gibi, «toplu sözleşmenin mevcut olmadığı bir sanayi idare sistemi, otoriter bir sistemdir ve bu otorite işverende temerküz eder» (Zaim, 1997:267). Bu şekilde sermayeye karşı emeğin örgütlenmesiyle, bir yandan işçilerin genel çalışma koşullarının iyileştirilmesi sağlanırken, diğer yandan tarafların birbiriyle olacak her türlü münasebet şekilleri saptanmış olur. Ücretlerin arttırılmaya çalışılması, iş sağlığı ve iş güvenliği, çalışma ilişkileri, çalışma süreleri, eğitsel ve sosyal faaliyetler, hukuksal sorunlar v.b. bu kapsam içine girerler. Böylece işçi, bu yolla işverene karşı daha fazla insanî haklarını elde etmiş olarak yaşayabilme imkânı kazanmış olur.

Fakat gelişen sosyo-ekonomik koşullarda -özellikle sanayileşmiş ülkelerde- toplu sözleşmelerin yapısı değişmektedir. Yerel düzeyde yapılan ilişkiler, yerini işletme seviyesine bırakmakta, bireysel



münasebetler, toplu sözleşmelerin yerini almakta, standart kural ve uygulamalardan uzaklaşmakta ve bu zeminde işbirliğini geliştirme yoluna gidilmektedir (Koray, 1994:90).

2.2.2. Grev

Sendikacılık faaliyetleri ve çalışma hayatı içinde işçiye toplu iş sözleşmelerinin yanında, işverene karşı, başka bir güç alanını da, grev hakkı oluşturmaktadır. Grev, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinde şöyle tanımlanmıştır: «İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle, işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaç için topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak, işi bırakmalarına grev denir.

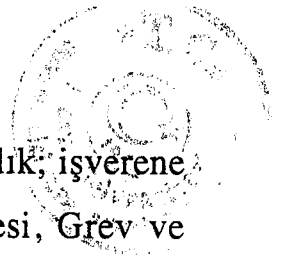
Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin, iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve, kanuni grev denir.

Kanuni grev için aranılan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir.» (Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 1982:71)

İşçinin isteklerini talep etmede, başvurduğu son çare olan grevin, özellikle sosyal hakların iyice belirginleşmediği veya verilmediği ve gelir dağılımının, özellikle işçi aleyhine dengesiz olduğu dönem ve toplumlarda daha çok görülmesi beklenir. Özellikle sanayileşmenin ilk dönemlerinde sık sık ve büyük çapta görülen grevler, işçi haklarının günümüze kadarki gelişiminde büyük etki yapmışlardır.

Salt anlamda çalışma barışını zedeleyen grevin gerçekleşmemesi için, işçi ve işverenden beklenecek, karşılıklı güven ve anlayış olacaktır.

2.2.3. Lokavt



İşçiye, işverene karşı, verilmiş olan grev hakkına karşılık, işverene de, işçiye karşı lokavt hakkı verilmiştir. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 26. maddesinde, lokavt şöyle tanımlanmıştır: «İşyerinde faaliyetin topluca durdurulmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten çıkarılmasına lokavt denir.

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denir.» (Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 1983:78).

Görüldüğü gibi, greve karşı işverene verilmiş bir hak olan lokavt da, sonuçta, işi durdurma faaliyetidir. Son çözüm olarak verilen bu haklar, yukarıda da bahsedildiği gibi, sonuçta çözümü işçi ve işverenin karşılıklı anlayışına kalmış bir konudur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM



3. BİR SENDİKA ÖRNEĞİ OLARAK TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU, ŞEKER-İŞ FEDERASYONU ve ŞEKER-İŞ ELAZIĞ ŞUBESİ

Son 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3. maddesine göre, «işçi ve işveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulurlar.» «Değişik işkollarında en az beş sendikanın biraraya gelmesiyle konfederasyon kurulabilir» (Özkaplan, 1994:102). Anlaşıldığı üzere, Türkiye'de sadece işyeri sendikası ve konfederasyon kurulması mümkündür. Türk sendikacılığının en üst örgülenme şekli, konfederasyondur. Üzerinde araştırmamızı yaptığımız Şeker-İş Elazığ Şubesi bir üst sendika olarak, Türkiye Şeker İşçileri Sendikası (Şeker-İş)'e bağlıdır. Şeker-İş'de Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı bir sendikadır. Bir organik bağla bu üst sendikalara bağlı Şeker-İş Elazığ Şubesi'ni iyi tanımak için, bu sendikalar hakkında da kısa ve genel bilgiler vermekte yarar vardır:

3.1. Türk-İş

Türk-İş, 1952 yılında Bursa'da toplanan bir grup sendikanın yöneticileri tarafından bir konfederasyon olarak kurulmuştur. Günümüzde iki milyonun üstünde üyeye sahiptir. Bünyesinde 35 sendika bulunmaktadır.

Sendikaların genel sosyolojik amaçları olduğu gibi, ayrı ayrı her sendikanın da belirledikleri kendilerine özgü amaçları bulunmaktadır. Türk-İş'in amaçları, Ana Tüzüğü'nde de belirtildiği gibi, özetle şöyledir:



1. Ayrım yapmaksızın, toplum hayatında görevini bilen bir işçi topluluğu meydana getirmek için, demokratik yollardan teşkilatlanmasına önem vermek,

2. Çalışanların insanlık haysiyetine yaraşır çalışma ve yaşama düzeyine kavuşmalarına çalışmak,

3. Çalışanların sömürülmesini önleyecek tedbirler almak,

4. Milli gelerin arttırılmasına ve bundan işçilerin adil bir biçimde yararlanmasına çalışmak,

5. Toplum içinde bir kişi olarak, kendilerine güveni artırıcı ve geleceğe güvenle bakması için sosyal güvenlik tedbirlerini artırıcı yönde faaliyetlerde bulunmak,

6. Basın, yayın ve fikir özgürlüğünün korunmasına çalışmak,

7. İmkân ve fırsat eşitliğine dayanan eğitim sisteminin geliştirilmesi için çaba göstermek,

8. Adil bir vergi sisteminin uygulanmasına katkıda bulunmak,

9. Stratejik kaynakların özelleştirilmemesini istemek,

10. Kredi dağıtımında adaletle çağırarak,

11. Toprak ve tarım reformunun yapılması için hükümetleri zorlamak,

12. Kalkınmada, bölgelerarası farklılıkların giderilmesini istemek,

13. Ücretin, işin önemine göre belirlenmesine çalışmak,

14. Kooperatifçiliğin yaygınlaştırılmasını istemek,

15. Dünya ekonomik düzeninden ve uluslararası örgütsel bağılıklardan, Türkiye'nin fazlaca faydalanması yönünde çaba harcamak,

16. Türkiye'nin sosyal ve ekonomik tam bağımsızlığını gerçekleştirici çabalar sarfetmek,

17. Konut sorununun çözülmesine çalışmak,



18. Bunları yaparken, Türk-İş siyasi partiler karşısında mutlak bağımsızlığını korur (Topçu 1988:11-12).

Kendisi için bu amaçları benimseyen Türk-İş'in diğer birimlerinin veya şubelerinin de bu genel amaçları hedeflemeyi kabul ettikleri, beklenen doğal bir sonuç olacaktır.

3.2. Şeker-İş

Şeker-İş bir federasyon olarak 4 Şubat 1963 yılında kurulmuştur. Şeker-İş 7 Temmuz 1963'te Türk-İş'e ilk genel kurul kararıyla üye olmuştur (Şeker-İş Belgeseli, 1988:33). Bu sendika, Şeker Sanayii İşkolundaki işçilerin bir örgütlenmesidir. Karşısında muhatap olarak Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası bulunmaktadır. Şu anda 27 Şeker fabrikasında örgütlenmiş bulunmaktadır. 37.000 üye sayısına sahiptir.

Sendikanın amacı, Şeker-İş Ana Tüzüğü'nün 2. maddesinde şöyle belirtilmiştir: «Sendika, çalışma ilişkilerinde, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaattlerini koruma ve geliştirme amacı taşır.» (Şeker-İş Belgeseli, 1988:111).

Şeker-iş bünyesindeki sendikalar adına toplu sözleşmeler yapar, grev kararı alır. Şubelerindeki sendikal etkinliklerde asıl karar merciidir. Organları şunlardır:

«1. Merkez Yönetim Kurulu

- Genel Başkan
- Genel Sekreter
- Genel Mali Sekreter
- Eğitim ve Teşkilatlanma sekreteri

2. Merkez Denetim Kurulu (3 üye)



3. Merkez Denetim Kurulu (3 üye)

4. Başkanlar Kurulu» (Şeker-İş Belgeseli, 1988:84).

3.3. Şeker-İş Elazığ Şubesi

Şeker-İş Elazığ Şubesi, 1963 yılında kurulmuştur. Elazığ Şeker-İş Şube başkanının ifadelerine göre, şu anda diğer bölge şeflikleriyle birlikte 630 üyeye sahiptir. Elazığ Şeker Sanayi'inde çalışan bütün işçileri kapsamaktadır. Çalışan işçilerden 157'si daimi 473'ü muvakkat (geçici)'tir. 7 daimi üye, bölge şefliklerinde çalışmaktadır. Revizyon döneminde ise fabrikada 150 işçi çalışmaktadır. Tüm işçiler, sadece kampanya döneminde çalışmaktadırlar. Üye sayısı 500'ün üstünde olduğu için, 2821 sayılı Sendikalar kanunu'nun 10. maddesine göre, şube genel kurulu, delege esasına göre yapılır.

Şeker-İş Elazığ Şubesi'nin organları ise şunlardır:

«1. Şube başkanı

2. İdari sekreter

3. Mali sekreter

4. Yönetim kurulu (4 kişiden oluşur)

5. Denetim kurulu (3 kişiden oluşur)

6. Disiplin kurulu (3 kişiden oluşur)

7. Üst kurul delegeleri (5 kişiden oluşur)» (Şeker-İş Dergisi, 1992:10).

Elazığ Şeker Fabrikası, Şeker-İş Elazığ Şubesi üyelerinin büyük çoğunluğunun çalıştığı yerdir. Fabrikada işçilerin çalışma birimleri ve kampanya döneminde bu birimlerde çalışan işçi sayıları şöyledir:

1. Elektrik Atelyesi (16 işçi)

2. Makinistlik (66 işçi)



3. Ham fabrika (124 işçi)
4. Rafineri (102 işçi)
5. Atelyeler (18 işçi),
 - a) Mekanik atelye (5 işçi),
 - b) Demirhane (3 işçi),
 - c) Boru ve kaynakçı (10 işçi)
6. Meydan (66 işçi)
7. Türbün dairesi (15 işçi)
8. Kazan dairesi (36 işçi)

Bu birimlerden oluşan Elazığ Şeker Faabrikası'nda çalışan işçilerin statüleri ise şu şekilde belirlenmiştir:

1. Ustabaşı
2. Ustabaşı yardımcısı
3. Usta
4. Usta yardımcısı
5. Stajiyer işçi
6. Muvakkat (geçici) işçi

Makinistlik bölümü ustabaşısı bu statülerin özelliklerine ilişkin şu açıklamaları yapmıştır: «Bu basamaklar, işçilerce süre ve başarı faktörüne göre aşilmektedir. Bunlardan ustabaşılık, son basamaktır. Ustabaşı, Şeker Sanayii A. Ş. tarafından tayin edilir. Bu kişiler, çalışma ilişkileri içinde, işçi ve işveren arasında aracı konumundadırlar. Birimlerinin tüm sorumluluğu onlara verilmiştir. Onlar çalışmazlar, fakat sürekli işi kontrol ederler. İş düzenini sağlarlar. Bunu aksatacak bir mühendisin işinden alınmasını isteyecek kadar yetkileri vardır. Bütün işçiler, onlara karşı sorumludurlar.»

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM



4. ALAN ARAŞTIRMASINDAN ELDE EDİLEN BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Şeker-İş Elazığ Şubesi'nde Örgütsel Yapı

Elazığ Şeker Fabrikası'nda çalışmakta olan Şeker-İş Elazığ Şubesi üyeleri ve aynı zamanda Şeker Sanayii çalışanlarına ait genel özellikler, verilerimize göre, şu ortamlara tekabül etmektedir:

Öncelikle yaş durumlarını ele alalım:

Tablo 1: Görüşülen İşçilerin Yaşları

Yaşlar	Sayı	%
1 - 20-29	7	11.6
2 - 30-39	17	28.4
3 - 40-49	33	55.0
4 - 50-59	3	5.0
Toplam	60	100.0

Tabloda görüldüğü gibi, görüşülen işçilerin yaşları, 20 ile 59 arasında değişmektedir.

İşçilerin çoğunluğunu, 40 - 49 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. İkinci sırayı ise, 30-39 yaş grubu almakta ve 50 - 59 yaş grubu ise ancak %5 gibi düşük bir yüzdeyle temsil edilmektedir. Görüldüğü gibi yaş dağılımı, büyük oranda orta yaş grubunda toplanmıştır.

Görüşülen işçilerin % 100'ü erkektir. Bunun da fabrika çalışma şartlarının zorluğundan kaynaklandığını söyleyebiliriz.



Görüşülen işçilerin medeni durumları aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi bir dağılım göstermiştir:

Tablo 2: Görüşülen İşçilerin Medeni Durumları

Medeni Durumlar	Sayı	%
1 - Evli	58	96.6
2 - Bekâr	2	3.4
Toplam	60	100.0

Tabloda görüldüğü gibi, görüşülen işçilerin tamamına yakını evli iken, sadece % 3.4'ü bekârdır. Yaş ortalamasının orta yaşlar olmasından dolayı bu oranın beklenen bir durum olduğunu söyleyebiliriz. İşçilerin içinde dul ve boşanmış olanlara rastlanmamıştır.

İşçilerin öğrenim durumları ise, şöyledir:

Tablo 3: Görüşülen İşçilerin Öğrenim Durumları

Öğrenim Durumları	Sayı	%
1 - Lise	44	73.4
2 - Ortaokul	7	11.6
3 - İlkokul	6	10.0
4 - Yüksekokul	2	3.4
5 - Okur-yazar değil	1	1.6
Toplam	60	100.0

Tabloda görüldüğü gibi, görüşülen işçilerin büyük çoğunluğu (% 73.4) lise mezunudur. Bu oldukça yüksek bir orandır. Fakat Şeker Fabrikası çalışma şartları dikkate alınırsa, lise mezunu işçilerin iş için



yeterli olduğu kendini gösterir. Bu yüzden bu oranın yüksekliği bu duruma bağlanabilir. Görüşülen işçilerin % 11.6'sının ortaokul, % 10'nunun da ilkokul mezunu olduğu tablodan görülüyor. İş yerinde bu işçilerin teknik seviyesi daha düşük işlerde çalıştığı görülmüştür.

Ekonomik gösterge olarak işçilerin aylık net gelir durumuna bakacak olursak, Mayıs-1997 dönemi itibariyle, aşağıdaki tablodaki gibi bir durumun ortaya çıktığı görülür.

Tablo 4: Görüşülen İşçilerin Aylık Net Geliri

Aylık Net Gelir	Sayı	%
1 - 19 milyon ve -	2	3.4
2 - 30 - 39 milyon arası	4	6.6
3 - 40 - 49 milyon arası	24	40.0
4 - 50 - 59 milyon arası	28	46.6
5 - 60 milyon ve +	2	3.4
Toplam	60	100.0

Tabloda, işçilerin aldığı aylık gelirlerin 40-59 milyon arasında yoğunlaştığı görülmektedir. 40-49 milyon arası ücret alanların oranı ile 50-59 milyon arası ücret alanların oranının diğer seçeneklere göre birbirine oldukça yakındır ve değerleri de yarıya yakındır. Diğer ücretlere ait oranın ise oldukça düşük olduğu görülüyor. Bu durumda, işçilerin ekonomik seviyesinin kötü olmadığı söylenebilir.

Görüşülen işçilerin oturdukları evin mülkiyet durumu da aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 5: Oturulan Evin Mülkiyet Durumu**

Evin Mülkiyet Durumu	Sayı	%
1 - Kendi mülkiyeti	38	63.4
2 - Kira	16	26.6
3 - Başka	6	10.0
Toplam	60	100.0

İşçilerin çoğunluğunu oluşturan % 63.4'lük oranın kendi mülkiyeti olan evlerde oturduğu, % 26.6'sının da kirada oturduğu tablodan görülmektedir. Aşağıdaki tabloda görüleceği üzere %10'u da lojmanlarda oturmaktadır.

Tablo 6: Oturulan Konut Tipi

Konut Tipi	Sayı	%
1 - Apartman Dairesi	40	66.6
2 - Müstakil Ev	14	23.4
3 - Lojman	6	10.0
Toplam	60	100.0

Görüldüğü gibi, oturulan konut tipinin dörtte birine yakını müstakil ev iken, yarıdan epeyce fazlası apartman dairesidir. Görüşülen işçilerin % 10'u ise lojmanlarda ikamet etmektedir. Buradan ekonomik seviye ile bir ilişki kurmaya çalışacak olursak, işçilerin çoğunluğunun apartman dairesinde oturması, onların ülkemiz şartlarına göre «orta halli» olarak nitelendirilmesine imkân verebilir. Gecekondu ve dubleks-lüks dairede oturanların olmaması, bizim bu düşüncemize güç kazandıracak niteliktedir.



Görüşülen işçilerin sahip oldukları önemli eşya ve araçların işçilerce sahip olunma oranı ise, aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 7: Görüşülen İşçilerin Sahip Oldukları Şeyler

Sahip Olunan Şeyler	Sayı	%
1 - Buzdolabı	59	98.6
2 - Renkli TV	58	96.6
3 - Çamaşır Makinesi	53	88.3
4 - Otomobil	25	41.6
5 - Bulaşık Makinesi	24	40.0

Tabloda görüldüğü gibi, işçilerin çok büyük bir kısmı renkli televizyon, buzdolabı ve çamaşır makinesine sahip bulunmaktadır. % 40 - 41'i de bulaşık makinesi ve otomobile sahiptir. Bulaşık makinesinin, otomobile oranla daha az bulunması, bu aracın kullanımının işçilerce pek yaygın olmadığını göstermektedir. Zira, bulaşık makinesi fiyat olarak otomobile göre oldukça ucuzdur. Tabloya genel olarak baktığımızda, oranlara dayanarak, işçilerin ekonomik durumlarının geçinebilirlik sınırının bayağı üstünde olduğunu söyleyebiliriz.

İşçilerin fabrikadaki mesleki statülere göre, dağılımı ise aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

Tablo 8: Görüşülen İşçilerin Mesleki Durumları

Yaşlar	Sayı	%
1 - Stajyer İşçi	25	41.7
2 - Usta yardımcısı	12	20.0
3 - Usta	9	15.0
4 - Ustabaşı yardımcısı	7	11.7
5 - Ustabaşı	4	6.6
6 - Geçici işçi	3	5.0
Toplam	60	100.0

Fabrikada çalışan işçilerin meslekî mertebelenmesi tabloda açıkça görülmektedir. Bunların sayısal oranlarının, üst kademelerden alt kademelere göre artış gösterdiği görülmektedir. Ancak, geçici işçilerin oranı gerçekte Tabloda görüldüğünden çok yüksektir. Çalışma, revizyon dönemine rastladığı için, bu dönemde, geçici işçilerin büyük çoğunluğunun iş başında olmadığı tespit edildi. Bunların fabrikadaki sayısı yaklaşık 400 civarındadır. Daimilerin sayısı 150 olduğuna göre, araştırma kampanya döneminde yapılmış olsaydı, geçici işçilerin oranı elbetteki, çok yüksek olacak ve aynı oran da yukarıdaki Tablodaki daimi işçilerin oranını büyük ölçüde aşağıya çekecekti.

Çalışan işçilerin, doğdukları ve büyüdükları sosyal çevrelerinin de, onların hayata bakışlarını etkileyebileceğini düşündüğümüzden, bu yönde de soru sormayı hazırladık. Tablo 9'da bu durumlara ait oranlar görülmektedir.

Tablo 9: Görüşülen İşçilerin Doğum Yerleri

Doğum Yerleri	Sayı	%
1 - Köy	37	61.6
2 - İl	13	21.7
3 - İlçe	7	11.7
4 - Kasaba	3	5.0
Toplam	60	100.0

Tablodan, çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun köy kökenli olduğu görülüyor. Bu durum, oldukça ilgi çekicidir. Buradan hareketle, sanayileşmenin işgücünü, kırsal bölgelerden ne oranda kendine doğru harekete geçirdiği sonucunu çıkarabiliriz. Görülüyor ki, Cumhuriyetin ilk yıllarında büyük oranda kırsal kesimde yaşayan halkımız için



sanayileşme, köyden kenti bir hareketlilik kaynağı olmuştur. Yani sanayileşmenin ülkemizde de doğasına uygun değişiklikleri gerçekleştirmiş olduğunu söylemek mümkündür. Kasaba (% 5) ve ilçe (% 11.7) kökenlileri de bu dinamizm çerçevesine büyük oranda yerleştirmek mümkündür. Bu durumda % 78.4'lük bir oranda işgücü hareketliliğinin endüstriyel organizasyonların etkisiyle yer değiştirmiş olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Burada Güler'in şu ifadelerini anmak yerinde olacaktır: «Çağdaş sanayinin üretim birimi olan fabrika ya da büyük işletmeyi, tüm sanayi toplumunun tipik ve karakteristik yapısal öğelerinden biri olarak belirtmek, daha da ileri giderek, onun kendine özgü kuralları ve fonksiyonları olan otonom bir üretim örgütü olduğunu söylemek mümkündür.» (Güler, 1979:25). O kadar işçiyi kendisine çeken fabrikanın, üretim özelliğiyle de toplumsal yapıdaki etkilerini düşünürsek, fabrikanın adeta kendine göre yeni bir «toplum» oluşturduğunu söylemek mümkün hale gelebilir.

Çalışanların il kökenli olanlarının oranı ise % 21.6'dır ki, bu grubu harekete geçiren faktörün, salt iş sahibi olma isteği olduğu söylenebilir.

4.1.1. Üyelerin sendikaya bakışları

Elazığ Şeker Fabrikası'nda çalışan işçilerin hepsi, Şeker-İş Sendikası'na üyedir. Türkiye'de sadece işçilere tanınan bu örgütlenme ile işçiler, işveren karşısında, ülke yönetiminde ve sosyal hayatta daha etkin olma şansını elde ederken; örgüt içindeki bireyler ve gruplar olarak, kendi bilgi ve iradeleriyle, daha güçlü bir birliktelik kurma imkânlarını elde edebilirler. Üyeler, organizasyon kurma ve yaşatmanın bilincine ulaşmışlarsa, bu faydaları en iyi bir şekilde gözetir ve diğer üyelerle ortak ve organize davranışlarını geliştirirler. İlişkilerini amaç doğrultusunda karşılıklı olarak yoğunlaştırırlar. Şu bilinir ki; «insanlar,



ortaklaştıkları amaçları gerçekleştirmek için bir araya geldiklerinde genel nitelikteki etkileşimden daha özelliştirmiş etkileşime geçerler» (Başaran, 1982a:11). Bu özel etkileşimler örgütsel amaçlarca belirlenmiştir. Üyelerin belirlenen amaca ulaşma isteğiyle orantılı olarak, bu etkileşimler kaçınılmaz olarak yoğunlaşacak veya gevşeyecektir. Üstelik bir örgütlenme gerçekleştirmiş olan üyeler, bu özel etkileşimler gereği davranışlarını da örgütlemek durumundadırlar. Yani davranışlarının da örgütsel olması gerekir. «Bir davranışın örgütsel olabilmesi için davranışın örgütün amaçlarıyla ilgili yada örgüte ilişkin olması gerekir.» (Başaran, 1982b:20). Biz, Başaran'ın bu ifadesini «tutum» ve «bilgilenme» kavramlarını da içine alacak şekilde genişletmenin, yukarıdaki ifadeyle çelişmeyeceğini düşündük. Zira davranışın oluşmasında tutum ve bilgilenme de etken olacaktır. Bu ifadelerin ışığında, amacı gerçekleştirmeye yönelik her tutum, bilgi ve faaliyetin, yüksek bilince; amaca yönelik olmayan her tutum, bilgi ve faaliyetin de düşük bilince işaret edeceğini söyleyebiliriz.

Bu kısa girişin ardından, görüşülen işçilerin sendikalarına ve genel olarak da sendikacılığa karşı, bakış açılarını ve tutumlarını, verilerimiz ışığında değerlendirmeye çalışacağız.

İşçilerin sendikalı olma süreleri, onların bir sendikalı işçi olarak tecrübeleri hakkında bize fikir verecektir. Kuşkusuz deneyim, bir insanın yaptığı işte etkinliğini arttırmanın önemli yollarından biridir. Görüşülen işçilerin bu konudaki durumlarını öğrenmek üzere aşağıdaki tabloya bakabiliriz:

Tablo 10: Görüşülen İşçilerin Sendikalı Oluş Süreleri



Sendikalı Oluş Süreleri	Sayı	%
1 - 4 ve - yıl	2	3.4
2 - 5 - 10 yıl	6	10.
3 - 10 - 14 yıl	9	15.0
4 - 15 - 19 yıl	16	26.6
5 - 20 - 24 yıl	24	40.0
6 - 25 ve + yıl	3	5.0
Toplam	60	100.0

Tabloda göze ilk çarpan şey, işçilerin % 81.6'sının 10 yılla 24 yıl arasında sendikalı olduklarıdır. Buradan, görüşülen işçilerin çoğunluğunun, sendikacılıkta ve aynı zamanda işyerinde deneyimli oldukları sonucuna varılabilir. 25 yıl ve daha fazla sendikalı oluş oranındaki düşüş ise, işçilerin çoğunluğunun bu sürelerden sonra emekli oluşları ile açıklanabilir.

Bu sürede çalışan işçilerin sendikanın anlamı konusundaki eğilimleri de aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11: Görüşülen İşçilere Göre Sendikanın Anlamı

Sendika nedir?	Sayı	%
1 - İşçi ve işverenlerin haklarını koruyan bir örgüttür.	27	45.0
2 - İşçi kesimini bilinçlendiren bir örgüttür.	21	35.0
3 - Ülke menfaatleri için çalışan sivil toplum örgütüdür.	8	13.3
4 - İş barışını baltalayan gereksiz bir örgüttür.	1	1.7
5 - Başka	3	5.0
Toplam	60	100.0

Sendikaların amaçlarına daha fazla yönelik olan ilk iki maddeye katılım oranı, tablodan da anlaşıldığı gibi, % 80'lik bir oran oluşturmaktadır. «Başka» seçeneğini işaretleyen iki kişinin de «işçi haklarını koruyan örgütlerdir» gibi bu yönde açıklama yapmış olmaları, ele aldığımız oranı % 85'lere çıkarmaktadır. Bu oran kanımızca şimdilik, sendika üyelerinin bilinç seviyesi için «iyi» denilebilecek ipuçları vermektedir. % 1.7 gibi az bir oran, sendikaları iş barışını baltalayan gereksiz bir örgüt olarak görmüşlerdir. Bu işçi ise 0-4 yıl sendikalı olduğunu işaretlemiştir. Bu, işçinin henüz sendikanın anlamını kavrayamadığını, bu bilince ulaşamadığını gösterir. Demek ki, sendikalı olma süresi ile sendikal bilince sahip olma arasında yakın bir ilişki vardır.

Görüşülen işçilerin, sendikaların amaçlarına yönelik değerlendirmeleri de araştırma konusu yapılmıştır. Bunu, öncelikle aşağıdaki tabloda ortaya koymak ve daha sonra değerlendirme yapmak istiyoruz:

Tablo 12: Görüşülenlere Göre Sendikaların Amaçları

Sendikanın Amaçları	Sayı	%
1 - İşverenin işçiyi sömürmesini engellemek	31	51.7
2 - Sermaye sahipleriyle işçilerin çıkarlarını dengelemek	10	16.7
3 - İşçi kesimine ülke yönetiminde etkin rol kazandırmak	9	15.0
4 - Verilen bazı haklarla işçiye sus payı vermek	5	8.3
5 - İşçilerin işe yabancılaştırmasını önlenmek	1	1.6
6 - Başka	4	6.7
Toplam	60	100.0

Tabloda en yüksek oranın «işverenin işçiyi sömürmesini engellemek» seçeneğine ait olduğu görülüyor. Demek ki, işçilerin yarısından fazlası, sendikayı, işverenin gücüne karşı bir sığınma alanı



olarak görmekte ve örgütlenmeye, buna karşı güç kazanmanın bir yolu olarak bakmaktadır. «Sermaye sahibi ile işçilerin çıkarlarını dengelemek» seçeneği de içerik olarak bu maddeye yakındır. İkisini birlikte ele alırsak ve «Başka» seçeneğindeki ifadelerin de genelde «işçilerin maddi ve manevi haklarını korumak» şeklinde olduğunu gözönünde tutarsak, yaklaşık % 75'lik bir oranla, işçi sendikalarının genel amaçlarının, «işverene karşı işçiyi korumak» şeklinde ortaya çıktığı görülür. Bu durum, bu sendikada, işçi-işveren ilişkileri üzerinde yoğunlaşan bir sendikacılık anlayışının etkin olduğuna işaret ediyor. Sendikal amaçların siyasal kısmına işaret eden «işçi kesimine ülke yönetiminde etkin rol kazandırmak» ve «verilen bazı haklarla işçiye sus payı vermek» seçenekleri toplam % 23.3'lük bir oranla temsil edilmiştir. Bu verilerin ışığında, sendikanın ilgi alanının sırasıyla, işverenle mücadele, siyasal amaçlar gütmek ve işçilerin sosyo-psikolojik gereksinimlerini karşılamaya doğru azalan bir seyir izlediği göze çarpmaktadır.

Bu verilerin açıklanmasından sonra, işçileri sendikaya üye olmaya iten sebepler ışığında, ifadelerimizi daha da pekiştirebileceğimiz verilere ulaşabiliriz.

Tablo 13: Görüşülenleri Sendikalı Olmaya İten En Önemli Sebepler

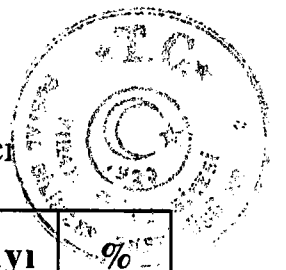
Sendikalı Olma Nedenleri	Sayı	%
1 - Toplu sözleşme haklarından faydalanmak	31	51.7
2 - İşten çıkarılmaya karşı güvence sağlamak	14	23.3
3 - Diğer işçilerle güçbirliği oluşturmak	11	18.4
4 - Sendikaya üye olmakta bir sakınca görmemek	1	1.6
5 - Başka	3	5.0
Toplam	60	100.0



Yukarıdaki üç tabloda da içten içe karşılıklı bir bağlantının olduğu görülüyor. O da, işverene karşı olan tutumdur. Tablodaki oranların çoğu da bu yöndedir. İşverene karşı topluca tutum belirlemek ve ortak hareket etmek. Bu tablomuzun, «toplu sözleşme haklarından faydalanmak», «diğer işçilerle güçbirliği oluşturmak» nedenleri işverene karşı birlik olmaya yöneliktir. Bu da % 70'lik bir yönelme ile kendini göstermiştir.

«İşten çıkarılmaya karşı güvence sağlamak» seçeneği, işçilerin işsiz kalma korkusunu ve işsiz olmanın doğurduğu sosyo-psikolojik faktörü ifade etmeye yönelik bir nedendir. Bu faktörün de % 23.3 olduğu görülmektedir. Fakat nihayetinde bu seçeneği de, «işçilerin işverene karşı güçbirliği oluşturmak» faktörüyle ele almak mümkündür. O taktirde bu oran % 93.4 gibi çok büyük bir seviyeye yükselecektir. Bu durumda, işçilerin tamamına yakınının sendikaya üye olmak istemesinin altında yatan neden, doğrudan, işverenden daha fazla hak ve çıkar elde etmeye yöneliktir, denilebilir. Dördüncü seçenek ise, amaçsızca sendikaya girmeleri saptamak için konulmuştur. Bunun da oranı, görüldüğü gibi, % 1.6'dır. % 5 oranındaki «başka» seçeneğini işaretleyenlerin cevabı «hepsi» olmuştur ki, bu durumda bunların da amaçlarının büyük oranda işverenden daha çok hak elde etmek olduğu söylenebilir.

Görüşülen işçiler, kendi sendikalarının, kendilerine göre kuruluş amacını da aşağıdaki gibi değerlendirmişlerdir:

**Tablo 14: Görüşülenlere Göre Sendikalarının Kuruluş Amacı**

Sendikanın Kuruluş Amaçları	Sayı	%
1 - İşçilerin pazarlık gücünü arttırmak	17	28.3
2 - İşçilere insanca yaşama imkânı sağlamak	13	21.7
3 - İşçilerin bir güç haline gelmesini sağlamak	12	20.0
4 - Bunların hepsi	11	18.3
5 - İşçilerin iş şartları üzerindeki kontrolünü sağlamak	4	6.7
6 - İşçiler için işe devam garantisi sağlamak	3	5.0
Toplam	60	100.0

Bu Tabloda işçiler, üyesi oldukları sendikanın kuruluş ve işleyiş amaçlarını değerlendirmişlerdir. Tablodan da görüldüğü gibi, 1. ve 3. seçenekler, yani işveren karşısında topluca ortak güç kazanma amacı, % 49.6'lık oranla tüm görüşülenlerin yarıya yakın oranını temsil etmektedir. «İşçilere insanca yaşama imkânı sağlamak» seçeneği, işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmeyi, ekonomik hakları genişletmeyi ve sonuçta toplum içinde itibarlı bir yer elde etme isteklerini ifade etmektedir. İşçiler için çok tabii olan bu hak, görüşülen işçilerce de % 21 gibi önemli bir oranda temsil edilmiştir. Gerçi bu soru, sendikalarının amaçlarına yöneliktir. Ama yine de işçiler kendi beklendilerini de göz önüne alarak, ilgili seçenekleri işaretlemişlerdir. Elbetteki bu ifadeler, diğer seçeneklerin işaretlenmesinde de söz konusu olmaktadır. «Bunların hepsi» seçeneği % 18.3'lük bir oranı teşkil etmektedir ki, bu seçeneğe ait oranı, niteliği gereği, diğer seçeneklere dağıtmak mümkündür.

Tabloda göze çarpan durum, belirtilen amaçlardan işyerine özgü olan seçeneklere yönelme oranının düşük olması, 5. ve 6. seçenekler (%)

6.7 ve 5.0) daha çok, daha genel amaçlara yönelinmiş olmasından olabilir. Elbette ki, daha genel amaçlar özel amaçları da kapsamına alacaktır.

Bir de, çeşitli sebepleriyle ve genel olarak bakarsak, «çoğunlukla ortak sebeplerle sendika kuran veya üye olan bireyler umduklarını ne derece bulabiliyorlar veya gerçekleştiriyorlar» sorusunu araştırmamız ölçeğinde irdeleyelim:

Tablo 15: Görüşülenlerin Sendikadan Memnun Oldukları Hususlar
(Zikretme Sayısına Göre)

Sendikadan Memnun Oluş Nedenleri	Zikretme Sayısı	%
1 - İşverene karşı haklarımızı koruması	29	45.3
2 - Çalışma hayatında güvence sağlaması	24	37.5
3 - Diğer işçilerle ilişkilerimizi yakınlaştırması	4	6.3
4 - Ücretin yüksek olmasını sağlaması	2	3.1
5 - Başka	5	7.8
Toplam	64	100.0

Bu Tablo, yukarıdaki diğer tablolara göre, daha çok kişisel eğilimlere yönelik durumdadır. Bu tabloda da, diğerlerinde olduğu gibi, sendikanın işverene karşı korunma alanı olma boyutu, ön plana çıkarılmakta, bu konudaki etkinliği oranında, işçiler sendikalarından memnuniyet duymaktadırlar.

Tabloda açıkça bu durum, «işverene karşı haklarımızı koruması» seçeneğinin büyük bir oran oluşturmasıyla kendini göstermektedir. Ayrıca, «Çalışma hayatında bana güvence sağlaması» seçeneği de, dolaylı olarak, yine işçi-işveren, sendika-işyeri ilişkilerini içinde merkezileştirici



bir anlam taşımaktadır. Bunları birlikte değerlendirdiğimizde, % 82,8'lik bir oran karşımıza çıkar. Bu sonuç, aynı zamanda sendikanın, bu amacı gerçekleştirme başarısına da işaret ettiği için, işçi-sendika bağının ve sendikanın işvereni etkileme oranının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, 1. ve 2. seçenekler, işçilerin sendikal bilince eriştiklerinin bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

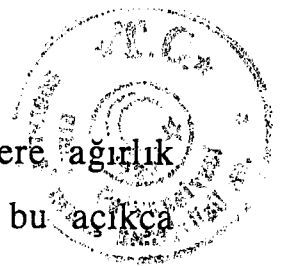
«Ücretin yüksek olmasını sağlaması» seçeneğinin düşük olmasını (% 3.1), işçilerin haklarına sadece para merkezli ve yüzeysel olarak bakmadıklarını göstermektedir. Çünkü, 1. seçenek genelde bu seçeneği içerik olarak kapsamaktadır. Aslında 3. seçenek ya da memnun oluşu nedeniyle, işletmede insanlararası ilişkilerin önemine de işaret edilmektedir.

«Başka» seçeneği ise, biri hariç «hiçbiri» ifadelerinden ibarettir. Öbür ifade ise, «işçi grubunun haklarını savunması»dır ki, bu da 1. seçeneğe anlam olarak çok yakındır.

İşçilerin sendikadan memnun olmadıkları yönler ise, aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 16: Görüşülenlerin Sendikadan Memnun Olmadıkları Hususlar
(Zikretme Sayısına Göre)

Sendikadan Memnun Olmayış Nedenleri	Zikretme Sayısı	%
1 - Haklarımızı yeterince savunmuyor	13	32.5
2 - İşverene yönelik isteklerimiz sonuçsuz kalıyor	13	32.5
3 - Üyeler arasında birlik ve beraberlik yok	8	20.0
4 - Yöneticiler kendi çıkarlarını gözetiyorlar	4	10.0
5 - Sendika içinde bir araç olarak kullanılıyor	2	5.0
Toplam	40	100.0



Bu Tabloda, işçilerin, işçi-işveren merkezli ilişkilerde ağırlık verdikleri, hemen göze çarpıyor. 1. ve 2 seçeneklerde bu açıkça görülüyor (% 65). Ancak, bu Tabloda, bir önceki Tablodaki benzer konulara ait seçeneklerin de yüksek olmasından dolayı, bir çelişki görülüyor. Fakat bu, hem işçilerce, işçi-işveren ilişkilerinin ön planda tutulması, hem farklı seçenekler arası tercihsel kaymalar ve hem de iki tablodaki zikretme sayılarının farklılığıyla izah edilebilecek bir durumdur.

Üyeler arasında birlik ve beraberliğin olmaması, yöneticilerin kendi çıkarlarını gözetmesi, üyelerin bir basamak olarak kullanılması durumlarının varlığı da, örgüt içinde görülmektedir. Fakat bu durum, ya daha az görülmekte ($\% 20 + \% 10 + \% 5 = \% 35$), ya da üyeler tarafından örgüt içi ilişkiler daha az önemsenmektedir. Ama ikinci durumu doğrulayabilecek bulgular, önceki tabloların sonuçlarından büyük oranda çıkarılabilir.

4.1.2. Sendikada, örgüt içi katılım ve iletişim

Sendika üyelerinin sendikaya karşı tutumları, onların sendikal bilince ne derece vakıf olduklarını göstermeye yetmemektedir. Bunun yanında, yine bu tutumun da içinde olacağı üzere, gösterilen etkinlik ve faaliyetler de üyelerin sendikal bilinci değerlendirmede bize ölçü olacaktır. «katılım» ve «iletişim» birlikte bize belli düzeyde, bu konu için ipucu verebilecek kavramlardır. Bulunan diğer tanımlardan daha geniş alındığını düşündüğümüz için bu kavramlardan «Katılımı», Talas'tan, «iletişimi» de Aşkun'dan almayı uygun gördük. Talas'a göre katılım, «herşeyden önce daha çok özgürlük, işçilerin ekonomik ve sosyal kesimlerde daha çok kişilik ve hak kazanmaları ve gerek mikro ve gerekse makro ekonomsal düzeyde yönetim gücüne ortak olmalarıdır.»



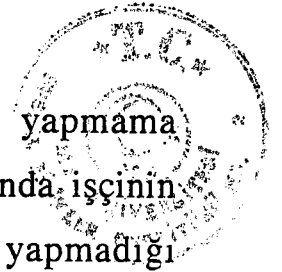
(Talas, 1876:646). Görüldüğü gibi, katılımda, sadece hak ve yetki değil, aynı oranda sorumluluk da vardır. İletişim ise, «kısaca birey ile birey, birey-grup - birey-toplum, grup ile grup, grup-toplum ve toplumlar arasındaki doğal yada düzenlenmiş yaşayış amaçları yönünde, karşılıklı ilişki, etkileme diğer deyişle etkileşimi içerir» (Aşkun, 1989:24). Turan'a göre katılımın amacı; «işçinin yönetim faaliyetlerinde kararlara, uygulamaya ve kontrole iştirakini sağlamaktır» (Turan, 1976:54). İki kavramın anlamı da birbirine yakın olmasına rağmen, katılım sadece yönetsel çizgideki etkileşime işaret ederken; iletişim, bunu da içine alacak, amaçlar doğrultusundaki tüm etkileşimleri kapsayacak genişliktedir. Ayrıca, «işin başarılması her alt sistemdeki insanlar arasındaki iletişime ve alt sistemler arasındaki iletişime bağlıdır» (Katz v.d., 1977:245). Bu yüzden, örgüt içinde belirlenmiş amaçları gerçekleştirme, bu iletişimin şekline ve yoğunluğuna bağlı olacaktır.

Bu kısa giriş etrafında, görüşülen işçilerin üzerlerine düşeni yapıp yapmadıkları, kendi örgütlerini tanıma istekleri, eğitsel yoğunluk, yönetsel ilişkiler, örgüt içi gruplaşma biçimleri, bize örgüt içindeki iletişim ve katılım seviyeleri için gerekli bilgileri verecektir.

Bu çerçevede öncelikle, işçilere, sendikalı bir işçi olarak üzerlerine düşeni yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki tabloda sorunun cevapları açıkça görülmektedir.

Tablo 17: Görüşülen İşçilerin Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmadıkları

Görüşülenler üzerine düşeni yapıyorlar mı?	Sayı	%
Evet	48	87.3
Hayır	7	12.7
Toplam	55	100.0



Tablodan, 5 işçinin üzerine düşen görevi yapıp yapmama konusunda görüş belirtmedikleri görülüyor. % 87.3'lük oranda işçinin üzerine düşeni yaptığı görülürken, % 12.7'sinin bunu yapmadığı görülüyor. Bunun sebepleri aşağıda belirtilmiştir.

Üzerine düşeni yaptığına inanan işçiler, ifadelerinde ana hatlarıyla şunları belirtmişlerdir:

- * «Sendikanın aldığı kararlara uyuyorum.»
- * «Sendikanın faaliyetlerine yardımcı oluyorum.»
- * «Hataları olduğunda ikaz ediyorum.»
- * «Bana verilen görevleri yapıyorum.»
- * «Birlik ve beraberlik için gerekeni yapıyorum.»
- * «Şubede yapılan seçimlerde, doğru bildiğim şekilde oy kullanıyorum.»

Bu ifadeleri tek, tek ele aldığımızda sendika üyelerinin etkinliklerinin yeterli olmadığı sonucunu çıkarabiliriz. Ama topluca değerlendirdiğimizde, bir sendikada, üyelerin yapması gerekenlerin, büyük oranda araştırma alanımızda gerçekleştiğini söyleyebiliriz.

Üzerine düşeni yapmadığını söyleyen işçilerin gerekçeleri ise şöyledir:

- * «İlgilenmiyorum.»
- * «Çalıştığım kısım bunları yapmamı engelliyor.»
- * «Katı gruplaşmalar yüzünden üzerime düşen görevleri yapmıyorum.»

Üyelerin % 12.8'ini oluşturan bu grup, oran olarak, pek yüksek değil, fakat yine de belli oranda üyelerin, sendikal faaliyetlere karşı soğukluğunun bulunduğu da kendini gösteriyor. Görevini yaptığını düşünen grup içinden, yeterli etkinlik göstermeyenlerin varlığı da dikkate alınırsa, üyelerin sendikal faaliyetlere etkin bir biçimde katılım oranının bayağı düşeceği söylenebilir.



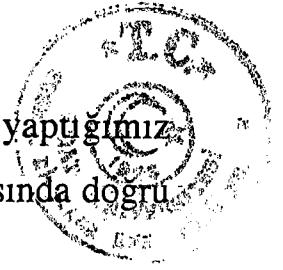
Yukarıda, üyelerin sendikal örgütlenme yönündeki tutum, bilgilenme ve faaliyetini sendikal bilinçle ilişkilendirmiş ve bu cümleyi araştırmamızın temel eksenini yapmıştık. Bu anlamda yukarıdaki «Görüşülen işçilerin üzerlerine düşeni yapıp yapmadıkları» tablosunu da üyelerin sendikal faaliyetlere katılım derecesini ölçmede ve dolayısıyla sendikal bilince ulaşma derecesini ölçmede kullandık. Bu tablonun tek tek üyelerin sendikal bilincini ölçmeye yönelik en belirgin tablo olduğuna inandığımız için, üyelerin eğitim ve mesleki durumlarıyla kökenlerinin sendikalaşma bilinciyle ilişkisini ölçmek için bu tablodan yararlandık.

Şimdi üyelerin eğitim ve mesleki durumlarını ve kökenlerini dikkate alarak, bu faktörlerin üyelerin üzerlerine düşeni yapıp yapmamalarında ne derece etkili olduklarını, dolayısıyla bu faktörlerin üyelerin sendikal bilinçlenmesinde ne derece ilişkisinin olduğunu ortaya koymaya çalışalım. Önce eğitim durumlarıyla ilişkilendirelim:

Tablo 18: Görüşülen İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre, Sendikada Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmama Durumu

	Eğitim Durumları											
	Okuma-Yazması Yok		İlkokul		Ortaokul		Lise		Yüksekokul		Toplam	
Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmadıkları	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	-	-	5	83.3	6	85.7	36	92.3	1	50.0	48	87.3
Hayır	1	100.0	1	16.7	1	14.3	3	7.7	1	50.0	7	12.7
Toplam	1	100.0	6	100.0	7	100.0	39	100.0	2	100.0	55	100.0

Tabloya baktığımızda yüksek okul mezunları hariç, görüşülen işçilerin üzerlerine düşeni yapmama oranında, eğitim seviyesinin artışıyla orantılı olarak bir azalma olduğu görülmektedir. Anlaşıldığı üzere eğitim seviyesinin yüksekliği sendikada, üyelerin üzerlerine düşeni yapmalarını



arttırıcı bir rol oynamıştır. Buradan da üzerinde araştırma yaptığımız sendikada, eğitim seviyesi ile üyelerin sendikalaşma bilinci arasında doğru orantılı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varabiliriz.

Görüşülen işçilerin üzerine düşeni yapıp yapmaması ile mesleki durumlarını karşılaştırdığımızda aşağıdaki tablodaki gibi bir sonucun çıktığını görmek mümkündür:

Tablo 19: Görüşülen işçilerin Mesleklerine Göre, Sendikada Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmama Durumu

Üzerlerine Düşeni	Meslekler													
	Ustabaşı		U.Başı Yrd.		Usta		Usta Yrd.		Stajyer İşçi		Geçici İşçi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yapıp Yapmadıkları														
Evet	4	100.0	6	100.0	7	87.5	9	90.0	20	83.3	2	66.7	48	87.3
Hayır	-	-	-	-	1	12.5	1	10.0	4	16.7	1	33.3	7	12.7
Toplam	4	100.0	6	100.0	8	100.0	10	100.0	24	100.0	3	100.0	55	100.0

Bu tabloda da kabaca bir ilişki görülüyor. Tablo ustabaşından geriye doğru baktığımızda, görüşülen işçilerin, sendika içinde üzerlerine düşeni yapmama noktasında artan bir oran göze çarpıyor. Kabaca görülen bu oranla, sendika içinde mesleki kademe ilerledikçe, üyelerin üzerlerine düşeni yapma derecesinin de arttığı hissediliyor. («usta» ile «usta yardımcısı» arasında görülen ters oranın, sözünü ettiğimiz ilişkiyi bozacak durumda olmadığına inanıyoruz.) Görüldüğü gibi, mesleki kademelenme ve dolaylı olarak mesleki bilgi ve beceri arttıkça üyelerin üzerlerine düşeni yapma oranı da artmaktadır. Buradan mesleki durumun da üyelerin sendikalaşma bilinci üzerinde etkisi olduğu sonucunu çıkarabiliriz: Yani, üst mesleklerdeki sendikalaşma bilincinin alt mesleklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Üyelerin doğum yerleriyle yani kökenleriyle ele aldığımız konunun nasıl bir ilişkisinin olduğunu da aşağıdaki tablo yardımıyla karşılaştıralım.

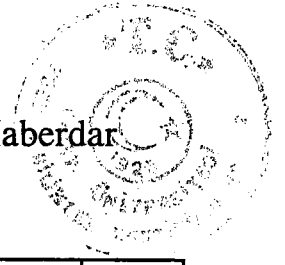


Tablo 20: Görüşülen İşçilerin Doğum Yerlerine Göre Sendikada Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmama Durumu

Üzerlerine Düşeni Yapıp Yapmadıkları	Doğum Yeri									
	Köy		Kasaba		İlçe		İl		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	32	91.4	1	50.0	5	83.3	10	83.3	48	87.3
Hayır	3	8.6	1	50.0	1	16.7	2	16.7	7	12.7
Toplam	35	100.0	2	100.0	6	100.0	12	100.0	55	100.0

Tobloya ilk bakışta, yukarıdaki iki çapraz tabloya nazaran bir düzensizliğin var olduğu hemen göze çarpmaktadır. Köken olarak diğerlerine göre sendika içinde üzerine düşeni yapmama derecesi en yüksek olması beklenecek köy kökenli işçilerin, tamamına yakınına üzerlerine düşeni yaptıklarını belirtmişlerdir. Kasabalı olan iki kişiden biri üzerine düşeni yaptığını diğeri yapmadığını belirtirken, ilçe ve il kökenlilerin durumu oran bakımından aynıdır. Bu durum karşısında, üyelerin kökenleri ile üzerlerine düşeni yapma veya yapmama arasında genel bir ilişki kuracak durumda olmadığımızı söyleyebiliriz. Yani araştırma yaptığımız sendikada genel olarak da olsa üyelerin kökenleri ile sendikalaşma bilinci arasında doğrudan bir ilişki olmadığını söyleyebiliriz.

Sendikalı bir işçi olarak, sendika üyelerinin üzerlerine düşen görevleri yerine getirip getirmeme durumuna ışık tutmak için aşağıdaki tablolar bize fikir verecektir:



Tablo 21: Görüşülen İşçilerin Sendika İçtüzüğünden Haberdar Olup Olmadıkları

Görüşülenler Sendika İçtüzüğünden Haberdarlar mı?	Sayı	%
Evet	25	41.6
Biraz	20	33.4
Hayır	15	25.0
Toplam	60	100.0

İşçilerin dörtte birinin sendika iç tüzüğünden tamamen habersiz olmaları şaşırtıcıdır. Biraz haberdar olanları da buna eklersek, işçilerin yarıdan fazlasının içtüzükten haberdar olmadığı ortaya çıkar ki, bu düşündürücüdür. Bu durumda, işçilerin sendika içindeki etkileşimlerinin yüksek bir oranda informal etkileşimlerin etkisinde şekilleneceği beklenebilir. Sonuçta, «evet» seçeneğinin % 41.6 olması, yani diğer seçeneklere göre fazla olması, daha az olması ihtimaline göre, -sendikal bilinç açısından- iyidir denilebilir.

Görüşülen işçilere göre içtüzükten haberdar olunmamasının gerekçeleri ise şöyledir:

Tablo 22: İçtüzükten Haberdar Olunmamasının Gerekçeleri

Gerekçeler	Sayı	%
1 - Sendika yönetiminin bize bu imkânı sağlamaması	8	53.4
2 - İçtüzük elimize geçmediği için	3	20.0
3 - İçtüzüğü öğrenmeye gerek görmemek	2	13.3
4 - Başka	2	13.3
Toplam	15	100.0

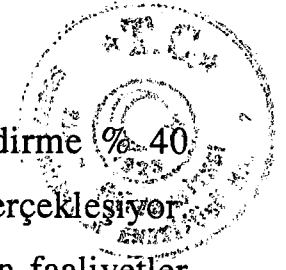


Tablo bize ilginç sonuçlar vermektedir. Sendika yönetiminin imkan sağlamaması büyük bir oranla karşımıza çıkmaktadır. Bu durum büyük ölçüde doğru olabilir. İktüzüğün ele geçmemesi tarzındaki seçenek de bu durumu destekleyici niteliktedir. Ancak, sendika yönetiminin tam bir engelleme yapmadığı, fakat bu üyelerin bu konuda isteksiz oldukları da söylenebilir. «İktüzüğü öğrenmeye gerek görmemek» seçeneği de bu durumun varlığını göstermektedir. Aksi taktirde, iktüzükten haberdar olmama oranının % 25 değil, daha fazla olması beklenirdi. Burada yine de sendika yönetiminin yeterli teşviki yapmadığını söyleyebiliriz. Buradan da ayrıca, yönetimle üyeler arasındaki bir kopukluğun varlığına ulaşabiliriz. Sonuç olarak ta, «yönetim» ve «üyeler» ayrımı yapmaksızın, bir bütün olarak, örgütsel bütünlüğün bu anlamda zayıflığından bahsedebiliriz.

Belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulan Şeker-İş Elazığ Şubesi'nin, üyelerini ne oranda ve nasıl bilgilendirdiğini aşağıdaki tabloda gözler önüne sermek istiyoruz.

Tablo 23: Sendikanın Üyelerini Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Şekilleri (Zikretme Sayısına Göre)

Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Şekilleri	Zikretme Sayısı	%
1 - Sendikacılık hakkında eğitim faaliyetleri yapılıyor	28	40.0
2 - Sendikacılık hakkında kitap ve broşürler dağıtılıyor	28	40.0
3 - Belli aralıklarla toplantılar yapılıyor.	8	11.4
4 - Yönetimle ilgili sorunları çözmek için seçime gidiliyor	5	7.2
5 - Başka	1	1.4
Toplam	70	100.0



Tablodan görüldüğü gibi bilgilendirme ve bilinçlendirme oranında kitap ve broşürlere dayalı eğitim faaliyetleri ile gerçekleşiyor. Bunun dışındaki faaliyetlerin ki bunlar, insan insana yapılan faaliyetler olduğu için örgütsel bildirişim açısından daha önemli bir yer tutacaklarını söyleyebiliriz. Örgütün niteliği açısından bu tür faaliyetler daha elverişli olacaktır. Çünkü, her türlü soru ve sorun, bu yolla karşılıklı olarak görüşülür ve çıkan sonucun hayata geçirilmesi daha hızlı gerçekleşir. Fakat bu, örgüt içindeki tüm eğitsel faaliyetlerin, «yüz yüze olması zorunludur» diye anlaşılmamalıdır.

Araştırma alanımızı oluşturan Elazığ Şeker-İş Sendikası üyelerinin hemen hepsi, zamanlarının çoğunluğunu fabrikada çalışarak geçirmektedirler. Dolayısıyla sendikada, amaçları gerçekleştirmek için, yoğun bir örgütsel etkileşime gerek duyulmaktadır. Bundan dolayı, sendikadan, çok yoğun bir örgütsel etkileşim beklemek, yerinde olmayacaktır. Bu yüzden yukarıda anlatılanlar için bu durumu göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Örgüt içi katılım, yönetsel ilişkileri, rol-statü ilişkilerinin oluşumunu ve örgüt içi gruplaşma gerilimlerini de belirleyici bir özellik gösterir. Katılımdan bahsedip, onun bu fonksiyonlarını gözardı etmek, yerinde olmayacaktır. Bu yüzden katılıma ait bu fonksiyonları da, bu çerçevede ele alıp inceleyebiliriz.

4.1.2.1. Yönetimsel ilişkiler ve otorite yapısı

Her örgüt içinde hatta her insan grubunda yönetim ilişkilerinin üyelerin birbirlerine karşı belli seviyede yöneten-yönetilen konumunda olma durumlarının olduğunu söyleyebiliriz. Yönetim, herşeyden önce üyelerin varlığını zorunlu kılar. Bu yüzden, yönetim işinde salt bir kişinin yönetimi, pratikte imkansızdır. Değişik kişiler bu işte değişik



oranda rol üstlenirler. Özellikle amaçları planlanmış olan örgütlerde, yönetimin bölüşümü çok daha yüksek seviyede olmak durumundadır. Özel'in örgütlerde yönetime ait şu ifadeleri, konumuz için oldukça açıklayıcıdır: «Herşeyi kendisi yapmak isteyen alt yöneticilerin işlerine, sık sık burnunu sokan, onlara akıl vermeye çalışan, üst yöneticiler, yöneticilik vasfına sahip değildirler. Eğer böyle yapmak faydalı olsaydı, organizasyon kurmanın anlamı kalmayacaktı.» (Özel, 1997:7). Görüldüğü gibi, yönetimde merkezileşmekten çok, yönetimin paylaştırılması, örgüt kurmuş olmanın ruhuna daha uygun düşecektir.

Bu açıklamalar ışığında, bir de araştırma alanımızdaki yönetim ilişkilerine bakmakta yarar vardır.

Öncelikle, görüştüğümüz işçilere, sendikanın faaliyetlerinin istedikleri gibi işleyip işlemediği sorulmuş ve alınan cevaplardan aşağıdaki tabloda olduğu gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır:

Tablo 24: Görüşelenlere Göre Sendikanın Faaliyetlerinin İstenildiği Gibi İşleyip İşlemediği

Faaliyetler İstenildiği Gibi Mi?	Sayı	%
Hayır	33	55.0
Evet	27	45.0
Toplam	60	100.0

Alınan cevapların yarısından çoğu, sendika faaliyetlerinin istenildiği gibi işlemediğini açıkça göstermektedir. Bu durum, bu gruptaki sendika üyelerinin büyük oranda-şimdilik sebebini bilmediğimiz-hoşnutsuzluğuna işaret etmektedir. Bunun sebebini, aşağıdaki tablolar yardımıyla aramaya çalışacağız.



Önce sendikal faaliyetlerin neden istenildiği gibi işlememediğine bakalım:

Tablo 25: Sendikal Faaliyetlerin İstenildiği Gibi İşlememesinin Sebepleri (Zikretme Sayısına Göre)

Nedenler	Zikretme Sayısı	%
1 - Yöneticiler, üyeleri hesaba katmıyorlar	12	36.3
2 - Üyeler, görevlerinin bilincinde değiller	10	30.3
3 - Üyeler, üzerlerine düşen görevleri yerine getirmiyorlar.	7	
4 - Üyeler arasında kayırmacılık yapılıyor	4	12.2
Toplam	33	100.0

Görüldüğü gibi, sendikal faaliyetlerin iyi işlememesinde, pek çok faktör etkili olmuştur. Bunların başında, yöneticilerin, üyeleri hesaba katmamaları geliyor. Bunu, üyelerin görevlerinin bilincinde olmamaları izliyor. Üyelerin sorumluluklarına karşı duyarsız olmaları, onların sendikal etkinliklere karşı yeterli katılımı göstermediklerine işaret etmektedir. Üyeler arasında kayırmacılık yapılması, yönetim işlerinin, dolayısıyla örgütsel faaliyetlerin belli oranda işlevsel olmadıklarını gösteriyor. Son seçenek ile ilk seçenek, yöneticilerin hatalarını gösterdiği için, bu ikisini birlikte ele alabiliriz. Bu durumda sendikal faaliyetlerin iyi işlememe sebeplerinin altında % 48.5 oranında yönetim faktörünün yattığı görülüyor. Buna karşın, 2. ve 3. sebeplerin üyelerin eksiklik veya hatalarından kaynaklandığı, % 51.5'lik oranla kendini gösteriyor. Bu durumda, sendikal faaliyetlerin istenildiği gibi işlememesinin altında üyelerin daha fazla etkisinin olduğu söylenebilir.

Yönetim işlerinin iyi işleyip işlemediği konusunda sorulan bir soruya, işçilerin yanıtı aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır:

Tablo 26. Yönetim İşlerinin İstenildiği Gibi İşleyip İşlemediği

Yönetim İşleri İstenildiği Gibi İşliyor Mu?	Sayı	%
Evet	34	56.6
Hayır	26	43.4
Toplam	60	100.0

Tabloda, yönetim işlerinin iyi işliyor olduğunu söyleyenlerin oranıyla, Tablo 25'teki sendika faaliyetlerinin iyi işlememe sebeplerinin üyelere bağlı olduğunu söyleyenlerin oranının (%51.5) birbirine yakın olduğu; buna karşılık, bu tabloda, yönetim işlerinin kötü işlediğini söyleyenlerin oranıyla Tablo 25'teki sendikal faaliyetlerin iyi işlememe sebeplerini, yöneticilerin hatalarına bağlayanların oranının (% 48.5) birbirine yakın olduğu göze çarpıyor. Buradaki tablolar arası ilişkilerin yakınlığı bize sendikal faaliyetlerde, hataların üyelere yöneticilerden daha yüksek olduğunu söylememize olanak veriyor. Fakat aralarında fazla bir farklılık olmadığı gözükmemektedir. Sonuçta yöneticiler de sendika üyesi olduğu için ve yönetim işlerinin üyelerin tutumlarıyla yakın bağlantısı olduğundan, üyeler arasındaki, sendikal amaçlarla bağdaşmayan tutumların varlığı, kaçınılmaz olarak, yönetsel alanda da kendisini gösterecektir.

Yönetim işleri iyi işliyor diyenlerin gösterdiği sebepler ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Tablo 27: Yönetim İşlerinin İyi İşlemesinin Sebepleri
(Zikretme Sayısına Göre)

Sebepler	Zikretme Sayısı	%
1 - Yönetenlerin, tüm üyelerin çıkarlarını gözetmesi	28	62.2
2 - Yönetenlere, işleri iyi yürütme imkânının sağlanması	7	15.5
3 - Yönetenlerin seçiminde, adaylara eşit imkânların verilmesi	6	13.3
4 - Her zaman aynı kişilerin seçilmemesi	2	4.4
5 - Usulsüzlük yapan yöneticileri değiştirmenin kolay olması	1	2.3
6 - Başka	1	2.3
Toplam	45	100.0

Sendikada «yönetenlerin, tüm üyelerin çıkarlarını gözetmesi» tarzındaki cevabın yüksek bir oranla temsil edilmiş olması, Tablo 26'da görülen % 56.6'lık orandaki işçilerin, büyük çoğunluğunun, aynı ve ayrıca yönetim açısından hoşça gidici bir sebebe yöneldiklerini gösteriyor. Bu sebebin tek başına, % 62'lerde olması, önemsenmesi gereken bir durumdur. Diğer sebeplere oranla, bu sebebe, % 62.2'lik bir yönelme, yönetenlerin, üyelerin çıkarlarını büyük ölçüde gözettiğini göstermektedir. Ancak, bir üst tablodaki «hayır» seçeneğine karşı, burada oldukça net bir durumun ortaya çıkması, sendikada, yönetim işlerinde üyeler arası bir kamplaşmanın varlığına işaret ediyor. «Yönetenlere işleri iyi yürütme imkanı sağlanması» seçeneğinin yüzde olarak 2. sırada olması ise, bize, diğer üyelerin de yönetim işinde katkısının olduğunu, bu konuda yönetime yardımcı olduklarını göstermektedir. «Yöneticilerin seçiminde adaylara eşit imkanlar verilmesi» seçeneği ise düşük bir oranda temsil edilmiştir (% 13.3). Fakat yine de, örgüt içi demokratik ilişkilerin



varlığına işaret etmesi bakımından, önemlidir. Diğer seçeneklere olan yönelimlerin ise, oldukça düşük olduğu görülüyor.

Yönetim işlerinin iyi işlemediğini belirten üyeler, bunun sebeplerini aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi belirtmişlerdir.

Tablo 28: Yönetim İşlerinin İyi İşlememe Sebepleri

Sebepler	Sayı	%
1 - Yöneticilerin kendi çıkarlarını gözetmesi	10	38.5
2 - Her zaman aynı kişilerin seçilmesi	7	26.9
3 - Yönetenlere işlerini iyi yürütme imkanı verilmemesi	4	15.4
4 - Yönetenlerin seçiminde adaylara eşit imkanlar verilmemesi	3	11.5
5 - Başka	2	7.7
Toplam	26	100.0

Görüldüğü gibi, bu tablo, bir üst tablonun tersi sebepleri içermektedir. Burada «yöneticilerin kendi çıkarlarını gözetmesi»ne yönelik sebep, en fazla oranla temsil edilmektedir (% 38.5). Bu yukarıdaki tablonun tam tersi bir durumdur. Buradan, yukarıda sözünü ettiğimiz kamplaşmanın daha kesin hale geldiği sonucu çıkarılabilir. Fakat, eğer böyle bir durum varsa, muhalif kesimin oldukça azınlıkta olduğunu, oranlara bakarak, söyleyebiliriz.

Tabloda «her zaman aynı kişilerin seçilmesi» % 26.9'luk oranla temsil edilirken, bir üst tabloda aksi görüş % 4.4'le temsil edilmiştir. Görüldüğü gibi, sendikada aynı kişilerin seçilmesi, bayağı belirgin durumdadır. Bu, örgüt içinde oligarşik eğilimlerin varlığına yönelik -küçük te olsa- bir belirtidir. Tablo 27'deki «usulsüzlük yapan yöneticileri değiştirmenin kolay olması» sebebinin küçük bir oranla temsil edilmesi, görüşümüze katkı sağlamaktadır. Üst tabloda



«yönetenlere işlerini iyi yürütme imkânı verilmesi» sebebi (% 15.5) ikinci sıradayken, burada bu imkanın verilmemesiyle ilgili sebep ise, üçüncü sıradadır (% 5.4). Bununla birlikte, Tablo 27'de belirtildiği gibi yöneticilerin seçiminde adaylara eşit imkân verilmesi (13.3) ve verilmemesi (% 1.5) sebeplerini çeşitli üyelerin kişisel değerlendirme şekilleri olarak yorumlamak mümkündür. Ancak, bu ilişkilendirmenin ötesinde, salt anlamda tabloları ele aldığımızda, yönetim işlerinde önemli bir uyumsuzluğun olduğunu söyleyebiliriz. Ama yine de yönetimden memnun olanların oranının fazla olduğu unutulmamalıdır.

Yönetim faaliyetleri iyi veya kötü işlerken, üyelerin bu konuda ne yaptıkları da, yönetim işlerinde önemli bir yer tutar. Aşağıdaki tablo bize bu konuda bir fikir verebilir:

Tablo 29: Sendika Yöneticilerinin Denetlenme Şekilleri

Denetlenme Şekilleri	Sayı	%
1 - Sendika içtüzüğüne göre	28	46.6
2 - Yöneticilere karşı ciddi bir denetim mekanizması yoktur	13	21.6
3 - Üyelerin ortak tavrıyla	8	13.4
4 - İşçiler yöneticileri denetleyecek bilinçte değiller	5	8.4
5 - İşçiler yöneticilere karşı durmaya cesaret edemezler	2	3.4
6 - Başka	4	6.6
Toplam	60	100.0

Yöneticilerin denetlenme yollarının başında, içtüzük gelmektedir. Formel örgütlerin, yazılı kurallar çerçevesinde işlediği bilinmektedir. Yazılı kurallara göre, yöneticilerin denetleniyor olması, bu yönüyle iyi bir bilinç haline ya da durumuna işaret etmektedir. Sendika içtüzüğüne göre denetlenmeme durumu diğer seçeneklere dağılmış olmasına rağmen,



% 63.4 gibi büyük bir oran tutuyor ki, bu da bizi denetimin çoğunlukla informal yollarla olduğu sonucuna götürüyor. Buradan, sendikada informal ilişkilerin daha yoğun olduğu sonucu ortaya çıkıyor. Örgütler üzerinde özellikle duran Weber, «amaçların gereğine göre rasyonel davranmayı bürokratik örgütün tipik özelliği olarak görür.» (Güler, 1979:155). Yani örgütün tabi olduğu mevzuat bireylerin örgütsel davranışlarını belirlemelidir. Ancak, bu yöndeki davranışlar «rasyonel davranış» olma özelliği gösterecektir. Aksi tutum ise, keyfiliğe dayanacaktır. Bu haliyle örgütsel bütünlüğü korumak ve istenilen amaçlara ulaşmak mümkün olmayabilecektir.

Üyelerin % 8'inin yöneticileri denetleyecek bilinçte olmamaları, yöneticilere karşı ciddi bir denetim mekanizması olmama durumunun % 21.6 oranında olması, işçilerin yöneticilere karşı durmaya cesaret edememesi (% 3.4) faktörlerinin varlığı, yönetim alanında yukarıda belirtilen örgütsel anlayışla bağdaşmayan durumların varlığını ortaya koyuyor. «Üyelerin ortak tavrıyla» ifadesi de, formel amaçlarla bağdaşmayan bir durumdur. Tablodaki «başka» ifadesi de büyük oranda olumsuz ifadeler içermektedir. Şüphesiz bu görüntüler, örgüt içinde otoriter yapıyı güçlendirici etkiler yaparlar. Zira, denetim mekanizmasının kapalı olduğu örgütlerde, katılım oranı ve derecesi de düşecektir. Bu durum, bir kişi veya bir grubun otoritesini güçlendirmeye yönelik zemin hazırlar. Böyle bir süreç, örgütün amaçlarına ulaşmasını imkansız hale getirebilir. Burada görülen ve yukarıda da tesbit edilmiş olan, örgüt içi informal ilişkilerin yoğunluğunun altında büyük oranda Türkdoğan'ın «ülkemizde işçi veya işçilik kültürü, büyük ölçüde cemaatçı yapıdan kaynaklanmakta» (Türkdoğan, 1998:137) şeklindeki tesbitinin yattığını söyleyebiliriz.

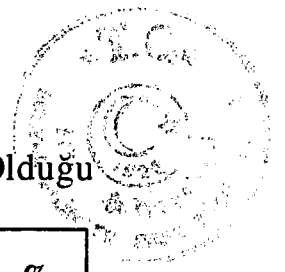
Yukarıdaki yönetsel sorunun örgüt içinde ne oranda var olup olmadığını, örgüt içinde kimlerin çıkarlarının ön planda tutulduğunu, aşağıdaki tablodan yararlanarak daha açık bir şekilde ortaya koyabiliriz:

Tablo 30: Sendikada Çıkarları Ön Planda Tutulanlar

Çıkarları Ön Planda Tutulanlar	Sayı	%
1 - Bütün üyelerin çıkarları	42	70.0
2 - Sendika yönetiminin çıkarları	8	13.3
3 - Federasyonun-Konfederasyonunun çıkarları	5	8.4
4 - Bir grubun çıkarları	2	3.3
5 - Birkaç grubun çıkarları	2	3.3
6 - Başka	1	1.7
Toplam	60	100.0

Tablodan hemen anlaşıldığı üzere, işçilerin dörtte üçüne yakınına göre, sendika da tüm üyelerin çıkarları ön planda yer almaktadır. İkinci sırayı ise, sendika yönetimi alıyor. Bu durum, yukarıda belirtilen informal denetim mekanizmalarının iyi yönde işlediğine işaret ediyor. Fakat yine de informal ilişkiler, subjektif esaslara dayandığı için, yukarıda belirtilen «sorun» ileriki zamanlarda kendini etkin bir şekilde gösterebilir. Sendika yönetimini ve bununla beraber federasyonun ve konfederasyonun çıkarlarının (% 21.7) belirtilen oranlarda öne çıkarılması, bu beklentinin gerçekleşebilme şansını yüksek tutuyor.

Otoriteleşmeye kapı aralayan yukarıdaki durumun, daha da belirlenmesi için aşağıdaki tabloyu da birlikte yorumlamakta fayda vardır:



Tablo 31: Sendikada Alınan Kararlarda Kimin Etkili Olduğu

Kararlarda Etkili Olanlar	Sayı	%
1 - Tüm üyeler	18	30.0
2 - Yöneticiler	16	26.6
3 - Sendika başkanı	12	20.0
4 - Sendika içindeki en büyük grup	9	15.0
5 - Federasyon-Konfederasyon	5	8.4
Toplam	60	100.0

«Tüm üyeler» seçeneğinin diğer alınan kararlarda etkili olanların üçte birinden bile az olması, üyelerin etkinliğinin çok az olduğunu gösteriyor. Buradan anlaşılan ya tek tek üyelerin etkinliğinin fayda vermediği, ya da üyelerin kendi görevlerini başkalarına devrettikleridir. Birinci durumda, birey, iş ortamında örgütün kendisine kazandırdığı sosyal faydalardan mahrum olacaktır. İkinci durumun hakim olması halinde ise, söylenecek şey, üyelerin sadece sendikanın aracılığıyla artı avantajlar elde etmek istediğidir. Her iki durumda örgütün gücünü zayıflatıcı bir etki yapacaktır.

Bu durumun örgüte zarar vermesi ve gücünü zayıflatması doğaldır. Çünkü bir örgüt, üyelerin faaliyetlerinin amaç doğrultusunda olmasını gerektirir. Örgütlenmenin amacı da budur. Eğer örgüt içinde üyeler alınan kararlarda etkili olmuyorsa veya olamıyorsa, bu örgütün düzenli işlemediğini gösterir. Örgüt içinde ne üyeler atıl bırakılmalı, ne de burada olduğu gibi bir kısma fazladan hak ve yetki verilmelidir. Bu tablo, araştırdığımız sendikada bireylerin sendikal bilinçlerine dair oldukça olumsuz bir durumu ortaya koymuştur.

Bu verilerin yorumlanmasının ardından, sendikada daha çok hangi özelliklere sahip kişilerin yönetime getirildiğine bakalım:

Tablo 32: Sendikada Yönetime Getirilenlerin Özellikleri

Özellikler	Sayı	%
1 - Daha girişken olanlar	30	50.0
2 - Sendikacılıkta tecrübeli olanlar	18	30.0
3 - Başka	10	16.6
4 - Yüksek tahsilliler	1	1.7
5 - Zengin veya yüksek kademedan birine yakın olanlar	1	1.7
Toplam	60	100.0

Tablodan görüşülenlerin yarısının, «daha girişken olanlar» şeklinde görüş bildirdiği, hemen göze çarpıyor. Daha çok yönetime getirilenlerin, daha girişken olanlar olduğuna bakılırsa, bu girişken olanların veya sendikal faaliyetlere daha yoğun katılanların yöneticiliğe varmadan önceki mevkilerinin de daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumda, araştırma alanımızda daha etkin katılımın, daha yüksek bir statü kazanmanın çok önemli bir yolu olduğunu söyleyebiliriz. Sendika içindeki bu ilişkinin, «sendikal faaliyetlere en yoğun bir şekilde katılan üyelerin işyerindeki mevkileri bakımından ortalamanın çok üstünde olduğu saptanmıştır» (Öncü, 1974:34) şeklindeki Öncü'nün tesbitiyle, büyük oranda örtüşmekte olduğunu söyleyebiliriz.

Bu durumda, bu ilişkinin, örgütsel etkileşimler açısından da örgütün doğasına uygun olması bakımından, örgüt üyeleri için iyi bir bilinçlilik haline işaret edecektir diyebiliriz.

Tabloda ikinci sırayı «sendikacılıkta tecrübeli olanlar seçeneği almıştır (% 30). Bu seçenek, şu an için «kalıplaşmış yönetim geleneğine» bir işaret olarak yorumlanabilir. Bu seçeneğe, yönelimlerin, «yönetim işini bilenine verelim» gibi mesafeli bir tutumdan kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bu durumun nitelik açısından, 1. seçeneğe ait dinamik duruma zıt bir özellik gösteriyor olduğunu söylemek mümkündür. Örgüt

içindeki otoriterleşme veya yönetime soğuk durma durumlarının altında da bu faktörün yatığı söylenebilir. Fakat sendikacılıkta tecrübeli olma faktörünün, yönetim açısından kendi içinde olumsuz bir durum olmadığını da burada belirtmek gerekir. Çünkü yönetmenin mantığı bunu gerektirir. «Başka» (% 16.6) seçeneği altında ise, çoğunlukla «çevresi geniş olanlar» şeklinde görüş belirtilmiştir. Tabloda zenginlik ya da yüksek öğrenimin, buradaki yönetim anlayışında fazla bir üstünlük sağlamadığı da açıkça görülmektedir.

4.1.2.2. Örgüt içi gruplaşma eğilimleri

Grubu, «birbiriyle etkileşim halinde olan, birbirlerinin varlığından haberdar olan ve kendilerini bir grup olarak algılayan insan topluluğu» (Sağlam, 1979:92) olarak tanımlamak mümkündür. Gruplaşmalar, insanların toplu olarak yaşadıkları hemen her yerde oluşmuşlardır. İnsanlar, çeşitli sebeplerle kendilerine daha yakın insanlar bulmak isterler ve onlarla daha samimi ilişkiler kurarlar: Örgütlenme isteğinin altında, bu gibi sebeplerin yatığını söyleyebiliriz. Ancak, bir örgüt içinde de çeşitli gruplaşmalar görülebilir. Bunun faydaları veya zararları olabilir.

Bizim burada üzerinde duracağımız gruplaşmalar, arkadaş, akran v.s. gruplaşmaları değil, örgütsel faaliyetler çerçevesinde oluşacak gruplaşmalar olacaktır. Aşağıdaki tablo bize örgüt içinde oluşan bu gruplaşmaların oranını verecektir.

Tablo 33: Örgüt İçinde Gruplaşmanın Olup Olmadığı

Gruplaşma var mı?	Sayı	%
Evet	43	71.6
Hayır	17	28.4
Toplam	60	100.0

Görüşülenlerin dörtte üçüne yakını, sendikada gruplaşma olduğunu belirtirken, ancak üçte birine yakını bunun olmadığına işaret etmektedir. Gruplaşma olmadığı yönünde görüş bildirenlerin, bunların sebeplerine ait görüşleri aşağıdaki tabloda ortaya konulmaya çalışılmıştır:

Tablo 34: Sendikada Gruplaşmanın Olmayış Sebepleri

Sebepler	Sayı	%
1 - Üyeler arasında büyük hoşgörünün olması	13	76.5
2 - Sendika faaliyetlerinin üyelerce önemsenmemesi	4	23.5
Toplam	17	100.0

Görüşülen işçilerin % 8.4'ünü oluşturan bu tabloyu belirleyen işçilere göre, % 76.5 oranında bir sayıyla belirtildiği gibi, üyeler arasında büyük hoşgörünün olması, bu gruplaşmaları engelliyor. % 23.5 ise «sendika faaliyetlerinin üyelerce önemsenmemesi» faktörüne yönelmiştir. Bu sebep, üyelerin sendikal faaliyetlere karşı ilgilerinin soğuk olduğunu gösteriyor ki, bu olmaması gereken, yani sendikal bilince ters bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

Gruplaşmaların olduğunu söyleyen % 71.6 oranındaki işçiye göre ise, bu gruplaşmaların sebepleri şöyledir.

Tablo 35: Sendikada Gruplaşmaların Oluş Sebepleri

Gruplaşmalar ne zaman oluşuyor?	Sayı	%
1 - Yöneticilerin seçimi sırasında	27	62.7
2 - Ortak fikri paylaşımlar arasında	8	18.6
3 - Alınan kararlar esnasında	7	16.4
4 - Başka	1	2.3
Toplam	43	100.0

Görüldüğü gibi, örgüt içindeki gruplaşmaların çoğu (% 62.7) yöneticilerin seçimi sırasında oluşuyor. Bu da bize, yönetim konusunun bireylerce ne derece önemsendiğini gösteriyor. Alınan kararlar esnasında oluşan gruplaşmalar da % 16.4'lük bir oranı teşkil ediyor. Bu iki şık bize, örgüt içindeki gruplaşmaların daha çok «geçici» bir nitelik taşıdığını gösteriyor. Ortak fikri paylaşanlar (% 18.6) arasında oluşan gruplaşmaların ise, daha kalıcı bir nitelik gösterdiği açıktır. «Başka» seçeneği ise, «kişisel sebepler» olarak açıklanmıştır. Geçici gruplaşmaların olması, örgütsel dinamizmin daha canlı olmasını gösterdiğinden, bunun örgüt için faydalı olduğunu söyleyebiliriz. Fakat sürekli ve katı gruplaşmalar, sonuçta örgütün işleyişine zarar verebilirler.

Gruplaşmaların süresine ve niteliğine göre faydalı ve zararlı etkileri olabilecektir. Bunu da sendika için aşağıdaki tablo yardımıyla görebiliriz:

Tablo 36: Gruplaşmaların Sendikanın Gücünü Etkileme Durumu

Gruplaşma, sendikanın gücünü nasıl etkiliyor?	Sayı	%
1 - Üyelerin birbirlerine karşı güveni sarsılıyor	11	25.6
2 - Sendikanın işveren üzerindeki etkisi azalıyor	11	25.6
3 - Hiçbir şekilde etkilemiyor	9	20.9
4 - Sendikanın daha iyi işlemesine neden oluyor	6	4.0
5 - Daha yetenekli kişiler yönetimke getiriliyor	5	11.6
6 - Başka	1	2.3
Toplam	43	100.0

Tabloya topluca baktığımızda, gruplaşmaların, zararlı olduğunu belirtenlerin oranı (% 51.2), faydalı olduğunu belirtenlerin oranının (% 25.6) tam iki katı olduğunu görüyoruz. Hiçbir şekilde etkilemediğini



söyleyenlerin oranı ise % 20.9'dur. «Başka» seçeneğini belirtenler ise, «iş verimi düşüyor, çalışma isteği azalıyor» şeklinde ifadede bulunmuşlardır ki, bu da, olumsuz bir tavidir. Sonuçta, özellikle «sendikanın işveren üzerinde etkisi azalıyor.» ifadesinin önemine dayanarak, örgüt içindeki gruplaşmaların, örgütün gücünü büyük oranda olumsuz yönde etkilediğini söyleyebiliriz.

4.2. İşçi-İşveren İlişkileri

Yukarıda, bir endüstri kuruluşunda çalışan işçilerin, işverene karşı sosyal ve ekonomik haklarını korumak amacıyla kurdukları sendikaların, bir örgüt bazında ele alıp incelemeye ve örgüt içi yapıyı ve etkileşimi ortaya koymaya çalıştık. Fakat bir sendika için, örgüt içi etkinlikler kadar, örgüt dışı etkinlikler, özellikle işçinin çalıştığı işyeri ve işvereniyle ilişkileri de aynı oranda önemlidir. Hatta bir sendikanın işverenle ilişkileri, doğrudan onun kuruluşunun en önemli gerekçesidir. Bu bakımdan, bir sendikanın başarısı, daha çok işverene karşı kazandığı haklar ve avantajlarla ölçülür.

Bu girişin ardından, işçilerin işverenden beklentileriyle konumuzu ortaya koymaya çalışmak istiyoruz.

4.2.1. İşçilerin işverenden beklentileri

Araştırma alanımızdaki işçilerin işverenden beklentilerini, öncelikle aşağıdaki tabloyla ortaya koymaya çalışacağız:



Tablo 37: Görüşülen İşçilerin İşverenden Beklentileri
(Zikretme Sayısına Göre)

Beklentiler	Zikretme Sayısı	%
1 - İş sağlığı, iş güvenliği, mesleki eğitim çabalarının artırılması	33	41.7
2 - İşçilerle daha yakın ilişkiler kurulması	23	29.1
3 - Ücretlerimizin istediğimiz ölçüde verilmesi	13	6.5
4 - Çalışma şartlarının kolaylaştırılması	10	12.7
Toplam	79	100.0

Tabloda ilginç bir görüntünün varlığı hemen kendisini göstermektedir. Görüldüğü gibi işçilerin, insani, sosyal ve psikolojik faktörlere işverenin önem vermesi beklentisi, oldukça yüksektir (1., 2. ve 4. seçenekler (% 83.5). Bu durum, ilk başlarda söylediğimiz, «sendikanın, işçi-işveren merkezli amaçları ön planda tuttuğu» şeklindeki tesbitle çelişmemektedir. Fakat bu tabloda görülen ve ilginç olan bir diğer husus ise, işçilerin işverenden insani amaçlı beklentilerinin, salt ekonomik amaçlı beklentilerinden daha gır bastığıdır. Üstelik bu fark oldukça fazladır. Çünkü, «ücretlerin istediğimiz ölçüde verilmesi» beklentisi ise, sadece % 6.5'lik bir oranla temsil edilmiştir. İnsani, sosyal ve psikolojik faktörlerin işçiler tarafından öncelikli bir durum olarak ortaya konulması, işçilerin soruna sadece para merkezli bakmadıklarını, işlerini yaparken aynı zamanda daha insanca çalışma hayatı sürdürmek istediklerini gösteriyor. İşçilerin çoğunun, çalışma hayatında her türlü kötü şartlarda yaşamayı kabul edip, daha fazla para kazanmak emeline olmağıdı anlaşıyor. Bu tercihleriyle işçiler ayrıca, çalışma hayatını, normal (iş dışı) hayattan ayrı tutmama eğiliminde olduklarını da ortaya koymaktadırlar. Şüphesiz ekonomik faktör küçümsenecek birşey değildir.



O yüzden ücretlerinin arttırılmasını istemek yoluyla, daha rahat bir hayat yaşamayı istemeleri, işçilerin en tabii haklarıdır.

İşçilerin işverenden bu nitelikteki beklentileri, çağdaş sendikacılık anlayışına daha uygundur. Zira, çağımızda insan ihtiyaçları oldukça çeşitlenmiştir. İnsanlar, sadece para kazanmak için değil, iş içinde ve dışında bir bütün olarak insanca hayat yaşama beklentileri içine girmişlerdir. Endüstri ilişkilerinde Taylorist yaklaşımların büyük eleştiriye uğrayıp, sosyo-psikolojik temelli yeni yaklaşımların deneysel metotlarla ortaya konulması da bunu göstermektedir. Güler'den yaptığımız şu alıntı da konumuza ışık tutacak niteliktedir. «Çalışma koşullarıyla ilgili işçilerin beklentilerine gelince, bu konuda yapılmış olan araştırmalar işçinin başta gelen beklentilerinin «rahat fiziki çalışma koşulları» ve «iyi toplumsal ilişkiler» olduğunu saptamışlardır.» (Güler, 1979:61).

Kısaca ifade edilmek istenirse, bütün diğer faktörlerin yanısıra, işletmelerde insanlararası ilişkilerin de oldukça önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

4.2.2. İsteklerin elde ediliş şekilleri

Çalışan işçilerin işverenle münasebetlerinde, onlardan genel olarak değişik zamanlarda, çeşitli isteklerinin olması doğaldır. fakat bunları hangi yollarla elde etmek istedikleri, işçi ve işveren ilişkilerinin en önemli noktalarından birini oluşturmaktadır. Bu isteklerin, daha çok karşılıklı toplu iş sözleşmeleriyle elde edildikleri bilinmektedir. Fakat bu yolun tıkanmasıyla, grev gibi işi durdurmaya yönelik eylemlere kadar varan bir çabanın sürdürüldüğü de bilinmektedir. Araştırma alanımızdaki sendikada, istekleri elde etme şekilleri, aşağıdaki tabloda olduğu gibi bir dağılım göstermiştir:



Tablo 38: Görüşülen İşçilerin İsteklerini Elde Etme Yolları
(Zikretme Sayısına Göre)

İstekleri Elde Etme Yolları	Zikretme Sayısı	%
1 - Toplu sözleşmelerle	51	76.1
2 - Karşılıklı konuşarak	11	16.4
3 - İlgili makam ve yargı kurumuna başvurarak	3	4.5
4 - Grev yaparak	1	1.5
5 - Başka	1	1.5
Toplam	67	100.0

İşçilerin işverenden isteklerini elde etme yöntemi olarak, işçilerin dörtte üçünden fazlası oranında «toplu sözleşmelerle» yanıtı verilmiştir. İkinci sırada, «karşılıklı konuşarak» elde etme seçeneği işaretlenmiştir. «İlgili makam ve yargı kurumuna başvurarak» seçeneği oran bakımından üçüncü sıradadır. Tablodan, işçilerin grevden yana bir tavırın yanında olmadıkları da açıkça anlaşılmaktadır. «Başka» seçeneğinde ise, «istediğimi vermezlerse Hakka teslim ediyorum» diye kadercî bir ifade kullanılmıştır.

Bu verilerden sonra diyebiliriz ki, kanuni zorunluluklardan dolayı, isteklerin elde ediliş şekli, çoğunlukla 2-3 yılda yapılan toplu sözleşmelerle olmaktadır. Bunda da üyelerin tek tek başarıları değil, ortalamalar ve ülke şartları ön planda tutulmaktadır. Ayrıca, işçiler Şeker Sanayi A.Ş.'nin İmtihan Kurulu, Disiplin Kurulu ve İşletme Komitesindeki temsilcileri aracılığıyla da menfaatlerini koruma imkânına sahiptirler. İşçiler bu temsilcileri aracılığıyla şirket yönetiminde söz hakkı kazanmaktadırlar.



4.2.3. İşverenin işçilere karşı tutumu

İşçi-işveren ilişkilerinin iyi ya da kötü olmasında, tarafların birbirlerine karşı tutumları önemli bir yer tutar. İşveren kendi çıkarlarını düşünüp az fedakârlık etme, işçiler de yine kendi çıkarlarını ve haklarını korumanın mücadelesini verme eğilimindedirler.

Güler'in «işveren için ücret bir maliyet unsurudur» (Güler, 1979:627 tesbitinden hareketle de, işverenin daha az verme eğilimi taşıyacağını söyleyebiliriz. Şimdilik bunu böyle kabul ederek, verilerimizin ne yönde eğilim gösterdiğine bakalım:

Tablo 39: İşverenin İşçi İsteklerine Karşı Gerekçeleri

Gerekçeler	Sayı	%
1 - İşyerinin zarar etmesi	34	56.7
2 - Diğer kuruluşlara göre daha çok ücret verilmesi	8	13.3
3 - İşçilere daha fazla sosyal hakların verilmesi	7	11.7
4 - Bu işin pekçok işe göre daha kolay olması	6	10.0
5 - Başka	5	8.3
Toplam	60	100.0

Tablodan da anlaşıldığı gibi, işverenin işçinin isteklerini vermeme eğiliminde olduğu görülüyor: «İşyerinin zarar ettiği ve diğer kuruluşlara göre daha fazla ücret verildiği» ifadeleriyle, işçi-işveren müzakerelerinde daha çok parasal faktörlerin ön planda tutulduğu anlaşıyor. Bu iki faktörün dörtte üçe yakın bir oranla temsil edilmesi, bunu açıkça gösteriyor. Daha fazla sosyal haklar verildiği ve iş şartlarının kolaylığı ile ilgili gerekçeleri ise, beşte birden biraz fazla oranla temsil edilmiştir. Görüldüğü gibi, bu gerekçeler, parasal ya da ekonomik faktörün yanında sönük kalmıştır. «Başka» seçeneğinde ise, ağırlıklı olarak «isteklerimiz



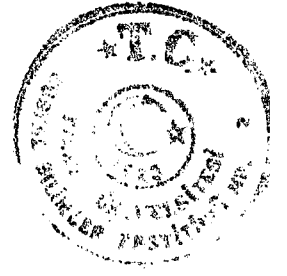
makul karşılanıyor» şeklindeki ifadelerle, «işverenin değil de, hükümetin vermediği» şeklindeki ifadeler kullanılıyor.

Sonuç olarak, işverinin bir kamu kuruluşu olaması dolayısıyla işçilerle olan sosyal münasebetlerinin sınırlı olacağını bekleyebiliriz. Buna mukabil, ücret faktörünün daha etkin konuma çıkması beklenebilir. Nitekim öyle de olmuştur. Ücret ise, işveren için bir maliyet unsuru olduğu için, doğal olarak işveren az verme eğiliminde olacaktır. Burada şunu da belirtmek gerekir ki, yüksek enflasyonun hüküm sürdüğü bir ortamda, işçi ve işverenin beklentileri hemen gerçekleşmeyebilir. Bu nedenle her iki tarafın da ülke ekonomisini düşünerek ve insan faktörünü de gözardı etmeden hareket etmeleri gerekir.

4.2.4. İşçilerin işe ve işverene karşı tutumları

Bu başlık altında, işçilerin işe karşı tutumu, dolayısıyla da işverene karşı tutumu ele alınacaktır. Şüphesiz işçinin işe ve işverene karşı tutumunu belirleyen ve etkileyen pekçok faktör vardır. Şu da bir gerçektir ki, işçinin moral seviyesi iyi olduğu ölçüde, işine daha iyi sarılacak, daha verimli olacak ve bu da işveren için kazanç olacaktır. O nedenle, işverenlerin işçilerin gereksinmelerini en iyi bir şekilde anlamaları ve gerekenleri yapmaları kendileri için de faydalı olacaktır.

Bu konuya açıklık getirmek ve aynı zamanda işçinin işe karşı verimini ölçmekte öncelikle aşağıdaki tablo bize aracılık edecektir.

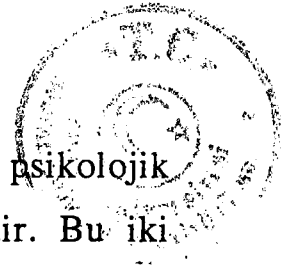


Tablo 40: Görüşülenlerin İstekli Çalışmalarını Belirleyen Sebepler (Zikretme Sayısına Göre)

Sebepler	Zikretme Sayısı	%
1 - İşçilere güven duyulursa	34	36.2
2 - Ücretler arttırılırsa	21	22.3
3 - İşçilerde daha yakın ilişkiler kurulursa	16	17.0
4 - İşçilerin sosyal hakları arttırılırsa	14	14.9
5 - Çalışma şartları kolaylaştırılırsa	9	9.6
Toplam	94	100.0

Verimli çalışmak, daha fazla üretmek çalışmak, işverenin isteği olduğu kadar, işçi için de istenilen bir durum olacaktır. Daha iyi çalışmak, çalışırken boşuna yorulmamış olmak, ortaya birşeyler koyabilmek, çalışan için doyum sağlayıcı bir faktör olacaktır. Bu durumu, konuşulan işçiler de ifadelerinde belirtmişlerdir. Her ne kadar işçi, yaptığı işi, doğrudan kendi kazancı için yapmıyorsa da, sonuçta bu iş, bu kişilerin kendi işleridir. Bir çalışma hayatını o işte geçiren işçi, yaptığı işle hayatının çoğunu birleştirmiştir. O, artık işiyle ve iş arkadaşlarıyla bütünleşmiştir. Güler'in de ifade ettiği gibi «işçilere özgürlük verilir ve belirli bir işte grup halinde sorumluluk ve karar alma yetkisi tanınırsa, işçinin işinden doyum sağlama olanaklarının artırılabilceği deneysel araştırmalarla kanıtlanmıştır.» (Güler, 1979:62). Bu doyum, iş açısından verimlilik anlamına gelecektir. Çünkü, isteyerek yapılan bir işin, aynı zamanda verimi arttıracak muhakkaktır.

Yukarıdaki Tabloda bu ifadeleri doğrulayıcı bir durum görülmektedir. Zira, işçilere güven duyulmasıyla, daha istekli çalışılacağı % 36.2'lik oranla açıkça görülmektedir. «İşçilerle yakın ilişkiler kurulursa» seçeneğiyle de, psikolojik faktör ve insani ilişkiler öne



çıkarılmıştır. Görülüyor ki, işçilerin istekli çalışmasında, psikolojik faktör, diğer faktörlere oranla daha çok önemsenmektedir. Bu iki seçeneğin, zikretmelerin oranlarının yarısını geçmiş olması, bu gerçeği ortaya koyuyor. İkinci sırada ise, ekonomik faktörün önemsendiği görülüyor. Bu da emeğini sarfeden işçi için en tabii haktır. Ve iş verimini arttırıcı önemli faktörlerden biridir. Zira, «yapılan araştırmalar, inceleme ve gözlemler, yüksek ücretin verimlilik üzerinde olumlu sonuçlar yarattığı» (Talas, 1979:76)'nı ortaya koymaktadır. İşçilerin sosyal haklarının arttırılması, % 14.9'luk bir zikretmeyle önemli bir yer tutmuştur. Çalışma şartlarının kolaylaştırılması da iş verimini arttırmada bir faktör olarak görülüyor (% 9.6). Ancak bunun diğer faktörlere oranla, daha düşük bir önemde ele alındığı kendini gösteriyor. Fakat bu bile, zikretmelerin % 10'una yakın bir oranı ortaya koyuyor.

4.3. Sendika-Toplumsal Çevre İlişkeleri

Örgütler, içinde bulundukları toplumun yapı ve özelliklerinden etkilenirler ve toplumu da etkilerler. Aralarında karşılıklı bir etkileşim vardır. Örgüt incelemelerinde ilk dönemler, örgütler salt kendi iç özellikleriyle ele alınmışken, son dönem çalışmalarında daha çok, toplumsal çevreleriyle etkileşimleri ile değerlendirme eğilimlerinin arttığı görülmüştür. Üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini, maksimum seviyeye çıkarmak için kurulmuş olan örgütler olarak sendikalar da, genel toplumsal yapı, ekonomi ve siyasetle yakından ilişkilidirler.

Bu bölümde, bu tür etkileşim alanları tek tek ele alınıp, incelenmeye çalışılacaktır. Böylece, işçilerin bu konudaki ilgi seviyeleri de ortaya konulmuş olacaktır.

4.3.1. Sendikada ekonomik hayata bakış



Sendikalar, işçilerin kurdukları örgütlerdir. İşçiler, belirli bir işte, ücret karşılığı emeğini satan insanlardır, yani ücret karşılığı çalışan insanlardır. Çalışma, başlı başına ekonomik bir uğraştır. Hem çalışarak üretim yapılır hem de ücret alanır. İşveren, işçilere karşı ilişkilerinde -tek tek düşünürsek- avantajlı konumdadır. Zaten sendikaların kuruluş gerekçelerinin altında da, bu zayıf konumu, diğer işçilerle aşabilme amacı yatmaktadır. Sendikalaşma yoluyla işveren karşısında organize olma, teknoloji karşısında sosyal bir ortam oluşturma, çalışan bireylere güç ve moral vermektedir. Bu durum ise, başlı başına çalışma verimini arttırıcı bir faktördür. Sendika içinde örgütlenen eğitim çabalarıyla çalışma becerisini arttıran, iş kazalarına karşı yine bu eğitimle önlemler geliştirebilen işçiler, ekonomik verimlilik için de gerekli psikolojik ve teknik yeterliliğe ulaşırlar. Ayrıca, sendika içinde yönetime katılma, çalışmanın yıpratıcılıklarından onları koruyucu bir ortam bulmalarına imkân sağlamaktadır. Yine sendikalar, işçilerin ücretlerini arttırma mücadelesi yoluyla, ücret ve gelir dağılımı üzerinde de olumlu etki yaparlar. Öyle ki, zamanla sendikalar, hükümetlerin her türlü ekonomik politikasıyla ilgilenir, onlarla ilgili olarak hükümetlere önerilerde bulunur ve baskı yaparlar ve üyelerini bu yönde bilinçlendirirler.

Bu açıklanan çerçeveye dayanarak, ülkemizde son yıllarda yaygınlaşan ve işçileri de yakından ilgilendiren özelleştirme konusunda işçilere bir soru yönelttik ve alınan cevaplardan aşağıdaki tabloyu elde ettik:



**Tablo 41: Görüşülen İşçilerin Zikretmelerine Göre
Özelleştirmenin Doğuracağı Sonuçlar**

Özelleştirmenin Doğuracağı Sonuçlar	Zikretme Sayısı	%
1 - İşten çıkarılmalar artar	30	40.5
2 - Üretimde artış olur	16	21.6
3 - Sendikaların gücü zayıflar	13	17.6
4 - Çalışma şartları ağırlaşır	11	14.9
5 - Başka	4	5.4
Toplam	74	100.0

Görüldüğü gibi özelleştirmenin etkileri konusunda sendika üyeleri, ilk olarak sırada işten çıkarılmaların artacağını belirtmişlerdir. Bunun, özel işletmelerin daha fazla işçi çalıştırmaktansa, yüksek teknoloji kullanmayı tercih edecekleri beklentisinden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Ancak burada, daha çok işçilerin kendi işlerini kaybetme korkusunun etkili olduğunu belirtebiliriz. Özel sektörde, yüksek teknoloji kullanılması sonucu, üretimde artış olacaktır. Bunu, işçiler % 5'te birlik bir yönelimle belirtmişlerdir. Ancak, karşılıklı görüşülen işçiler, bu yönüyle özelleştirmeyi iyi görmektedirler. Çünkü, bunlar üretimdeki artışı, yeni iş alanlarının açılması şeklinde yorumlamışlardır.

İşçiler için en önemli sonuç da, sendikaların gücünün zayıflayacağına yönelik olan seçeneğin gerçekleşmesi durumudur. Görüşülen işçilerin, beşte birine yakını, sendikaların gücünün azalacağını belirtmişlerdir. «Başka» seçeneğini işaretleyen bir kişi ise, sendikaların öneminin artacağını belirtmiştir. Çalışma şartlarının ağırlaşacağı da zikredilen nedenler arasında yer almaktadır. Özel işletmeler, kamudan çok kendi kârlarını düşüneceklerinden, bu durumun yani çalışma şartlarının ağırlaşabileceği yolundaki endişenin doğru olabileceği



söylenabilir. Özelleştirme sonucu olarak, yüksek teknolojinin kullanımının artması ve işletmelerin daha az sayıda ve yüksek nitelikli işçi çalıştırma yoluna gitmeleri, sendikalaşmanın önemini azaltabilir. İleri sanayi ülkelerinde de bu yönde eğilimlerin geliştiği görülmüştür.

«Başka» seçeneğinde ise bir işçi, özelleştirmede elde edilen paranın iyi kullanılması gerektiğini belirtirken, iki işçi de «köle düzeni gelir» şeklinde karamsar bir ifade kullanmışlardır. Burada söyleyebileceğimiz şey, özelleştirmenin yapılması sırasında, insan faktörünün göz ardı edilmemesi gerçeğidir.

4.3.2. Sendikanın demokratikleşmeyle ilişkisi

Sendikalar, üyelerin etkinliklerinin tüzüklerle belirlenmiş olması, yöneticilerin seçimle belirlenmesi, yönetim işlerinin yine tüzüklere dayanması gibi sebepler dolayısıyla demokratik kuruluşlardır. Üyelerine demokratik kültürü kazandırmakta, genel olarak toplumda da, demokrasi kültürünü yaygınlaştırmış olmaktadır. Toplumdaki bireylere haklarını koruma bilincini aşılarken, bunun yolları konusunda da, toplumdaki birey ve gruplara örneklik yaparlar. Örgütlenme yoluyla, toplum olarak demokratik bir ortamda yönetime katılma ve yöneticilere öneriler vermekle, sendikalar demokratik işleyişe yardımcı olmaktadır.

Araştırmamızı yaptığımız sendika işçileri, sendikaların demokratik hayatımızdaki önemleri konusunda, aşağıdaki gibi bir eğilim sergilemişlerdir:



Tablo 42: Görüşülen İşçilere Göre, Sendikaların Demokratik Hayatımızdaki Önemi

Sendikalaşma-Demokratikleşme İlişkileri	Sayı	%
1 - Sendikalaşmanın fazla olması, demokratikleşmenin bir göstergesidir.	39	65.0
2 - Sendikaların demokratik hayatımızda hiçbir önemi yoktur.	12	20.0
3 - Her sendika tek başına demokratik bir kuruluştur	8	13.3
4 - Başka	1	1.7
Toplam	60	100.0

Tabloda 1. ve 3. şıkları birlikte gözönüne alırsak, işçilerin beşte dördüne yakınının, sendikalaşma ile demokratikleşme arasında yakın bir ilişki gördüklerini belirtebiliriz. Bu, aynı zamanda işçilerin sendikalaşma bilinçlerinin de bir göstergesidir.

Gerçekten de sendikalar, yukarıda da belirttiğimiz özellikleri gereği, demokratik kuruluşlardır. İçinde hemen hemen her türlü ilişkiler demokratik ilkelere göre gerçekleşir veya öyle gerçekleşmek zorundadır.

İlginç olan bir nokta, sendikalaşmanın demokratik hayatımızda hiç bir önemi olmadığını belirtilen maddeye, % 20'lik bir oranını yığılmış olmasıdır. Bu kişilerin, gerek ülke ve gerek sendika içi demokratik seviyeden memnun olmadıkları anlaşılıyor.

Sonuç olarak görüşülenlerin büyük çoğunluğunun sendikayı, örgütsel ve toplumsal bazda demokratik kuruluşlar olarak kabul ettiklerini söylemek mümkündür.

4.3.3. Sendikaların ülke siyasetindeki rolü

Ülkemizde, sendikaların doğrudan siyasetle uğraşması, siyasi faaliyette bulunması, siyasi parti kurması kanunlarla yasaklanmıştır. Fakat sendikalar yine de ülke siyasetiyle yakından ilgilenir, hükümetlerin



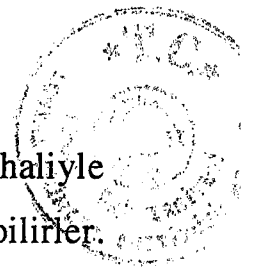
politikaları üzerinde yönlendirici bir etkide bulunurlar ve genel toplumsal sorunlarla ilgili görüşleriyle hükümetlere baskı yapabilirler. Türk-İş, TESK, DİSK, TOBB ve TİSK'in yaptıkları ortak basın açıklamaları buna bir örnektir: «Türkiye bugün Cumhuriyet tarihinin en büyük sorunlarıyla karşı karşıya bulunmaktadır. Ülkemiz bir iç kargaşaya sürüklenmekte, halkımız her geçen gün bir karamsarlık ve mutsuzluk ortamına doğru itilmektedir.» (Türk İş Dergisi, 1997:324:4). Bu ifade, sendikaların güçlendikçe veya bir araya geldikçe, aynı oranda ilgi alanlarını da genişlettiklerini göstermektedir.

Görüşme yaptığımız işçilerin, sendikaların ülke siyasetindeki yeri ve önemi konusundaki görüşleri de burada araştırma konusu yapılmıştır. Onların görüşlerini öncelikle aşağıdaki tabloda vermek istiyoruz.

Tablo 43: Görüşülen İşçilere Göre Sendikaların Ülke Siyasetindeki Önemi

Sendikaların Siyasetteki Rolü	Sayı	%
1 - Sendikalar, siyasetteki bozulmaları engelleyici rol oynarlar	22	36.7
2 - Sendikalar, siyasilerle işçiler arasındaki aracı kuruluşlardır.	17	28.3
3 - Sendikalar, siyasiler için birer oy deposudurlar	15	25.0
4 - Başka	6	10.0
Toplam	60	100.0

Tablodan açıkça görüldüğü gibi, görüşülenlerin % 90'ı sendikanın siyasetteki rolüne işaret etmektedir. Çünkü, yüzbinlerce, milyonlarca işçinin sözü, her siyasi için önem taşıyacak niteliktedir. Bu büyüklükte bir kesimin sözü, birkaç kişinin değil, büyük bir kesimin isteği olacağından, toplumsal bir nitelik taşır ve siyasilere karşı büyük bir baskı oluşturur. Görüşülenlerin dörtte birinden biraz fazlası ise sendikaları, siyasiler ile



işçiler arasında aracı kuruluşlar olarak değerlendirmektedir. Bu haliyle de sendikalar, siyasetteki bozulmaları engelleyici bir rol oynayabilirler. Fakat burada işçilerin bilinçli olmamaları halinde, siyasilerin yönlendirmelerine maruz kalma durumu ortaya çıkabilir. Yani bu madde çerçevesinde, işçilerin bilinç durumunun, siyasilerle ilişkilerinin niteliklerini belirleyeceğini ifade edebiliriz. İşçilerin dörtte biri ise, sendika-siyaset ilişkisine biraz karamsar bir gözle bakmaktadır. Bu da, «sendikalar siyasiler için birer oy deposudur» niteliğindedir. Demek ki, sendikalar işçilerin bilinç durumuna göre, siyasilerin çıkarlarına alet olabilmektedirler.

«Başka» seçeneğinde ise daha çok «hiçbir rolü yoktur» biçiminde görüşler bildirilmiştir. Ayrıca, sendikaların siyasi parti kurmaları gerektiği de görüşlerden birisidir. Bu talebin ülkede özgürlüklerin genişletilmesi açısından makul bir talep olduğunu söyleyebiliriz. Fakat bunun en azından işçilerin çoğu tarafından talep edilmesi gerekir.

4.3.4. Sendikaların sosyal hayattaki yeri

Yukarıda anlatılanlar da, sendikaların toplumsal fonksiyonlarına işaret eden açıklamalardır. Fakat sendikaların, bu özel alanlar yanında bir de salt «sosyal» boyutu vardır. Bu, daha çok bir bütün olarak toplumdaki bireysel veya grupsal ilişki ve tutumları merkeze alacak ilişkiler alanıyla ilgilidir. Bir örgüt olarak sendikalar, diğer bireylerin veya grupların da örgütlenme temayüllerini arttırıcı bir rol oynarlar. Çünkü, günümüz toplumları, bireylerin örgütlenme gereksinimlerine fazlasıyla ihtiyaç hissettirici özellik göstermektedirler.

Bu konu çerçevesinde işçilere yöneltilen sorulardan alınan cevaplar aşağıdaki tabloda olduğu gibi belirlenmiştir.

Tablo 44: Görüşülen İşçilere Göre Sendikaların Sosyal Hayatımızdaki Önemi

Sendikaların Sosyal Hayattaki Önlemleri	Sayı	%
1 - Sendikalar, kişilere, hak ve menfaatlerini koruma bilinci verirler.	31	51.7
2 - Sendikalar, işçiler arasındaki sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri giderirler	19	31.7
3 - Sendikalar toplumda örgütlenme bilincini arttırırlar	8	13.3
4 - Başka	2	3.3
Toplam	60	100.0

Sendikalar temelde hak ve menfaat korumak amacıyla kurulduklarından, toplumdaki bireylerin de, sendikaların bu yönünden etkileneceği yönünde tabloda yarıdan fazla oranında bir eğilim oluşmuştur. Ayrıca, çalışmamız boyunca irdelediğimiz sendikal bilinçlenmenin, bu seçenekle, işçiler tarafından, sosyal bir zemin üzerine oturtulduğu görülüyor. Verilerimizden anlaşıldığı üzere sendikalar, bir örgüt alarak, kişilere haklarını ve menfaatlerini koruma ve gözetme bilinci verme niteliğine sahiptirler. Bu bilinç, aynı zamanda toplumda, hakların gaspedilmesinin de önünde güçlü bir engel niteliği taşıyabilir. İkinci seçenekte de belirtildiği gibi, sendikalar kurulmamış olsaydı, işçiler arasında oluşması muhtemel ekonomik eşitsizliklerin, belki önüne geçilemeyecekti. Bu durum, Tabloda görüldüğü gibi, yaklaşık üçte birlik bir oranla temsil edilmiştir. Sendikalar toplumda örgütlenme, faaliyetleri ortak yürütüp, daha kolay ve etkin yollarla belirlenen amaçlara ulaşma, daha organize ve daha planlı iş yapma bilinci kazandırır ki, bu da Tabloda % 13.3 oranında temsil edilmiştir. «Başka» seçeneklerinde de sendikaların, amaçlarına uygun hareket etmedikleri kaydedilmiştir.

Sendikaların tüm bu örgüt içi çalışmaya yönelik fonksiyonlarını ve örgüt dışı fonksiyonlarını belirttikten sonra, son olarak sendika

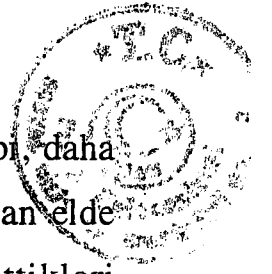


üyelerinden, sendikalı bir işçi olarak, elde edemediklerini düşündükleri hakları olup olmadıkları sorulmuş ve elde edilen cevapların öncelikle aşağıdaki tabloda verilmesi uygun görülmüştür:

Tablo 45: Görüşülen İşçilerin Elde Edemediklerini Düşündükleri Hakları (Zikretme Sayısına Göre)

Görüşülenlerin Elde Edemediklerini Düşündükleri Haklar	Zikretme Sayısı	%
1 - Ekonomik haklarımızın yeterince verilmediğini düşünüyorum	30	40.5
2 - Emek kavramının yeterince önemsenmediğini düşünüyorum	25	33.8
3 - Sosyal haklarımızın yeterince verilmediğini düşünüyorum.	14	18.9
4 - Bütün haklarımızı elde ettiğimizi düşünüyorum	3	4.1
5 - Başka	2	2.7
Toplam	74	100.0

Şimdiye kadarki çoğu tabloda ortaya çıktığı gibi, bu tabloda da ekonomik hakların yeterince verilmediği belirtiliyor (% 40.5). Bu ısrarlı tutumun ardında, ekonomik hakların elde edilmesinin diğer hakları elde etmenin adeta bir önşartı olarak görüldüğü izlenimi doğuyor. İkinci seçenekteki «emek kavramının yeterince önemsenmediği» şeklindeki ifade de adeta ekonomik haklara dair bir gönderme durumundadır. İşçi, emeğini satan insan konumunda olduğu için, işçi için, emek kavramıyla ekonomik haklar kavramı, bir birinden ayrılmayacak kadar yakından ilişkilidir. Fakat sonuçta emek alınıp-satılan bir meta değildir. Psikolojik ve sosyal boyutları vardır. Bu yüzden emeğin kıymetini anlamak sadece fazla para ödemekle olmaz. Emek insana ait bir fonksiyon olduğu için. onun psikolojik ve sosyal gereksinimlerine de cevap vermek gereklidir.



Ekonomik hakların yanında, işçiler tablodan anlaşıldığı gibi, daha geniş anlamdaki sosyal haklarının da (% 18.9) kendileri tarafından elde edilmemiş olduğunu düşünüyorlar. Tüm haklarını elde ettikleri görüşünde olanların oranı ise, ancak, % 4.1'dir. «Başka» seçeneğindeki % 2.7'lik oran için de bir işçi, «bütün iş yerleri aynı değildir. Haklar da değişir.» şeklinde görüş belirtirken diğer bir işçi, hiçbir haklarını elde edemediklerini söylemektedir. Görüldüğü gibi, işçilerin bu konulardaki düşünceleri de çeşitlilik göstermektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER



1. Sonuç

Endüstri ihtilalinin ardından işçiler için bir sığınma alanı olarak gelişen sendikalar, endüstrileşmenin görüldüğü hemen her yerde, çağımızın önemli organizasyonları olarak varlıklarını sürdürmüşlerdir. Günümüz toplumlarının vazgeçilmez unsurlarından olan teknoloji, kendisine sahip olanları doğal olarak güçlü kılmıştır. Öyle ki, endüstrileşmenin ilk yıllarında burjuva sınıfı gücü oranında devlet mekanizmasında etkin konuma yükselmiştir. O yüzden işçilerin, işveren karşısındaki her türlü doğal hak arama talepleri, siyasal erkteki burjuva sınıfı etkinliği dolayısıyla, siyasi nitelikte değerlendirilmiştir. İşçilerin, kendi hak ve menfaatlerini korumak gayesiyle oluşturdukları sendikalar, hemen her ülkede siyasi engellerle karşılaşmıştır. Teknolojinin, motor gücünü oluşturduğu kapitalist ekonomilerde, o yüzden gelişme seyri en sancılı geçen örgütler, sendikalar olmuşlardır.

Emek-sermaye çelişkisinin ve geriliminin azaldığı günümüz Batı toplumlarında, sendikalar pekçok örgütten biri gibi kabul edilmelerine rağmen, endüstrileşmesini tamamlamamış ülkelerde, hâlâ siyasi ve hukuki haklarını elde etmenin mücadelesi içindedirler.

Ülkemiz de, pekçok eksikliklerini gidermiş olmasına rağmen, gelişmekte olan ülkeler kateorisine daha yakın durumdadır. Sendikalara siyasi faaliyetlerin yasaklanmış olması, buna bir işarettir. Bunun yanında, ülkemizde sendikal faaliyetler daha çok toplu sözleşme mekanizması çerçevesinde yoğunluk kazanmıştır. Onun dışında grev, işçiler için ikinci önemli bir güç kaynağı olmuştur. Bunun dışında, bir örgüt olarak sendikaların sosyal etkinliklerinin kısıtlı olduğunu söyleyebiliriz. Fakat, sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan konfederasyonların, kendi ilgi



alanlarını daha da geniş tuttukları görülmüştür: Hükümetlerin, kendilerini veya ülke çıkarlarını ilgilendiren politikalarını yönlendirmek, başka örgütlerle ortak eylem planı geliştirmek, çeşitli ülke sorunlarına ait görüşlerini kamuoyuna bildirmek gibi...

Sosyal bir örgüt olarak sendikalar, içinde bulundukları toplumsal yapıyla, o toplumun ekonomik şartlarıyla ve çalışma hayatıyla karşılıklı etkileşim halindedirler. Bunların nasıl gerçekleştiği çalışmamızın teorik ve uygulamalı kısımlarında ayrı ayrı ele alınmıştır.

Sorulardan edindiğimiz verilere göre, Elazığ Şeker Fabrikası'nda görüşme yapılan işçilerin çoğunluğunun yaşları, 40-49 arasında değişmektedir. Bunlardan % 96.6'sı evli, % 3.4'ü bekârdır. Eğitim durumlarına gelince, görüşülen işçilerin, büyük oranda lise mezunu olduğu görülmüştür (% 73.4). Üniversite mezunu işçi bulunmamaktadır. İşçilerin geri kalanı ilkokul ve ortaokul mezunudur. İşçilerin bir tanesi ise, okur-yazar değildir.

Görüşülen işçilerden elde edilen ekonomik duruma ilişkin veriler şu yöndedir: İşçilerin aldıkları aylık net gelir ortalaması 40-50 milyon arası değişmektedir. Bu ortalama duruma göre, işçilerin sahip oldukları bazı şeylerin dağılımı ise şöyledir: İşçilerin % 63,4'ü kendi evinde otururken, % 26'sı kirada ve % 10'u da lojmanda oturmaktadır. Oturulan konut tipi % 23.4 müstakil ev, % 66.6 apartman dairesi % 10 ise lojmandır. Görüşülen işçilerin % 98.3'ü buzdolabına, % 96.6'sı renkli televizyona, % 88.3'ü çamaşır makinesine, % 40'ı bulaşık makinesine ve % 41.6'sı otomobile sahiptir. Bu veriler ışığında görüşülen işçilerin ekonomik durumlarının genel olarak kötü olmadığını görüyoruz.

Revizyon dönemi oranlarına göre, görüşülen işçilerin % 6.6'sının ustabaşı, % 11.7'sinin ustabaşı yardımcısı, % 15'inin usta, % 20'sinin usta yardımcısı, % 41'inin stajyer işçi ve % 5'inin muvakkat işçi olduğu tesbit



edilmiştir. Ancak, bu araştırma kampanya döneminde yapılmış olsaydı, muvakkat işçilerin çok fazla olmasından dolayı, bu oranlar fazlasıyla değişecekti.

İşçilerin doğum yerlerine gelince, % 61.6'sının köy, % 5'inin kasaba, % 11.7'sinin ilçe ve % 21.7'sinin il kökenli olduğu saptanmıştır. Köyden, kasabadan ve ilçeden gelenlerin, işgücü olarak göçe maruz kaldıklarını düşünürsek, sanayileşmenin bu alanda ne kadar etkin olduğunu görürüz.

Bu genel sonuçlardan sonra, görüşülen işçilerin sendikalı oluş süreleriyle, asıl konumuza ait verileri gözden geçirebiliriz: Görüşülen işçilerin sendikalı oluş süreleri, 10 ile 24 yıl arasında yoğunlaşmıştır. Hatta bu sürenin büyük oranda (% 40) 20-24 yıl arasında olduğu görülmüştür. Görüşülen işçilerin bu durumda, oldukça tecrübeli oldukları söylenebilir. Bu ise, sendikal faaliyetlerin işçilerce değerlendirilmesinde daha değişik ve olumlu bir etki yapabilir.

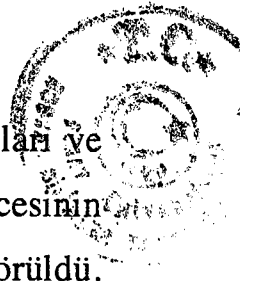
İşçilerin, sendikaların ne olduğuna dair yorumlarına baktığımızda, % 45'ine göre sendika, işçi ve işverenlerin haklarını koruyan; % 35'ine göre işçi kesimini bilinçlendiren bir örgüttür. Buna, «başka» seçeneği ile katılan % 5'lik oranı da eklersek, sendikanın amaçlarına yönelik oranlar % 85'e ulaşmaktadır. Bu değerlendirmelerden, görüşülen işçilerin büyük çoğunluğunun, sendikaları, genel amaçları doğrultusunda anladıkları anlaşılmaktadır.

İşçilerin, işçi sendikalarının amaçlarını değerlendiriş biçimlerine baktığımızda, çoğunlukla, sendikaya, işverene karşı işçiyi koruma (% 75) şeklinde bir amaç yükledikleri görülmektedir. Bu da, onların sendikaları, işverene karşı sığınma alanı gözüyle yorumladıklarını gösteriyor. İşçileri sendikalı olmaya iten sebepler arasında % 93.4 oranında işverene karşı güçbirliği oluşturma faktörü saptanmıştır. Yine, işçilerin yaklaşık %70'i

kendi sendikalarının amaçlarını, işverene karşı güç kazanmak ve insanca yaşama imkânına kavuşmak, olarak değerlendirmişlerdir.

Görüşülen işçilerin, sendikalarından memnun olma sebeplerinden olan, «işverene karşı haklarımızı koruması» seçeneğinin, % 45.3 gibi bir oranda olması da, sendikanın, işverenle pazarlığı, ön planda tuttuğunu göstermektedir. İkinci seçenek olan, «çalışma hayatında bana güvence sağlaması» (% 37.5) faktörünü de bu merkezde değerlendirebiliriz. Bu seçenekler, işçilerin sendikal bilince eriştiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak, buna rağmen diğer seçeneklere ait oranları gözardı edemeyiz. Fakat bu seçeneklere ait oranların düşük olması, örgüt içi ilişkilerin daha az önem taşıdığını gösteriyor. Bu durumu, işçilerin sendikadan memnun olmayış sebeplerini gösteren tablodaki seçeneklerde de görmek mümkündür. Burada da "işverenden isteklerimiz sonuçsuz kalıyor» seçeneğiyle hep işverene karşı bir tutumun sergilendiği görülüyor. Bu iki tablodan, işçilerin çoğunlukla sendikalarından memnun oldukları anlaşıyor.

Görüşülen işçilerin % 12.8'inin «sendika içinde üzerime düşen görevleri yapmıyorum» şeklinde görüş bildirmesi, üyelerin aynı oranda, gerekli katılımda bulunmadıklarını belgeliyor. İşçilerin % 87.2'nin ise, kendilerini sendikal faaliyetlere karşı ilgili ve dolayısıyla, sendikal faaliyetlere katılmayı bir gereksinim olarak gördüklerine işaret ettiklerini görüyoruz. Ancak, biz burada % 12.8'lik orandaki işçilerin açıkça «üzerime düşen görevleri yapmıyorum» demeleri yüzünden önemli bir oran olarak kabul etmek eğilimindeyiz. Bu durum, sendikal işleyiş bakımından oldukça sakıncalıdır. Üyelerin, sendika içinde üzerine düşen görevi yapıp yapmamaları faktörü, tek tek bireylerin sendikalaşma bilinçini ölçmeye yönelik olduğu için, üyelerin eğitim ve mesleki durumları ve kökenlerinin, sendikalaşma bilinci üzerindeki etkisini

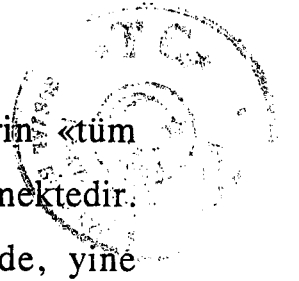


ölçmek için, bu soruyu ölçü olarak aldık. Sonuçta, eğitim durumları ve mesleki seviye ilerledikçe, üyelerin üzerlerine düşeni yapma derecesinin arttığını; kökenlerinin ise bunda belirgin bir etkisinin olmadığı görüldü. Böylece eğitim seviyesinin ve mesleki ilerlemenin genelde, sendikal bilinç artışı için bir faktör olduğu ortaya çıktı.

Görüşülen işçilerin, % 41.6'sı sendika içtüzüğünden haberdarken, % 25'inin haberdar olmadıkları görülmüştür. Burada, üstteki diğer verilere oranla, sendikal faaliyetlerle ilgilenme, üzerlerine düşen görevleri yerine getirme durumlarının, azalma eğilimine girdiği yönünde işaretler belirmektedir. Sendika yönetiminin işçilere, içtüzükten haber alma imkanı sağlamaması yönündeki seçenekten, burada belirgin bir ihmalin olduğu anlaşıyor.

Sendikal eğitim faaliyetlerinin, genel olarak dengeli bir biçimde işlediğini, konuyla ilgili verilere dayanarak, söylemek mümkündür. Hatta bu alandaki aktif faaliyetler, sendikal katılım açısından da önemli bir durum arz etmektedir.

İşçilerin, sendikal faaliyetlerin yeterlilik oranına ilişkin görüşleri, bayağı karamsar bir tablo ortaya koymaktadır. Çünkü, işçilerin % 45'i sendikal faaliyetlerin iyi işlediğini belirtirken, % 55'i istenildiği gibi işlemediğini belirtmişlerdir. Sendikal faaliyetlerin istenildiği gibi işlememe sebepleri; % 33.3'lük oranla yöneticilerin, üyeleri hesaba katmamaları, % 30.3'lük oranla da üyelerin görevlerinin bilincinde olmamaları seçeneklerinde toplanmıştır. Bu iki oran ve diğer seçenekler, sendika içinde katılım oranının düşük; buna bağlı olarak yönetici etkinliğinin daha yüksek olduğunu gösteriyor. Bu bakımdan, örgüt içi bireysel koordinasyonun düşük ve amaçlara yönelik tutumların ise, zayıf olduğunu söyleyebiliriz. İşçilerden % 56.6'sı yönetim işlerinin iyi işlediği, % 43.4'lük oran ise, iyi işlemediği kanaatindedir. Yönetim



işlerinin iyi işlediğini belirtilenlerin % 62.2'si, yönetenlerin «tüm üyelerin çıkarlarını gözetmesini» buna sebep olarak göstermektedir. Yönetim işlerinin iyi işlemediğini belirtenlerin % 38.5'i de, yine yönetenlerin, «kendi çıkarlarını gözetmesini» buna sebep olarak göstermektedir. Bu oranlardan yönetim işlerinin iyi işlediği yolundaki oran, diğerine göre oldukça yüksektir. Bu da, bu yöndeki eğilimin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Fakat bu zıtlığın, örgüt içinde, yönetim bazında bir kamplaşmaya işaret ettiğini söyleyebiliriz. İşçilerden, sendika yöneticilerinin denetlenme şeklinin, içtüzüğe göre olması gerektiğini belirtenlerin oranı, % 46.6'dır. Bu durum, yönetim işlerinin iyi işlediğini kanıtlar nitelikte değerlendirilebilir. Diğer seçeneklere ait oranların, % 63.4 olması, yine de denetimin, ağırlıklı olarak, informal yollarla gerçekleştiğine işaret etmektedir.

İşçilerde % 70 gibi yüksek bir oranla tüm üyelerin çıkarlarının sendikaca gözetildiği yönünde bir eğilim vardır ki, bu durum, olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ancak, işçilerin % 30'unun aksi görüşü paylaştıklarını da belirtmek gerekir. Üstelik informal ilişkilerin ağırlığının saptanmış olması, «tüm üyelerin çıkarları» seçeneğinin gerçekliğine aykırı düşmektedir. Bu durum, örgütsel amaçları gerçekleştirme şansını büyük ölçüde engelleyici niteliktedir. Sendikada alınan kararlarda, üyelerin etkinliği % 30 iken, yöneticilerin, sendika başkanının, sendika içindeki en büyük grubun ve federasyon-konfederasyonun etkinliği % 70'tir. Bu durum, büyük ölçüde otoriterleşmeye kapı açacak riskleri içinde barındırmaktadır.

Sendikada, daha çok yönetime getirilenlerin özelliklerine baktığımızda, görüşülenlerin yarısı «daha girişken olanlar» şeklinde bir yargıda bulunmuştur. Bu, «sendikal faaliyetlere en yoğun bir şekilde katılanların, mevkileri bakımından, ortalamanın üstünde olacağı» tesbitine

büyük oranda uyduğu için, iyi bir sendikal bilinçliliği ifade etmektedir. Tecrübeli olanların yönetime getirilmesini belirtenlerin oranı ise, % 30'dur. Bu da, sendikada kalıplaşmış yönetim geleneğinin varlığına işaret olarak değerlendirilebilir.

Bir arada yaşayan her insan topluluğunda gruplaşma olması doğaldır. Araştırma alanımız olan sendikada da, gruplaşmaların varlığı verilerimizle ortaya konulmuştur. İşçilerin yarısından biraz fazlası (% 51.2), gruplaşmaların örgüt için zararlı olduğunu söylerken, dörtte birinden biraz fazlası bunun yararlı olduğu görüşündedir. Bu da bize, üyelerin, örgütsel amaçlar yönünden, iyi koordine edilmediklerini veya amaçlar doğrultusunda sağlıklı bir işbirliğinin oluşmadığını gösteriyor. En azından üyelerin bundan memnun olmadıklarını gösteriyor. Fakat, bu gruplaşmalar, üyelerin aktif katılımına işaret etmeleri yönünden faydalı olabilir. Gruplaşmaların geçici olması da gruplaşmaların aktif katılıma yönelik olduğunu göstermektedir. Görüşülen işçilerin, iş verenden beklentileri de farklıdır: Bir kısmı (% 1.7), iş sağlığı, iş güvencesi ve mesleki eğitim çabalarının arttırılmasını isterken, diğer bir kısmı ise (% 9.1) işçilerle daha yakın ilişkiler kurulması gereğini vurgulamaktadır. Bu istekler, işverenden beklentilerin parasal ağırlıklı olmayıp, insani boyutun ön plana çıkarılması yönündedir. Bu durum, araştırma alanımızdaki işçilerin, sosyal menfaatlere daha fazla ağırlık verdiğini göstermektedir. İşçilerin isteklerini daha çok (% 76.1) toplu sözleşmelerle elde ediyor olmaları, işçi, işveren ilişkilerinin yoğunluğunun çok az olduğunu ve ilişkilerin, çoğunlukla yazılı sözleşmelerle yürütüldüğünü göstermektedir. Bunun da, iş verimi üzerinde olumsuz bir etkisinin olacağını söyleyebiliriz. İşçilerin yüz yüze ilişki beklentilerinin böylece tam anlamıyla gerçekleşmediği görülüyor. Fakat, toplu sözleşme

mekanizmasının, işçi sendikaları için önemli mekanizmalarından biri olduğunu da belirtmek gerekir.

Görüşülen işçilerin istekli ve dolayısıyla verimli çalışmasını belirleyen sebeplerin başında, işveren tarafından işçilere güven duyulması (% 36.2) gelmektedir. Bu da, yukarıdaki açıklamalarda olduğu gibi, işçilerin insani ve psikolojik faktörleri, ekonomik faktörden daha çok önemsediklerini göstermektedir. İşçilerle daha yakın ilişkiler kurulması isteğini de (% 17.9), bu psikolojik faktör içinde değerlendirebiliriz. Bu durumda işçilerin % 53.2'sinin bu faktörü ön planda tuttuğunu söylemek mümkündür. İşçilerin istekli çalışmalarında, sosyal hakların genişletilmesini de bu bağlamda ele alırsak, oran % 68.2'ye ulaşır. Görüşülenlerin % 22.3'ü ücretlerinin arttırılmasını istemekte ve ekonomik doyumu ön plana çıkarmaktadırlar. Bu sayısal veriler, söz konusu sendika üyelerinin, salt ekonomik çıkarları değil, daha geniş kapsamlı olarak, her türlü insani nitelikleri içeren psiko-sosyal faktörleri daha çok önemsediklerini ve örgütsel bir amaç haline getirdiklerini göstermektedir.

Şeker-İş Sendikası Elazığ Şubesi üyelerinin, bir sendika üyesi olarak genel ekonomik ve sosyal hayatı, algılayış biçimlerini de, şu şekilde değerlendirebiliriz:

Ülkemizin son yıllarda öne çıkardığı ekonomik politikalardan biri olan özelleştirme karşısında, işçilerin % 40'ı, «özelleştirmeye işten çıkarmaların artacağı» endişesini taşımaktadır. Buradan, işçilerin işsizliğe karşı daha hassas oldukları sonucunu çıkarabiliriz: Üretimde artışın olması, sendikaların gücünün zayıflaması, çalışma şartlarının ağırlaşmasına yönelik seçenekleri de, özelleştirmenin beklenen sonuçlarıdır.

Görüşülen işçilerin % 65'i sendikalaşmayı, bir anlamda demokratikleşmeyle eşdeğer tutuyorlar. Sendikaların siyasetteki



bozulmaları engelleyici rol oynadığı, işçilerin % 36.6'sı tarafından vurgulanmaktadır. Bu grup, sendikanın aynı zamanda demokratik hayata işlerlik kazandırıcı fonksiyonun büyük oranda bilincinde olduklarını da ortaya koyuyor. Bu yönüyle, siyaset bilimine ait bir kavramla ifade edecek olursak, sendikaların siyasal hayatta «baskı grubu» olma işlevi üstlendiğini söyleyebiliriz.

Sendikaların sosyal hayattaki fonksiyonlarını, işçilerin değerlendiriş biçimine bakacak olursak, şunu görürüz: İşçilerin yarısından biraz fazlasına (% 51.6) göre, sendikalar, kişilere hak ve menfaatlerini koruma bilinci vermektedirler. Buradan hareketle, en azından işçilerin kendi sendikalarında büyük oranda kendi hak ve menfaatlerini korumaya çalıştıkları sonucunu çıkarabiliriz. % 31.7'lik bir işçi kesimine göre ise, sendikalar, işçiler arasındaki eşitsizlikleri azaltıcı bir fonksiyon görürler. Ayrıca, toplumda örgütlenme bilinci üzerine de sendikaların belirli bir etkisinin olduğu görüşülen bir işçi grubunca (% 13.3) ifade edilmiştir

Son olarak görüşülen işçilerin % 40.5'i elde edemediklerini düşündükleri haklarının, daha çok ekonomik hakları olduğu düşüncesindedirler. Sonuçta işçiler, tüm sosyal talepleri içinde, ekonomik haklarının ön planda olduğunu ifade etmişlerdir. Demek ki, para, herşey değil, ama çok şeydir ve belli ihtiyaçların giderilmesinde, kaçınılmaz bir araçtır.

Tüm bu değerlendirmeleri kısa ifadelerle bir sonuca bağlamak istersek, Şeker-İş Elazığ Şubesi üyelerinin sendikalaşma bilinci için şunlar söylenebilir:

Temel örgütlenme amaçları, işçi-işveren münasebetlerinde yoğunlaşmasına rağmen, bu ilişkinin sonucunda elde edilen menfaatlerde, ekonomik menfaatlardan çok, sosyo-psikolojik ağırlıklı menfaatler öne çıkarılmıştır. Buradan, ekonomik menfaatlerin işçilerce önemsenmediği



sonucu çıkarılmamalıdır. Ekonomik menfaatleri de edinmek suretiyle işçiler, özellikle çalışma hayatında sağlıklı şartların ve kendilerine olan güvenin arttırılmasını istemektedirler. Daha insanî bir yaşam için işçilerin, ücreti yeter şart koşmadıkları, bundan daha çok, çalışma ilişkileri ve karşılıklı tutumlarda bir bütün olarak, insanca yaşamaya elverişli ortamın oluşturulmasını talep ettikleri görülmektedir. Bu yönüyle sendikanın, bir örgüt olarak dar amaçları gerçekleştirmek üzere organize olmuş bir örgütlenme olmayıp; sosyolojik anlamda daha pekçok sosyal ve psikolojik ve tabi ekonomik amaçları gerçekleştirmek üzere organize olmuş bir örgüt olduğu görülmektedir. Kendilerinden yüz yüze samimi ilişkiler kurulması beklenen işverenle ilişkiler, daha çok 2-3 yılda gerçekleştirilen toplu iş sözleşmeleriyle ve sadece işçi-işveren temsilcileriyle yapılması sebebiyle engelleniyor. Bu da işte verimsizlik şeklinde karşımıza çıkıyor. İşçilerin belirtilen bu çok boyutlu beklentileri, çağdaş sendikacılık anlayışına da uymaktadır.

İnsani amaçları ön plana çıkarmış olan sendikanın, bir örgüt olarak, iç etkileşiminin zayıf olduğunu görüyoruz. Çünkü, bireylerin örgütsel katılımının yoğunluğunun düşük olduğu, fakat buna karşın yönetim boyutunun daha iyi yapılanmış olduğu kendini göstermektedir. Yönetimde işler, büyük oranda iyi işlemesine rağmen, üyelerin kendilerine has etkinlik alanlarını da yönetime devretme eğilimi içinde olmaları, örgütsel yapının içini büyük oranda boşaltmakta, etkinliğin sadece bir noktada yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Hatta işlerin sadece yönetime devredilmek istenmesi, örgüt içindeki tüm aksaklıkların da ona ait gösterilmesine neden olmaktadır diyebiliriz. İşçilerin, içtüzükten haberdar olmama nedenlerini yönetime bağlamalarının altında da bu, sebebin yatmakta olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü, işler, yöneticilerin gayret ve iyi niyetine bırakıldığında, zamanla gelmesi muhtemel gayretsiz



veya kötü niyetli yöneticilerin elinde örgüt, bozulmalara uğrayabilir. Örgüt otoriter eğilimlerin gelişmesine maruz kalabilir. Nitekim, çalışmamızda, üyeler ile yönetim arasında bazı noktalarda bir kopukluğun olduğu anlaşıyor. Burada, üyeler için bir bilinçsizlik hali söz konusudur. Bunda, üyelerin örgüt tüzüğünden haberdar olmaması dolayısıyla örgütsel ilişkilerde ona dayanılmaması gibi etkenlerin doğurduğu informel ilişkilerin de payı büyüktür.

Bu açıklamalardan çıkarabilecek bir başka nokta, üyelerin örgütsel faaliyetlerde isteksiz oldukları ve işlerini başkalarının yapmasını isteme eğiliminde oldukları veya sadece maddi çıkarlar sağlamak için sendikaya üye olduklarıdır. Elbetteki bu yargılar, sendikadaki, tüm üyeler için söz konusu değildir. Görevlerinin ve haklarının bilincinde olan üyelerin sayısının çoğunlukta olduğunu burada belirtmek gerekir. Örgüt, bir belirlenmiş ilişkiler bütünü olarak ele alınırsa, bilinç seviyesi düşük olan işçilerin, bu bütünlüğü bozucu yönde etkiler yapacağı muhakkaktır. O takdirde, örgütün belirlediği amaçlara ulaşma olasılığı oldukça azalacaktır. Bu nedenle de, örgütlenmiş olmanın avantajlarından büyük oranda yararlanılamaz.

Sendika içindeki gruplaşmalardan, üyelerin çoğu memnun değildir. Fakat gruplaşmaların, seçimler ve alınan kararlar esnasında olmasından dolayı, üyelerin etkin katılımına işaret etmeleri bakımından faydalı olduğu söylenebilir. Çünkü, bu tür gruplaşmalar, örgütsel dinamizmi arttırır ve üyelerin örgütsel faaliyetlere katılım isteğini geliştirir.

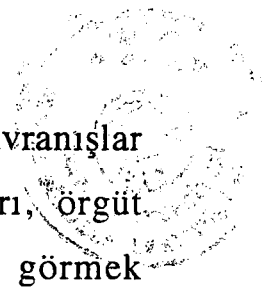
Sendikadaki eğitim faaliyetleri, çoğunlukla etkin katılıma elverişli özellikler göstermektedir. Fakat yine de örgüt içi ilişkilerde gözlemlediğimiz zaafpların, eğitim alanındaki yetersizliklerden kaynaklandığını söyleyebiliriz. O halde, her türlü eğitim faaliyetinin yoğunluklu olarak verilmesi oldukça faydalı olacaktır.

Görüşüğümüz işçilerin örgüt içi etkileşimlerinden hareketle, edindiğimiz bilinçsizlik haline rağmen, dış sosyo-ekonomik alana ait bakışlarında, oldukça duyarlı oldukları farkediliyor. Fakat yine de bu duyarlılığın karşılığı, örgütsel çabalarla elde edilebilecektir. Örgütün etkin olması da, örgütsel dinamiklerin en yüksek seviyede yaşatılmasıyla mümkün olacaktır.

2. Öneriler

Şimdiye kadarki çaba ve bulgularımız sonucunda, Şeker-İş Sendikası Elazığ Şubesi'nde sendikal bilinçlenme açısından çoğunlukla olumlu sonuçlarla karşılaştığımızı söyleyebiliriz. Fakat sonuç bölümünde de belirtildiği gibi, işçilerin özellikle işverenden en önemli beklentileri işçilerle daha yakın ilişkiler kurulması, kendilerine güven duyulması, iş sağlığı, iş güvenliği, mesleki eğitim çabalarının artırılması gibi psiko-sosyal gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Bu talepler, işçiler için çok iyi bir bilinç haline tekabül etmektedir, diyebiliriz. Fakat, işletmenin, özellikle bir kamu kuruluşu olması dolayısıyla, işçilerle doğrudan doğruya muhatap olan, onların daha farklı isteklerine cevap veren kişiler bulunmamakta veya bu işçiler tarafından öyle algılanmaktadır. Bunun için işverenin, işçilerin bu gibi temel gereksinimlerini karşılayıcı şeyler de yapması gerekmektedir. Çalışma ortamının insani şartlara daha elverişli olması, işçilerin psikolojik gereksinimlerinin karşılanması ve işte verimin artması için, bu son derece gereklidir. İşçiler, ekonomik faktöre de en az bu faktörler kadar önem vermişlerdir. Bunun çözümü için de iki tarafın gerçekçi anlayışlarına ihtiyaç vardır.

Sendikada görülen önemli bir sorun, önemli bir orandaki üyenin sendikanın amaçları doğrultusunda, örgütün işleyişine zarar vermeyecek şekilde, tutum ve faaliyetler geliştirmemiş olmalarıdır. Bu anlamda,



üyelerin büyük oranda, örgütsel rasyonaliteye uymayan davranışlar gösterdikleri, örgütsel bütünlüğün önemini anlayamadıkları, örgüt oluşturmuş olmanın önemini kavrayamamış olduklarını görmek mümkündür. Katılım oranındaki yetersizlik, yönetime karşı soğukluk, sorumluluklardan kaçma gibi sebepler, bunun göstergeleridir. Unutulmamalıdır ki, sorumluluktan kaçma, aynı oranda aranan hakkın elde edilememesi sonucunu doğuracak ve örgütlenmenin gayesini boşa çıkaracaktır.

Bunun aşılmasının en önemli yolu, örgütsel eğitim faaliyetlerinin en iyi bir şekilde yürütülmesi, bireylere sorumluluk verilmesi, yanlış ve yetersiz davranış ve faaliyetlerin sürekli bir denetime tabi tutulması olabilir. Ancak, bu gerçekleşirse üyeler için güvenilir bir toplumsal ortam tesis edilebilir.

Bu doğrutuda gelişecek örgütlenme anlayışının, etkin bir hak arama mekanizması ve toplumsal düzenin anahtarı olarak ekonomik kalkınma ve adaletin teminatı olarak, ülke menfaatleri için büyük bir önem taşıyacağını söyleyebiliriz. Bu nedenle sendikalar olsun, diğer örgütler olsun, toplumumuzda yaygınlaştırılmalı, onlara verilebilecek her türlü hak ve imkân verilmelidir. İnsanların, kalabalıkların ve teknolojinin ezici baskısından, kendisine özel ve sıcak bir toplumsal ortam bulabilmesinin en önemli yollarından biri bu olacaktır.

KAYNAKLAR



AKTAY, Nizamettin, Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımdan Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler), Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1993.

AŞKUN, İnal Cem, Yönetim-Örgüt Alanında İletişim Kavramının Boyutları, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1989.

AYTAÇ, Ömer, Sosyolojik Açıdan Kamu Bürokrasisinde Memurlar ve Memurluk Bilinci (Yayınlanmamış doktora tezi), Elazığ, 1996.

BAŞARAN, İ. E., Örgütsel Davranışın Yönetimi, A. Ü. Eğ. Fak. Yay., Ankara, 1982.

_____, Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.

BEDİR, Selahattin, Sendikaların Denetimi, Türk Kamu-Sen Yayını, Ankara, 1989.

BOZKURT, Ömer, «Toplumsal Yapı İçinde Örgütler», Yönetim Sosyolojisi (Yönetim Sosyolojisi Kollokumuna Sunulan Bildiriler ve Tartışmalar), Türkiye-Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Basımevi, Ankara, 1992.

BÜYÜKDENİZ, Adnan, «İşsizliğin Sorumlusu Sendikalar mı?» Yeni Şafak Gazetesi, İstanbul, 25 Temmuz 1997.

ÇEÇEN, Anıl Türkiye'de Sendikacılık, Özgür İnsan Yayınları, Ankara, 1973.

DEMİR, Fevzi, "Gelişmekte Olan Ülkelerde Sendikacılık", Amme İdaresi Dergisi (T.O.D.A.İ.E.), Cilt: 12, Sayı: 2, Ankara, 1979.



DEMİR, Ömer, ACAR, Mustafa, Sosyal Bilimler Sözlüğü, 3. Baskı,
Vadi Yayınları, Ankara, 1997.

DİCLE, İ. Atilla, Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Orta
Doğu Teknik Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990.

FİŞEK, Kurthan, Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve İşçi Sınıfı,
Doğan Yayınevi, Ankara, 1969.

GIDDENS, Anthony, Sosyoloji (Eleştirel Bir Yaklaşım), Çevirenler:
Ruhi ESENGÜN, İsmail ÖĞRETİR, İhtar Yayıncılık, İstanbul,
1993.

GÜLER, Şevki, «Sanayileşmeyi Belirleyen Bazı Nedenler ve Etkileri»,
Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Yayınları, Ankara, 1979.

_____, Çağdaş Sanayide İşçi İşveren İlişkilerinin Sosyolojik
Anlamı, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi
Yayınları, Ankara, 1979.

İŞIKLI, Alparslan, Sendikacılık ve Siyaset, Ankara Üniversitesi Siyasal
Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1972.

_____, Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi
Kavramının Gelişimi, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1994.

KATZ, Daniel, KAHN, Robert L., Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi,
Çevirenler: Halil CAN, Yavuz BAYAR, Türkiye Orta Doğu Amme
İdaresi Enstitüsü, Doğan Basımevi, Ankara, 1977.

KIZILÇELİK, Sezgin, ERJEM, Yaşar, Açıklamalı Sosyoloji Terimleri
Sözlüğü, Emre Grafik-Reklam, Konya, 1992.

KONGAR, Emre, «Örgütsel Yapı-Toplumsal Yapı İlişkisi», Yönetim Sosyolojisi (Yönetim Sosyolojisi Kollokyumuna Sunulan Bildiriler ve Tartışmalar), Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Basımevi, Ankara, 1992.

KORAY, Meryem, Değişen Koşullarda Sendikacılık (Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye), Türkiye Sosyal Ekonomik ve Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayınları, Ankara, 1994.

KURTULMUŞ, Numan, Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yayıncılık, İstanbul, 1996.

MARCUSE, Herbert, Tek Boyutlu İnsan, Çeviren: Aziz YARDIMLI, İdea Yayınları, İstanbul, 1990.

MARX, ENGELS, LENİN, Sendikalar Üzerine - 1, Yorum Yayınları, İstanbul, 1992.

OĞUZ, Hasan, 1980 Sonrası İşçi Haraketlerinde Durum, Scala Yayıncılık, İstanbul, 1995.

ÖNCÜ, Ayşe, Örgüt Sosyolojisi, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara, 1976.

ÖZEL, Mustafa, «Lider ve Strateji», Yeni Şafak Gazetesi, İstanbul, 12 Ağustos 1997.

ÖZKAPLAN, Nurcan, Sendikalar ve Ekonomik Etkileri, (Türkiye Üzerine Bir Deneme), Kavram Yayınları, İstanbul, 1994.

ROZALİEV, Y. N., Türkiye Sanayi Proleteryası, Yar Yayınları, İstanbul 1974.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, TÜZ, Melek, Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995.

SAĞLAM, Mehmet, Örgütsel Değişme, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1979.

SAYIBAŞILI, Kamalî, Devletin Ekonomiye Müdahalesi (1963-1985), Birey ve Toplum Yayınları, Ankara, 1986.

SELAMOĞLU, Ahmet, İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim. (Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler), Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1995.

SENCER, Muzaffer, Sosyal Sınıflar, Gözlem Yayınları, İstanbul, 1974.

_____, Toplumbilimlerinde Yöntem, Beta Basım, Yayım, Dağıtım A. Ş., İstanbul, 1989.

SENDİKALAR KANUNU (2821 Sayılı) ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, İnkılâp ve Aka Kitabevleri, İstanbul, 1983.

SOYER, Serap, Endüstri Sosyolojisine Giriş, Saray Kitabevi, İzmir, 1996.

SÜLKER, Kemal, Türkiye'de Sendikacılık, Sendika Kültürü Serisi, No: 1, İstanbul, 1955.

ŞEKER-İŞ BELGESELİ, Şeker-İş Yayınları, Ankara, 1988.

ŞEKER-İŞ DERGİSİ, Sayı: 54, Ankara, Temmuz 1992.

TALAS, Cahit, Ekonomik Sistemler, 3. Baskı, Doğan Yayınevi, Ankara, 1977.

_____, Sosyal Ekonomi, İkinci Kitap, S Yayını, Ankara, 1976.

_____, Toplumsal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, 1995.

TAYLOR, Frederick W., Bilimsel Yönetimin İlkeleri, Çev. H. Bahadır AKIN, Çizgi Kitabevi, Konya, 1997.

THERBORN, G., Sermaye Egemenliği ve Demokrasinin Doğuşu, Çev: Şirin TEKELİ, V Yayınları, Ankara, 1989.

TOPÇU, Bahri, Temel Sendikacılık Bilgileri, Şeker-İş Yayınları, Ankara, 1988.

TÖRÜNER, Mete, **LORDOĞLU**, Kuvvet, Çalışma Ekonomisi, Beta Basım Yayın, Dağıtım A. Ş., İstanbul, 1991.

TURAN, Kemal, İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Ankara, 1973.

TÜRKDOĞAN, Orhan, İşçi Kültürünün Yükselişi (İş Ahlâkı), Timtaş Yayınları, İstanbul, 1998.

TÜRK-İŞ DERGİSİ, Sayı: 324, Ankara, Mayıs - 1997.

Türkiye Şeker Sanayi A. Ş. İle Türkiye Şeker İşçileri Sendikası Arasında Yapılan 17. Toplu İş Sözleşmesi (1997-1999), Şeker-İş Yayınları, Ankara, 1997.

YAZICI, Erdinç, Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Aktif Yayınları, Ankara, 1996.

YILDIRIM, Engin, Endüstri İlişkileri Teorileri (Sosyolojik Bir Değerlendirme), Değişim Yayınları, Sakarya, 1997.

ZAİM, Sabahattin, Çalışma Ekonomisi, İst. Ün. İkt. Fak. Yayınları,
İstanbul, 1977.



ZENGİN, Tarkan, «Sendikalarımız Ne Kadar Demokratik», Yeni Şafak
Gazetesi, İstanbul, 15 Temmuz 1998.



**EK:****ANKET FORMU****1 - Yaşınız**

- () a) 19'dan küçük
() b) 20 - 29 arası
() c) 30 - 39 arası
() d) 40 - 49 arası
() e) 50 - 59 arası
() f) 60 ve yukarısı

2 - Cinsiyetiniz

- () a) Erkek () b) Kadın

3 - Medeni durumunuz

- () a) Evli () b) Bekar
() c) Boşanmış () d) Okul

4 - Eğitim durumunuz

- () a) Okuma yazması yok () b) İlkokul
() c) Ortaokul () d) Lise
() e) Yüksekokul () f) Üniversite
() g) Başka (Belirtiniz)

5 - Doğum yeriniz

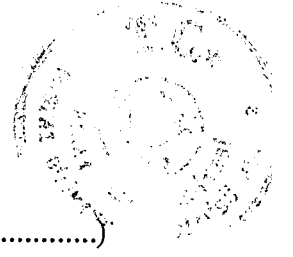
- () a) Köy () b) Kasaba
() c) İlçe () d) İl

6 - Oturduğunuz ev

- () a) Kendi Mülkiyetim
() b) Kira
() c) Başka (Belirtiniz.....)

7 - Oturduğunuz konut tipi

- () a) Müstakil ev () b) Apartman dairesi



- () c) Lojman () d) Gecekondu
- () e) Dupleks-Lüks Daire
- () f) Başka (Belirtiniz)

8 - Mesleki durumunuz

- () a) Ustabaşı
- () b) Ustabaşı yardımcısı
- () c) Usta
- () d) Usta yardımcısı
- () e) Stajiyer işçi
- () f) Geçici işçi

9 - Aylık net geliriniz

- () a) 10-19 milyon arası
- () b) 20-29 milyon arası
- () c) 30-39 milyon arası
- () d) 40-49 milyon arası
- () e) 50-59 milyon arası
- () f) 60-69 milyon arası
- () g) 70 milyon ve yukarısı

10 - Aşağıdakilerden sahip olduklarınızı belirtiniz.

- () a) Renkli televizyon
- () b) Buzdolabı
- () c) Çamaşır makinesi
- () d) Bulaşık makinesi
- () e) Otomobil
- () f) Hiçbiri

11- Kaç yıldır sendikalısınız?

- () a) 0 - 4 yıl arası



- () b) 5 - 9 yıl arası
- () c) 10 - 14 yıl arası
- () d) 15 - 19 yıl arası
- () e) 20 - 24 yıl arası
- () f) 25 ve yukarısı

12 - Sizce sendika nedir?

- () a) İşçi kesimini bilinçlendiren bir örgüttür.
- () b) İşçi ve işverenlerin haklarını koruyan bir örgüttür.
- () c) Ülke menfaatleri için çalışan sivil toplum örgütüdür.
- () d) İş barışını baltalayan gereksiz bir örgüttür.
- () e) Başka (Belirtiniz.....)

13 - Sizce işçi sendikalarının genel amacı nedir?

- () a) İşverenin işçiyi sömürmesini engellemek
- () b) Verilen bazı haklarla işçiye sus payı vermek
- () c) Sermaye sahipleriyle işçilerin çıkarlarını dengelemek
- () d) İşçi kesimine ülke yönetiminde etkin rol kazandırmak
- () e) İşçilerin işe yabancılılaşmasını önlemek
- () f) Başka (Belirtiniz.....)

14 - Sizi bir sendikaya üye olmaya iten en önemli sebep nedir?

- () a) Toplu sözleşme haklarından faydalanmak
- () b) İşten çıkarılmaya karşı güvence sağlamak
- () c) Diğer işçilerle güçbirliği oluşturmak
- () d) Sendikaya üye olmakta bir sakınca görmemem.
- () e) Başka (Belirtiniz.....)

15 - Sizce kurulan bu sendikanın asıl amacı aşağıdakilerden hangisidir?

- () a) İşçilerin pazarlık gücünü arttırmak



- () b) İşçilerin bir güç haline gelmesini sağlamak
- () c) İşçilerin iş şartları üzerindeki kontrolünü sağlamak
- () d) İşçiler için işe devam garantisi sağlamak
- () e) İşçilere insanca yaşama imkanları sağlamak
- () f) Bunların hepsi
- () g) Başka (Belirtiniz.....)

16 - Sendikanızda aşağıdakilerden hangisinin çıkarları ön planda tutulmaktadır?

- () a) Bireylerin çıkarları
- () b) Bir grubun çıkarları
- () c) Bir kaç grubun çıkarları
- () d) Bütün işçilerin çıkarları
- () e) Sendika yönetiminin çıkarları
- () f) Federasyonun - Konfederasyonun çıkarları
- () g) Başka (Belirtiniz.....)

17 - Sendikanızdan memnun olduğunuz yönler aşağıdakilerden hangisidir?

- () a) Maaşımın yüksek olmasını sağlamak
- () b) Diğer işçilerle ilişkilerimizi yakınlaştırması
- () c) İş verene karşı haklarımızı koruması
- () d) Çalışma hayatımda bana güvence sağlaması
- () e) Başka (Belirtiniz.....)

18 - Sendikanızdan memnun olmadığınız yönler aşağıdakilerinden hangisidir?

- () a) Haklarımızı yeterince savunmuyor
- () b) Üyeler arasında birlik ve beraberlik yok
- () c) Yöneticiler kendi çıkarlarını gözetiyorlar.
- () d) İşverenden olan isteklerimiz sonuçsuz kalıyor
- () e) Sendika içinde bir araç olarak kullanılıyor.

19 - Bir sendikalı işçi olarak üzerinize düşeni yaptığınıza inanıyor musunuz?



- () a) Evet () b) Hayır

20 - Evetse neler yapıyorsunuz? Belirtiniz.....

21 - Hayırsa neden yapmıyor veya yapamıyorsunuz? Belirtiniz.....

22 - Sendikanızın içtüzüğünden haberdar mısınız?

- () a) Evet () b) Biraz () c) Hayır

23 - Hayırsa bunun sebebi aşağıdakilerden hangisidir?

- () a) Okuma-yazmanın olmadığından
 () b) Sendika yönetiminin bize bu imkanı sağlamamasından
 () c) İçtüzüğü öğrenmeye gerek görmedeğimden
 () d) İçtüzük elime geçmediği için
 () e) Başka (Belirtiniz.....)

24 - Sendikanız üyelerini bilgilendirmekte ve bilinçlendirmekte hangi faaliyetleri gerçekleştiriyor?

- () a) Belli aralıklarla toplantılar yapılıyor.
 () b) Yönetimle ilgili sorunları çözmek için seçime gidiliyor
 () c) Sendikacılık hakkında eğitim faaliyetleri yapılıyor.
 () d) Sendika hakkında kitap ve broşürler dağıtılıyor.
 () e) Başka (Belirtiniz.....)

25 - Sizce sendikanızın faaliyetleri istediğiniz gibi işliyor mu?



- () a) Evet () b) Hayır

26 - Hayırsa, bunun sebebi aşağıdakilerinden hangisidir?

- () a) Üyeler arasında kayırmacılık yapılıyor.
 () b) Üyeler üzerlerine düşen görevleri yerine getirmiyorlar.
 () c) Üyeler görevlerinin bilincinde değiller.
 () d) Yöneticiler üyeleri hesaba katmıyorlar.
 () e) Farklı görüşteki üyeler diğerlerinin isteklerine engel oluyorlar.
 () f) İşçiler çağdaş çalışma koşullarından habersizler.

27 - Sendikaya üye olmanız diğer çalışanlarla ilişkilerinizi nasıl etkiliyor?

- () a) İlişkilerimiz daha samimi oluyor.
 () b) İlişkilerimiz daha resmi oluyor.
 () c) Çalışanlar arası gruplaşmalar daha da artıyor.
 () d) Hiçbir şekilde etkilemiyor.
 () e) Başka (Belirtiniz.....)

28 - Sendikanızda yönetim işleri sağlıklı işliyor mu?

- () a) Evet () b) Hayır

29 - İyi işliyorsa, bunun sebebi aşağıdakilerden hangileridir.

- () a) Yönetenlerin, tüm üyelerin çıkarlarını gözetmesi
 () b) Yönetenlerin seçiminde adaylara eşit imkanlar verilmesi
 () c) Yönetenlere işlerini iyi yürütme imkanları sağlanması
 () d) Usulsüzlük yapan yöneticileri değiştirmenin mümkün olması
 () e) Her zaman aynı kişilerin seçilmemesi
 () f) Başka (Belirtiniz.....)



30 - Yönetim işleri iyi işlemiyorsa bunun sebebi aşağıdakilerinden hangileridir.

- ☐ a) Yönetenlerin kendi çıkarlarını gözetmesi
- ☐ b) Yöneticilerin seçiminde adaylara eşit imkanların tanınmaması
- ☐ c) Yönetenlere işlerini iyi yürütme imkanı verilmemesi
- ☐ d) Her zaman aynı kişilerin seçilmesi
- ☐ e) Başka (Belirtiniz.....)

31 - Daha çok hangi özelliklere sahip kişiler yönetime getiriliyor?

- ☐ a) Yüksek tahsilliler
- ☐ b) Sendikacılıkta tecrübeli olanlar
- ☐ c) Daha girişken olanlar
- ☐ d) Zengin veya yüksek kademedeki birbirine yakın olanlar
- ☐ e) Başka (Belirtiniz.....)

32 - Sendika yöneticileri üyeler tarafından nasıl denetleniyor?

- ☐ a) Sendika iç tüzüğüne göre
- ☐ b) Üyelerin ortak tavrıyla
- ☐ c) Yöneticilere karşı ciddi bir denetim mekanizması yoktur.
- ☐ d) İşçiler yöneticileri denetleyerek bilinçte değiller
- ☐ e) İşçiler yöneticilere karşı durmaya cesaret edemezler.
- ☐ f) Başka (Belirtiniz.....)

33 - Sendikanızda alınan kararlarda kim etkili oluyor?

- ☐ a) Tüm üyeler
- ☐ b) Sendika içindeki en büyük grup
- ☐ c) Yöneticiler
- ☐ d) Sendika başkanı
- ☐ e) Federasyon-Konfederasyon

34 - Sendikanızda üyeler arasında gruplaşmalar var mı?

- ☐ a) Evet
- ☐ b) Hayır



35 - Hayırsa bunun sebebi aşağıdakilerden hangisidir?

- () a) Sendika faaliyetlerinin üyelerce önemsenmemesi
- () b) Üyeler arasında büyük hoşgörünün olması
- () c) Başka (Belirtiniz.....)

36 - Bu gruplaşmalar nasıl oluşuyor?

- () a) Yöneticilerin seçimi sırasında oluşuyor.
- () b) Alınan kararlar esnasında oluşuyor.
- () c) Ortak fikri paylaşımlar arasında oluşuyor.
- () d) Başka (Belirtiniz.....)

37 - Oluşan gruplaşmalar sendikanın gücünü nasıl etkiliyor?

- () a) Daha yetenekli kişiler yönetime kazandırılıyor.
- () b) Sendikanın daha iyi işlemesine sebep oluyor.
- () c) Üyelerin birbirine karşı güvenleri zayıflıyor.
- () d) Sendikanın işveren üzerindeki etkisi zayıflıyor.
- () e) Hiçbir şekilde etkilemiyor.
- () f) Başka (Belirtiniz.....)

38 - İşverenden beklentileriniz nelerdir?

- () a) Ücretlerimizin istediğimiz ölçüde verilmesi
- () b) Çalışma şartlarının kolaylaştırılması
- () c) İşçilerle daha yakın ilişkiler kurulması
- () d) İş sağlığı, iş güvencesi, mesleki eğitim çabalarının artırılması
- () e) Başka (Belirtiniz.....)

39 - İsteklerinizi hangi yollarla elde etmeye çalışıyorsunuz?

- () a) Toplu sözleşmelerle
- () b) Karşılıklı konuşarak
- () c) İlgili makam veya yargı kurumlarına başvurarak
- () d) Grev yaparak
- () e) Başka (Belirtiniz.....)



40 - İşveren isteklerinize ne gibi gerekçeler ileri sürmektedir?

- ☐ a) İşyerinin zarar ettiği söyleniyor.
- ☐ b) Diğer kuruluşlara göre daha fazla ücret verildiği belirtiliyor.
- ☐ c) İşçilere daha fazla sosyal haklar verildiği ifade ediliyor.
- ☐ d) Bu işin pek çok işe göre kolay ve rahat olduğuna dikkat çekiliyor.
- ☐ e) Başka (Belirtiniz.....)

41 - Sizce hangi durumlarda işçiler daha istekli çalışırlar?

- ☐ a) Ücretler arttırılırsa
- ☐ b) Çalışma şartları kolaylaştırılırsa
- ☐ c) İşçilerde daha yakın ilişkiler kurulursa
- ☐ d) İşçilerin sosyal hakları arttırılırsa
- ☐ e) İşçilere güven duyulursa
- ☐ f) Başka (Belirtiniz.....)

42 - Sizce özelleştirme aşağıdakilerden hangileri ortaya çıkarır?

- ☐ a) Sendikaların önemi daha da artar
- ☐ b) Sendikaların gücü zayıflar
- ☐ c) İşten çıkarmalar artar
- ☐ d) Üretimde artış olur
- ☐ e) Çalışma şartları ağırlaşır
- ☐ f) Başka (Belirtiniz.....)

43 - Sizce sendikaların demokratik hayatımızdaki önemi aşağıdakilerden hangileridir?

- ☐ a) Sendikalaşmanın fazla olması demokratikleşmenin bir göstergesidir.
- ☐ b) Her sendika tek başına demokratik bir kuruluştur.
- ☐ c) Sendikalar üyelerinin seçme özgürlüğünü kısıtlar.
- ☐ d) Sendikaların demokratik hayatımızda hiç bir önemi yoktur.
- ☐ e) Başka (Belirtiniz.....)



44 - Sizce sendikaların ülke siyasetindeki rolü ve önemi aşağıdakilerinden hangileridir?

- () a) Sendikalar siyasetteki bozulmaları engelleyici rol oynarlar.
- () b) Sendikalar siyasiler için birer oy deposudur.
- () c) Sendikalar siyasilerle işçiler arasında aracı kuruluşlardır.
- () d) Başka (Belirtiniz.....)

45 - Sizce sendikaların sosyal hayatımızdaki önemini aşağıdakilerden hangileridir?

- () a) Sendikalar, işçiler arasındaki sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri azaltırlar.
- () b) Sendikalar, toplumda örgütlenme bilincini geliştirirler.
- () c) Sendikalar, kişilere hak ve menfaatlerini koruma bilinci verirler.
- () d) Başka (Belirtiniz.....)

46 - Elde edemediğinizi düşündüğünüz haklarınız nelerdir?

- () a) Bütün haklarımızı elde ettiğimizi düşünüyorum.
- () b) Ekonomik haklarımızın yeterince verilmediğini düşünüyorum.
- () c) Sosyal haklarımızın yeterince verilmediğini düşünüyorum.
- () d) Emek kavramının yeterince önemsenmediğini düşünüyorum.
- () e) Başka (Belirtiniz.....)

47 - Böylece görüşmemizin sonuna gelmiş bulunuyorsunuz. Bu sorular dışında, sorunlarınızla ilgili olarak söylemek istediğiniz başka hususlar da var mı?.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ÖZGEÇMİŞ

1972 yılında, Elazığ-Ağın ilçesine bağlı Altınayva Köyü'nde doğdum. İlkolu Altınayva İlkokulu'nda, ortaokul ve liseyi Arapgir Lisesi'nde tamamladım. 1990 yılında liseyi bitirdim ve aynı yıl Fırat Üniversitesi'nde sosyoloji öğrenimine başladım. 1994 yılında mezun oldum ve yine aynı yıl, aynı okulda Yüksek Lisans Öğrenimine başladım. Halen Elazığ-Palu ilçesine bağlı Baltaş İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım.

Elazığ, Eylül 1998

Metin GÜLTEKİN