

Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği*

Hilmi ETCİ**
Deniz KAĞNICIOĞLU***

Özet: Bu çalışmanın amacı, kamuda taşeron çalışanların sendikal algılarının ortaya konulmasıdır. Bu doğrultuda çalışanların yaş aralıkları, cinsiyet, eğitim durumu, sendikaya üyelik durumu ile sendikal tutum, sendikal güç ve hizmet algısı arasındaki ilişki incelenmektedir. Verilerin analiz kısmında frekans dağılımları, güvenilirlik analizi, t testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında ankete katılanların genel sendikal tutumlarının ortalaması $3,23 \pm 0,55$ iken, sendikal güç ve hizmet algısının ortalaması $2,65 \pm 0,67$ olarak bulunmuştur. Cinsiyet, eğitim durumu ve sendikaya üyelik durumuna göre genel sendikal tutum ve sendikal güç, hizmet algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak yaş ile sendikal tutum ve sendikal güç, hizmet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu görülmüştür. Yaş ilerledikçe genel sendikal tutum ile sendikal güç ve hizmet algısı olumsuz yönde değişmektedir. Bu çalışmanın, kamuda önemli bir orana sahip olan taşeron çalışanların sendikalara yönelik algılarını ortaya koyarak, yeni örgütlenme stratejileri geliştirme konusunda sendikalara yol gösterici olması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Taşeron İşçi, Kamu Sektörü, Genel Sendikal Tutum, Sendikal Güç ve Hizmet Algısı

The Union Perception of Subcontractor Workers in Public Sector: Example of Eskişehir

Abstract: The purpose of this study is to reveal the trade union perception of subcontractor workers in public sector. Accordingly, the relation among age range, gender, education, trade union membership with general union attitude and perceptions of union power and service are investigated. For the analysis of data, frequency distribution, reliability analysis, t-test and ANOVA were applied. While the average of general union attitude of the participants is

* Geliş Tarihi: 05.08.2016

** Araş. Gör. Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

*** Prof. Dr. Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

3,23±0,55, the average of perceptions of union power and service is 2,65±0,67. There was no significant relation between gender, education, and trade union membership with general union attitudes and perceptions of union power and service statistically. However, there was a significant relation between age, general union attitudes and perceptions of union power and service. As the age increases, general union attitude, perceptions of union power and service change negatively. By this study, it is aimed to guide the trade unions to develop new organizing strategies while indicating the trade union perceptions of subcontractor workers that constitute the big part of labor force in public sector.

Key Words: Union, Subcontractor Workers, Public Sector, General Union Attitude, Perceptions of Union Power and Service.

Giriş

Günümüzde çeşitli boyutlarıyla iş hukuku, sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanında tartışmalara konu olan taşeron işçiliğinin tarihi neredeyse sanayi toplumuyla özdeşdir. Özellikle inşaat sektörü gibi bazı sektörlerde ve işletmelerin temel faaliyet alanının dışında kalan işlerde kullanılan taşeron işçiliği artık istisnai bir istihdam biçimi olmaktan uzaklaşarak, egemen bir istihdam biçimi haline gelmiştir. Taşeron işçiliği ve buna benzer esnek çalışma biçimlerinin dünya genelinde yaşanan ekonomik ve teknolojik değişimlere ve gelişmelere uyum sağlamak ve işletmelerin rekabet etme kapasitelerini sürdürebilmek adına üretim sürecinde değişiklik yapma ihtiyacı sonucu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Baybora, 2010:20). Taşeron işçiliğinin yaygınlaşması sendikaların zayıflamasındaki en önemli nedenlerden biri olarak gösterilirken, aynı zamanda işgücü piyasasında önemli bir paya sahip olan taşeron işçiler örgütlenme potansiyeli açısından çok önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Sendikaların tüm dünyada yaşadığı krizden çıkış yolu olarak gösterilen yeni örgütlenme stratejilerinin oluşturulmasında artık mevcut üyelerin ve üye olma potansiyeli bulunan çalışanların sendikalardan beklentilerinin ve sendikalara yönelik algılarının ortaya çıkarılması çok önemlidir. Birçok araştırma özellikle gençler, kadınlar ve taşeron çalışanlar gibi dezavantajlı grupların örgütlenmesi için politikalar üretilmesinde sendikalara yol göstermektedir. Bu çalışma ise çalışanların sendikaya üye olma veya üyeliğini devam ettirme isteğini etkileyen faktörlerden biri olan sendikal algı üzerinde durmaktadır. Türkiye’de rakamlar sürekli değişmekle birlikte, yaklaşık olarak kamuda 661 bin, özel sektörde ise 572 bin taşeron işçi bulunmaktadır. Kamu kurumları arasında en çok belediyeler, KİT’ler ve yüksek öğretim kurumları taşeron işçi çalıştırmaktadır

([http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/turkiyede-kac-taseron-isci-calisiyor-](http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/turkiyede-kac-taseron-isci-calisiyor-128304.html)

128304.html). Bu bağlamda, çalışmada üniversitede çalışan taşeron işçilerin sendikal algısının ortaya konulması hedeflenmiştir.

Taşeron İşçiliğinin Kavramsal Çerçevesi

Bir işyerinde, işyerinin sahibi ya da işletmecisi olan asıl işverenden iş alan, bu işi işyerinde kendi işçileriyle gören kişi ya da şirkete “alt işveren” denmektedir. Gündelik dilde alt işveren yerine taşeron sözcüğü daha sık kullanılmaktadır. Fransızcadan Türkçeye giren bir sözcük olan taşeron kavramı en genel ifadeyle bir işletmedeki işlerin tümünü ya da bir bölümünü üstlenen yüklenici ya da alt işverenleri ifade etmektedir. Taşeronlaştırma ise, bir işyerinde üretilen mal ve hizmetlerin belli bir iş sözleşmesi karşılığında alt işverenlere verilmesidir (Kaya, 2015: 258). Taşeron işçiliği de, işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla üretim sürecinin belli aşamalarının ana işletme tarafından farklı işletmelere dışsallaştırılması olarak ifade edilmektedir. Taşeronlaşmayla birlikte hizmet sözleşmelerinin yerini ticari sözleşmeler almaktadır. Üretim maliyetlerini düşürmek ve emekten tasarruf sağlamak için büyük işletmeler her geçen gün daha fazla faaliyetlerini küçük ölçekli işletmelere veya bünyelerinde oluşturdukları yarı bağımsız işletmelere devretmektedirler (Parlak ve Özdemir, 2011:23).

İşe alma ve işten çıkarmada belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışma yapmak yerine taşeron ile çalışmak işletmelere dışsal sayısal esneklik sağlamaktadır. İstihdam edilen emeğin sabit maliyetinin azaltılması için talep dalgalanmalarına karşın taşeron çalışanların istihdamı tercih edilmekte ve talebin kısıldığı zamanlarda işten çıkarılmaktadırlar (Tiyek, 2014:11). Ayrıca taşeron çalıştırma kağıt üzerinde işletme büyüklüğünü ortadan kaldırarak işletmenin yasal yükümlülüklerinden kurtulmasını sağlamaktadır. Böylece taşeron çalıştırmada iş değiştirme hızı yüksek, ücretler düşük, çalışma koşulları ağır, sosyal güvencesizlik yaygın, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çok düşük olmakta ve sosyal hak kayıpları yaşanmaktadır (Koç, 2001:9; Yücesan Özdemir, 2010:42,43; Atılgan, 2013:90).

Neoliberalizm ve Taşeron İşçiliğinin Yaygınlaşması

1980 sonrasında yaşanan Neo Liberal Dönüşüm, sosyal refah devleti anlayışını derinden sarsarak devletin sosyal haklar üzerindeki korumasını azaltmış ve yaşanan ekonomik krizin en büyük faturası emek kesimine çıkarılmıştır. Dünya genelinde yaşanan ekonomik ve teknolojik değişmelere ve gelişmelere uyum sağlamak ve işletmelerin rekabet gücünü arttırabilmek amacıyla üretimde mekân ve zaman birliğine dayanan fordist üretim yapısı değişip yerini esnekleşme temelinde organize olan post-fordist emek sürecine bırakmıştır. Tek merkezde örgütlenmiş imalat odaklı büyük işyerlerinin yerini hem zaman hem de mekân olarak parçalanmış bir üretim ve hizmet zincirinden oluşan yeni bir iş organizasyonu almıştır. Üretim sürecinin parçalanmasının bir ürünü olan taşeron çalışma ana firma ile taşeron firma arasında bir bağımlılık ilişkisi yaratmakta ve taşeron firma ana firmanın verdiği işi alabilmek için ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında en düşük standartları uygulamaktadır. Hatta ana firma işyerindeki işi bölebildiği kadar bölüp her birini ayrı taşeronlara vermekte, sendikası, sigortası hatta kimi zaman

asgari ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran taşeronlar işçilik maliyetlerini düşürmektedir (Kaya, 2015:259; Yücesan Özdemir, 2010:42).

Sermayedarlar, ücretlerin ve sosyal hakların gelişmediği Üçüncü Dünya ülkelerinde veya az gelişmiş ülkelerde taşeronlaşma ve hizmet satın alma yoluyla iş kanunlarının boşluklarından faydalanarak ucuz ve güvencesiz çalışma koşullarını kullanarak kâr oranlarını arttırmışlardır. Emek sürecindeki bu eğilim yalnızca az gelişmiş ülkelerle kalmamış, gelişmiş ülkelerde de esnekleşmenin unsurlarından olan taşeronlaşma, hizmet satın alma, eve iş verme, geçici sözleşmeli veya part-time işçi çalıştırma tüm dünyada yaygınlaşmaya başlamıştır (Bilgin vd., 2015:21). Örneğin, İngiltere’de 1990’larda tüm kamu kurumlarının yemek, temizlik ve güvenlik gibi bazı hizmetleri açık arttırma yöntemi ile dışarıdan temin etmelerinin zorunlu hale getirilmesiyle taşeronlaşma tüm sektörlerle yayılmıştır. Yapılan araştırmalar Almanya ve Hollanda’da işletmelerin yarısından fazlasının, İngiltere, İsviçre, Fransa ve İrlanda’da ise en az %40’nın taşeron kullandıklarını göstermektedir. Bilgi sistemleri, taşımacılık, üretim, hukuki işler, işgücü temini, ar-ge gibi işler en çok taşeronlaştırılan faaliyetlerdir (Parlak ve Özdemir, 2011:24) .

Türkiye’de iş yaşamının esnekleştirilmesi ve kuralsızlaştırılmasının ilk adımını özelleştirme, doruk noktasını ise esnekleştirme ve taşeronlaştırma oluşturmuştur. Taşeron ilişkisi 3008 sayılı Kanun’da “üçüncü bir şahsın aracılığı” biçiminde düzenlenmiş; 1950 yılında 5518 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikte birlikte, “aynı iş veya teferruatında iş alan” bu kişiler “aracı” olarak tanımlanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu’nda ise “diğer işveren” kavramı yer almıştır. Özellikle taşeronlaşmanın yaygınlaşmaya başladığı 1980’li yıllardan sonra taşeron, alt işveren, tali işveren gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir. Esnek çalışma 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile yasalaşmış, taşeron ilişkisi “alt işveren” kavramıyla düzenlenerek daha ayrıntılı bir tanımlanmıştır¹ (Şafak, 2004:112,113). 4857 sayılı Kanunla birlikte esnek çalışma zaman içinde birçok üretim ve hizmet alanlarına hâkim olmuştur (gercekgazetesi.net/sites/default/files/taseron_brosur.pdf).

Pek çok çalışan için taşeronlaşma işten çıkarılma, iş güvencesizliği, düşük ücret, daha kötü çalışma şartları, daha kötü iş sağlığı ve güvenliği ve düşük çevre

¹ 4857 sayılı İş Kanununa göre, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. Şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 2. Maddesinde ise, asıl iş-veren-alt işveren kavramları arasındaki ilişki şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (www.mevzuat.gov.tr). Bu tanıma göre, asıl işin bir bölümünün taşeronla devredilmesi üç koşulun birlikte var olmasına bağlanmaktadır: İşin gereği, işletmenin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olması. Bu üç koşulun bir arada olmadan asıl işin bir bölümünün taşeronla verilememesi taşeronlaşmaya bir sınır getirmektedir (Taşkıran, 2011:5).

standartı anlamına gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011:24). İşletmenin kadrolu işçileri ile aynı yerde çalışan ve aynı işi yapan sendikal haklardan yoksun olan taşeron işçileri çoğu zaman sosyal güvencesiz olarak istihdam edilip farklı ücret almaktadır. Taşeron sisteminde işçiler işlerini kaybetmemek için düşük ücret, ağır çalışma koşulları ve hak ihlallerine razı olmaktadır. Gerçekte taşeron sistemi yalnızca taşeronda çalışan işçileri değil, tüm işçileri tehdit eden bir düzendir. Düşük ücretle çalışan taşeron işçileri, işverenler kadrolu işçilerine karşı bir tehdit unsuru olarak kullanmakta, onların da çalışma koşullarında önemli kayıplara neden olmaktadır. Suğur'a göre, iş güvencesinden yoksun olma, stres, düzensiz çalışma, zorunlu mesaiye kalma, daha uzun süreli çalışma, geçici çalışma, kıdem tazminatından yararlanmama taşeron işçilerin yaşadığı sorunların başında gelmektedir (2012:218,219).

Kamuda Taşeron Çalıştırma ve Taşeron İşçilerinin Sendikalaşması

Türkiye'de taşeron ilişkisi, 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İlk İş Kanunu'ndan beri tüm iş yasalarında var olan bir düzenleme olmakla birlikte, taşeron uygulamalarının özellikle kamu sektöründe yaygınlaşmaya başladığı dönem 1980'li yıllardır. Türkiye'nin 1980'lerle birlikte yaşadığı ekonomik ve siyasal dönüşümlere bağlı olarak çalışma yaşamındaki ilişkiler neoliberal politikalarla yeniden yapılandırmaya uğramıştır. Bu yapılandırmalardan biri olan taşeronlaştırma, 1980'li yıllardan itibaren işsizlik sorununa geçici bir çözüm aracı görülerek devlet tarafından kamu sektöründe adeta teşvik edilmiştir. Diğer taraftan, öncelikle KİT'lerde hizmet alımı adı altında KİT'lere elaman alamama sıkıntısını aşmak ve maliyetleri azaltabilmek için tercih edilen taşeron çalışma, zaman içinde bir tür özelleştirme uygulamasına dönüşmüştür (Koç, 2001:2; Kaya, 2015:261). Yukarıda ifade edildiği gibi, çalışma saatlerinin arttırılabilmesinde, fazla mesai ödemelerinde, sosyal yardımlarda, izne çıkarmada, işler daraldığında işçi sayısını azaltmada taşeron sistemi işletme sahiplerine çok büyük bir esneklik sağlamaktadır. Ancak kamuda taşeron çalıştırmanın temelinde devletin üretim, işletme ve istihdam politikalarındaki değişiklikler yatmaktadır (Kaya, 2015:259).

Ülkemizde taşeron işçiliği özellikle karayolu, köy hizmetleri ve devlet su işleri alanlarında yoğun bir biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Maliyetlerin düşürülmesi için hizmet satın alma yoluyla yapılan taşeron firmalar aracılığıyla personel istihdamı ilk olarak temizlik, güvenlik, yemek vb. uygulamalarla başlamış, daha sonraları kurumların kendi asli işlerini de kapsayacak şekilde genişleyerek devam etmiştir (Tiyek, 2014:24). Kamu işyerlerinin büyük çoğunluğunda yardımcı işlerde kurulan alt işveren ilişkileri bünyesinde istihdam edilen işçiler, asıl işlerde de çalıştırılmakta, kamudaki personel açığı ve artan iş yükü taşeron şirketlerde çalışan işçiler aracılığıyla karşılanmaktadır. Birçok kamu işyerinde asıl işverenin işçileri hatta kamu personeli eliyle görülmesi gereken işler, taşeron şirket işçilerine yaptırılmaktadır (Okcan ve Bakır, 2010: 69).

Günümüzde taşeron işçisi demek eğitim düzeyi düşük, vasıfsız, eğitimsiz işçi demek değildir. Eğitimli, üniversite mezunu, vasıflı bir çalışan, bazen bir kepçe operatörü, belediyenin kreş müdürü, bir hemşire hatta bir doktor da taşeron işçisi olabilmektedir. Çünkü taşeron sistemi istisnai bir uygulama olmanın ötesine geçerek, esnek, güvencesiz ve kuralsız çalışmanın hakim kılındığı kurumsal bir düzene dönüşmüştür (<http://taseroniscileri.blogspot.com.tr/2013/02/taseron-isci-kimdir-av-murat-ozveri.html>). Türkiye’de taşeronlaşma sorununun tüm boyutlarıyla yaşandığı kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Kadro kısıtlaması nedeniyle doğrudan işçi istihdam edemeyen üniversiteler, taşeron şirketler vasıtasıyla “temizlik işçisi” olarak istihdam ettikleri işçileri büro faaliyetlerinden yemekhaneye, muhasebeden öğrenci işlerine kadar birçok farklı birimde ve görevde çalıştırmaktadır.

Yapılan araştırmalarda taşeron işçileri, kendi işleri ve statüleri açısından bir tehdit gören kadrolu işçilerin son yıllarda taşeronlaşmaya karşı daha duyarlı oldukları ve özellikle sendika üyesi olan kadrolu işçilerin sendikalarının taşeronlaşmaya karşı mücadelesini destekledikleri görülmektedir. Sosyal İş Sendikası’nın, 2013 yılında kadrolu olarak çalışan üyelerinin taşeron çalışmayı nasıl gördüklerini ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu taşeron sorununun taşeronda çalışsın çalışmasın tüm işçileri ilgilendirdiğini, taşeronlaşmaya karşı mücadele edilmesi gerektiğini ve bu mücadelenin de yine tüm işçiler tarafından yürütülmesi gerektiğini belirtmiştir. Araştırmaya katılan işçiler taşeron uygulamasının kaldırılması durumunda tüm işçilerin olumlu etkileneceğini düşünmekte ve işyerindeki taşeron işçilerin örgütlenmesi durumunda buna destek vereceklerini ifade etmektedirler. (http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taeron_anketi_deerlendirmesi.pdf).

Kamuda çalışan taşeron işçiler zaman zaman hak ihlallerine yönelik yaptıkları eylemlerle seslerini duyurmaya çalışmaktadırlar. 2015 İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu’na göre, 2015 yılı işçi eylemlerinin %17’sini kamu taşeronu işçiler, %14’ünü ise özel sektör taşeronu işçiler gerçekleştirmişlerdir. Kamu taşeronu işçilerin eylemlerinin %46’sında işçiler var olan haklarını geliştirmeyi %54’ünde ise var olan haklarını savunmayı hedeflemişlerdir. Bu oranlar özel sektör taşeronu işçilerde sırasıyla %12 ve %88’dir (Emek Çalışmaları Topluluğu, 2016:8).

Temel nedeni işgücü maliyetlerinin düşürülmesi olmakla birlikte taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş, etkili bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Taşeronlaşmasının yaygınlaşmasına bağlı olarak parçalanmış emek piyasası ile birlikte iş güvencesinden yoksun hale gelen taşeron çalışanları sendika ve toplu pazarlık hakkını kullanamamaktadırlar (Şafak, 2004:111). Ana işletme ile taşeron işletme işçileri arasında olduğu kadar yönetim ile sendika arasında taşeron işçilerinin sendikayı zayıflatma amacıyla kullanıldığı gerekçesiyle sıkça gerilimler yaşandığı da bilinmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011:25). Taşkıran, Türkiye’de yaygın bir şekilde kullanılan taşeron işçi

çalıştırma uygulamasını Gall'in sendikal örgütlenmeyi engellemek için kullanılan yöntemlerden biri olan “zorluk çıkarma yaklaşımına dayandırmakta ve sendikanın yetki alma sürecinde hukuksal sürecin uzatılması ve işlerin bir kısmının taşeron verilmesinin sendikal örgütlenmeyi engellediğini” ifade etmektedir (2011:5).

Taşeron işçilerinin sendikalaşma arzusu ve girişimi hem kamu hem de özel sektörde pek çok engellerle karşılaşmıştır. Kamu kuruluşları dahil bir çok işyerinde, 1930'lu yılların ABD'sinde görülen “Sarı Köpek Sözleşmeleri”² ne benzer bir şekilde, taşeronların işverenlerle yaptıkları sözleşmelerde işçilerin sendikaya üye olmaları yasaklanmış, bu yasağa aykırı davranılması halinde iş sözleşmesinin tazminatsız olarak sona erdirileceği kararlaştırılmıştır³. Taşeron işçilerin iş güvencesi olmadığı için, sendikaya üye olmaları ya da faaliyetlerine katılmaları durumunda derhal sözleşmeleri feshedilmektedir. Sendikal üyelik başvurularında toplu işten çıkarmalar yaşanmaktadır. İşçiler tazminatsız işten çıkarılma ve yeni taşeron ihalesinde işe alınmama ile tehdit edilerek sendikal haklardan yoksun bırakılmaktadırlar. Güvencesiz çalıştırılan işçilerin ücret, yıllık izin, fazla mesai ücreti, tatil izinleri gibi en temel haklardan mahrum olarak çalıştırılması ve işten atılma korkusu ile bu koşullara itiraz edememeleri, taşeron işçilerinin sendikaya duyduğu ihtiyacı daha da arttırmaktadır. Taşkıran (2011:14), kamu hastanelerinde taşeron temizlik işçisi olarak çalışan işçilerle yaptığı görüşmelerde, işçilerin işten çıkarılma korkusu nedeniyle sendikalı olmaktan çekindiklerini ifade ettiğini belirtmiştir. Görüşmelerde sendikalı işçiler ise, sendika üyelikleri nedeniyle iş yüklerinin arttırıldığını, sendikal eylemleri sırasında yönetim tarafından fişlendiklerini ve ceza olarak çalıştıkları servislerin değiştirildiğini ifade etmişlerdir (Taşkıran, 2011:15). Taşeron işçiliğinin yaygınlaşması, diğer taraftan işçileri toplu sözleşmelerin kapsamı dışında bırakmakta ve toplu sözleşme kapsamındaki işçileri

² Sarı köpek sözleşmeleri (yellow dog contracts), ABD'de işverenlerin 19. yüzyılın ikinci yarısından 1930'lara kadar kullandıkları bir yöntemdir. Bu sözleşmeyle işe girmek isteyen işçi işverene hiçbir sendikaya üye olmayacağını ve sendikal faaliyete katılmayacağını taahhüt ediyordu. İşe ihtiyacı olan işçiye bu sözleşmelere dayatılarak sendikalaşma önleniyordu. “Yellow dog” ifadesi İngilizce'de ahlaksız, korkak, alçak gibi anlamlara geliyor. Sarı köpek sözleşmeleri ahlaksız ve korkakça sözleşmelerdi. Bu sözleşmeler 1930'larda yasadışı hale geldi. Ancak pek çok ülkede fiilen uygulandı ve uygulanıyor, Türkiye dahil. Dahası sarı köpek sözleşmelerinin yerini sarı sendikalar aldı (<http://sendika10.org/2015/11/sari-kopek-sozlesmesi-ve-hukuk-aziz-celik-birgun/>).

³ Sendikanın imzaladığı TİS'ten yararlanmayı engellemek için, işverenin işten çıkartıp şirket kurduğunu üç formenin şirketine tüm işçilerin geçirilerek asıl işyerinde TİS'ten yararlanacak işçi bırakılmaması gibi örneklerle karşılaşmıştır. 1990'lı yılların başında taşeron işçisi işgücü piyasasının en altında yer alan, genellikle göçle gelmiş, vasıfsız, çaresiz, sınıf bilinci gelişmemiş işçiler olarak tanımlanmıştır. Onların bu çaresizliğini istismar eden işverenler onları bir yandan ucuz işgücü olarak kullanmış, öte yandan da asıl işyerindeki işçileri taşeron sistemi ile korkutarak terbiye ettiklerini ifade etmişlerdir (<https://www.evrensel.net/haber/48603/taseron-iscileri-kimdir>).

daraltmaktadır. Böylece sendikaların etkin bir şekilde toplu sözleşme yapma kapasitesi önemli ölçüde sınırlanmakta ve bazı durumlarda ise telafi edilemez şekilde yok edilmektedir.

Sendikalar, son dönemlerde kamu çalışanlarını örgütlemek için çeşitli faaliyetler gerçekleştirerek bir örgütlenme bilinci oluşturmaya ve taşeron işçilerin örgütlenmesinin önündeki engelleri aşmaya çalışmaktadırlar. Örneğin Sosyal İş Sendikası, Türk Patent Enstitüsü (TPE)'nde çalışan taşeron işçileri örgütleyebilmek amacıyla çeşitli çalışmalar yapmış, Aralık 2010 yılında yayınlanan "Türk Patent Enstitüsü İşçileri Ne İstiyor" başlıklı broşürle çalışanları taşeron uygulaması ve buna karşı yürüttüğü çalışmalar hakkında bilgilendirmeyi amaçlamıştır. Broşürde yer alan bilgiler taşeronla ilişkin hem hukuki düzenlemeleri hem de uygulamaları içermektedir. Broşürde sendikanın öncelikli amacı olarak işkolundaki taşeron işçileri sendikalı yapmak, taşerondan asıl işverene geçirmek ve işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalamak gösterilmiştir. Broşürde sıkça sorulan sorular bölümünde taşeron ihalesinin yenilenmemesi ve işten çıkarılmaları durumunda taşeron işçilere ne olacağı sorulmuştur⁴.

Türkiye'de ancak sınırlı sayıda taşeron işçisinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkından yararlanabilmesinin temel nedeni sadece taşeron işçilerinin değil, geneldeki bütün işçilerin örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkına erişimindeki belli başlı engellerden kaynaklanmaktadır. Taşeron işçilerin örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında bu engellere yenileri eklendiğinde sorunun boyutları daha da genişlemektedir (<http://sendika14.org/2016/01/taseron-iscileri-ve-toplu-sozlesme-hakki-ergun-iseri/>).

Araştırmanın Amacı

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanan yeni liberalizm ve post-fordist politikalar ile çalışmanın esnekleştirilmesinin sendikasızlaşmaya doğru bir eğilimi başlattığı ve günümüzde de etkilerinin devam ettiği yukarıda ifade edilmiştir. Uygulanan politikaların sendikaların üye sayılarını azalttığı ve çalışanlar üzerinde

⁴ Gerçekten de TPE'de taşeron şirket bünyesinde çalışan çoğunluğu kadın 110 işçi 2011 yılı Mart ayında işten çıkarılmıştır. Sosyal İş Sendikası da üyeleri için işe iade davası açmış, davada TPE'de muvazaalı yani hukuka aykırı taşeron ilişkisi olduğu, işçilerin TPE'nin işçisi sayılması gerektiği ileri sürülerek işe iadelerinin TPE'ye yapılması talep edilmiştir. İki ayrı İş Mahkemesi'nde görülen davada muvazaa tespit edilerek işçilerin TPE'ye işe iade edilmesine karar verilmiştir. Kararın temyiz edilmesiyle birlikte Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi taşeronda çalışan binlerce kamu işçisine emsal olabilecek bir karar vererek kamuda çalışırken işten atılan kamu işçilerinin asıl işveren olan kamu kurumuna geri dönebileceğine hükmederek taşeron işçilerinin asıl işveren olan TPE'ye işe iade edilmesi kararını onamıştır (<http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/haberler/32-haberler/162-tpe-iscileri-tazminat-degil-ise-geri-doenmek-istiyoruz>).

örgütlenme konusunda olumsuz bir etki yarattığı görülmektedir. Sendikaların içinde bulunduğu bu krizin aşılmasının yollarının sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Günümüzde hem kamuda hem de özel sektörde büyük bir orana sahip olan taşeron çalışanlar sendikal örgütlenme üzerinde önemle durulması gereken bir kesimdir. Sendikaların üye sayılarının artması ve etkinlik kazanabilmesi açısından taşeron çalışanların örgütlenmesine yönelik özel politikalar üretmesi gerekmektedir. İşçilerin herhangi bir sendikaya üye olma isteği veya üyeliğini devam ettirme isteğini etkileyen önemli bir faktör de sendikal tutumlarıdır. Bu nedenle öncelikle taşeron çalışanlarının sendikal algılarının ve sendikaya bakış açılarının ortaya konularak; bunlara göre politikaların oluşturulması sendikal örgütlenme açısından önem teşkil etmektedir. Bu çalışmada taşeron çalışanların sendikal algılarının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada taşeron işçilerin sendikal algılarını ortaya koymak amacıyla verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik değişkenleri ölçen sorular ve katılımcıların sendika üyeliğine ve sendikalarla ilgili bilgilerine yönelik (sendika üyeliği, sendikal organlarda görev alma, sendikal bilgilere nereden ulaşıldığı sendikalardan eğitim alma durumu vb.) sorular yer almaktadır. Sendikal bilgilere ilişkin soruların hazırlanmasında Altan vd. (2005) çalışmasından da yararlanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise sendikal algının ortaya konulmasına yönelik iki ölçek bulunmaktadır. İlki McShane (1986) tarafından geliştirilen 5’li likert tipinde “Genel Sendikal Tutum Ölçeği” dir. Bu ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte elde edilen değerlerde puanların yükselmesi sendikalara yönelik tutumun olumlu yönde arttığını göstermektedir. İkinci ölçeğimiz ise, Quinn ve Staines (1979) tarafından geliştirilen sendikal algıyı iki boyutuyla ortaya koymaya çalışan “Sendikal Güç ve Hizmet Algısı Ölçeği”dir. Ölçek sendikal güç (4 madde) ve sendikal hizmet (4 madde) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. 5’li likert tipine göre değerlendirilen ölçekte puanların yükselmesi sendikaların sahip olduğu güce ve sendikaların verdiği hizmetlere karşı tutumunun olumlu yönde arttığını göstermektedir.

Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın örneklemi, Anadolu Üniversitesi’nde temizlik, otomasyon, destek ve güvenlik gibi çeşitli departmanlarda istihdam edilen taşeron işçilerden oluşmaktadır. Anket formu, Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu’nda değerlendirilerek olumlu görüş alındıktan sonra gönüllü katılım esasına göre uygulanmıştır. Toplamda çeşitli departmanlara 400 anket dağıtılmış ve 324 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Toplanan anketlerden 20 tanesi eksik veri içerdiği için araştırmaya dâhil edilmemiş, analizler 304 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Bulgular ve Değerlendirmeler

Araştırmaya dahil edilen şirket işçilerinin %56,6'sı erkek, %43,4'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş aralığına bakıldığında, 25-30 yaş aralığında olanların %37,1 ile en fazla paya sahip olduğu görülmekte; bunu %25,4 ile 31-36 yaş aralığında olanlar takip etmektedir. 37-42 ile 43 ve üstü yaş aralığında olanlar %17,1 ile aynı orana sahiptirler. Şirket işçilerinin medeni durumu ile ilgili dağılıma göre, %69,4'ü evli, %30,6'sı ise bekârdır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

	Frekans	%		Frekans	%
Cinsiyetiniz			Eğitim Durumu		
Kadın	172	56,6	İlköğretim	53	17,4
Erkek	132	43,4	Lise	102	33,6
Toplam	304	100,0	Üniversite	147	48,4
Yaş Aralığı			Lisansüstü	2	,7
19-24	10	3,3	Toplam	304	100
25-30	111	37,1	Çalışılan Birim		
31-36	76	25,4	Temizlik	100	33,2
37-42	51	17,1	Otomasyon	172	57,1
43 ve üstü	51	17,1	Güvenlik	4	1,3
Toplam	299	100	Destek	15	5,0
Medeni Durum			Diğer	10	3,3
Evli	211	69,4	Toplam	301	100
Bekâr	93	30,6			
Toplam	304	100			

Eğitim durumları açısından %48,4 ile üniversite mezunları en yüksek orana sahiptir. Ardından %33,6 ile lise mezunları gelmektedir. Taşeron işçilerin eğitim düzeylerine bakıldığında üniversitedeki taşeron işçilerinin eğitim düzeyinin yüksek olduğu ve vasıflı elemanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışılan birim veya departman sorusuna verilen cevapların dağılımı ise, %57,1'i otomasyon, %33,2'si ise temizlik biriminde çalışanlardan oluşmaktadır. Burada belirtilmesi gereken hususlardan bir tanesi güvenlik departmanında çalışanların sayılarının üniversite bünyesinde yüksek olmasına rağmen güvenliklere verilen anketlerden sadece tabloda verilen sayıda dönüş olmasıdır. Bu departmana dağıtılan 40 anketten cevaplanan anket sayısı sadece 4 olup %1,3 oranındadır.

Çalışmada demografik özellikler bölümünde katılımcılara sendikalara yönelik sorular da yöneltilmiştir. Çalışanların bu sorulara verdikleri cevaplara ilişkin istatistikler aşağıdaki tablolarda verilmektedir.

Tablo 2. Sendika Üyeliğine İlişkin Veriler

	Frekans	%
Herhangi bir sendikaya üye misiniz veya üye oldunuz mu?		
Evet	201	66,1
Hayır	103	33,9
Toplam	304	100,0
Toplam olarak kaç yıldır sendika üyesisiniz veya üye olarak kaldınız?*		
6 aya kadar	53	36,6
6 ay-1,5 yıl arası	84	57,9
1,5 yıl-3 yıl arası	2	1,4
3 yıl ve üstü	6	4,1
Toplam	145	100
Sendikaya nasıl üye oldunuz?*		
Sendika uzmanlarının aracılığı ile	22	11,6
Sendika temsilcileri aracılığı ile	78	41,1
İşyeri yönetiminin önerisi ile	6	3,2
Sendika şube yöneticileri aracılığı ile	5	2,6
Arkadaş aracılığı ile	64	33,7
Kendim sendikayla bağlantı kurarak	15	7,9
Toplam	190	100
Sendikal organlarda şu anda veya geçmişte herhangi bir görev aldınız mı?*		
Evet	5	2,5
Hayır	196	97,5
Toplam	201	100

*Herhangi bir sendikaya üye misiniz veya üye oldunuz mu sorusuna “Evet” yanıtı veren katılımcılara yöneltilmiştir.

Tablo 2.’de görüldüğü gibi katılımcıların büyük bir kısmı (%66,1) şu anda veya geçmişte herhangi bir sendikaya üye olduklarını belirtmektedirler. Sendikaya üye olduğunu veya geçmişte üyelikleri bulunduğunu belirtenlerin %72,1’i kaç yıldır sendika üyesi oldukları sorusunu yanıtlamışlardır. Buna göre %57,9’u 6 ay-1,5 yıl, %36,6’sı 6 aya kadar, %4,1’i 3 yıl ve üstü, %1,4’ü ise 1,5 yıl-3 yıl aralığında sendika üyeliklerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuca göre, çalışanların sendika üyeliğinin uzun süreli sendika üyeliği olmadığı görülmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri olarak katılımcıların yaş aralığının oldukça genç (25-30 yaş aralığı %37,1) olması gösterilebilir. Çalışanların kıdem süresi arttıkça çalışanların sendika üyeliğinin süresi artmaktadır.

Sendikaya nasıl üye oldunuz sorusuna, sendikaya üye olduğunu veya geçmişte üyelikleri bulunduğunu belirtenlerin %94,52’si cevaplandırmıştır. Buna göre, sendika temsilcileri aracılığı ile sendikaya üye olanların oranı %41,1 ile en yüksektir. İkinci sırada ise, %33,7 ile arkadaşları aracılığı ile üye olanlar gelmektedir. Düşük olmasına rağmen işyeri yönetiminin önerisi ile sendikaya üye olduğunu belirtenler de bulunmaktadır. Bu durum azda olsa işyeri yönetiminin üyelik

konusunda çalışanları yönlendirebildiğini göstermektedir. Bu soruya verilen yanıtlar açısından bakıldığında işyeri sendika temsilcilerinin sendikal örgütlenmedeki önemi ortaya çıkmaktadır. Örgütlenme oranını arttırmak isteyen sendikaların işyeri sendika temsilcilerinin bu konudaki rolünü güçlendirmesi gerektiği ortadadır. Diğer taraftan, örgütlenme konusunda çalışanların birbirlerini ne kadar etkilediği de ortaya çıkmıştır. Örgütlenmede etkili olması beklenen sendika şube yöneticilerinin bu konudaki katkısının çok düşük olduğu görülmektedir.

Sendikal organlarda görev alma durumu katılımcılara sorulduğunda sendikaya üye olanların sadece %2,5'i bu soruya olumlu yanıt vermiştir. Sendika üyelerinin neredeyse tamamının sendikal organlarda herhangi bir görev almadığını belirtmesinin birçok nedeni olabilir. Bunlar arasında çalışma koşulları, sendika içi demokrasi, üyelerin sendikaya olan ilgisi ve yaş ortalamasının oldukça düşük olması gibi nedenler ileri sürülebilir. Ancak nedeni ne olursa olsun sendikal organlarda görev alma durumu sendikal bağlılık ve sendikalara olan olumlu tutumlar açısından üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesidir.

Tablo 3. Sendikal Bilgilere Nasıl Ulaşıldığına İlişkin Veriler

	Frekans	%
Sendikalarla ilgili bilgilere nereden ulaşıyorsunuz/ulaşıyordunuz?*		
Sendikanın dergileri	6	1,7
Yerel sendika temsilcisi	58	16,8
Sosyal medya ve internet sayfası	98	28,4
Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler	12	3,5
Yerel sendika şubesi	3	0,9
TV, radyo, gazeteler	44	12,8
İşyeri toplantıları	42	12,2
Diğer üyelerden	81	23,5
Sendika posterleri	1	0,3
Toplam	345	100

*Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Çalışanların sendikal bilgilere nasıl ulaştığı sorusu sadece sendika üyesi olan çalışanlara değil tüm çalışanlara sorulmuştur. Çünkü sendikal örgütlenmede sendikal bilgilere nasıl ulaşıldığı önemli bir rol oynamaktadır. Burada çalışanların birden fazla bilgi kanalını aynı anda kullanabileceği göz önünde bulundurulmuştur. Katılımcıların %28,4'ü sendikal bilgilere sosyal medya ve internet sayfası ile ulaştıklarını belirtmişlerdir. Bu kanalın en yüksek orana sahip olmasının temel nedenleri arasında katılımcıların yaş aralığının düşük olması ve eğitim seviyelerinin yüksek olması gösterilebilir. Ayrıca üniversitelerde teknolojiye ulaşma ve kullanım imkânının yeterli olması da göz önünde bulundurulabilir. Diğer taraftan, sendikalara ilişkin bilgi alma konusunda çalışanlar diğer üyelerden de önemli ölçüde (%23,5) yararlanmaktadır. İşyeri sendika temsilcilerinin sendikal örgütlenmede önemli katkı sağladığı Tablo 2'de görülmektedir. Ancak sendikal bilgilere ulaşma

kaynağı olma konusunda işyeri sendika temsilcileri önemli bir rol oynamamaktadır. Aslında işyeri sendika temsilcilerinin sendikal bilgilere ulaşmada birincil kaynak olması beklenirken teknoloji ve diğer üyelerin gerisinde kalmıştır.

Tablo 4. Sendikaların İşçilerinin Haklarını Koruyup Koruyamadığına ve Koruyamıyorsa Nedenlerine İlişkin Veriler

	Frekans	%
Sendikalar işçilerin haklarını koruyabilir mi?		
Evet	163	54,0
Hayır	139	46,0
Toplam	302	100
Sendikalar işçi haklarını koruyamıyorsa nedenleri nelerdir?*		
Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması	42	10,5
İşverenlerin baskıcı tutumu	50	12,5
Kamuoyu tepkisi	13	3,2
Sendikal yönetimin yetersizliği	71	17,7
Sendikal demokrasinin bulunmaması	35	8,7
İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği/eksikliği	52	13,0
Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması	9	2,2
Sendikaların veya işçilerin yeterli parasal birikime sahip olamaması	19	4,7
İşçilerin sendikaya yeterince sahip çıkmaması	16	4,0
İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği	46	11,5
Türkiye'nin az gelişmişliği	28	7,0
Ekonomik konjonktür	19	4,7
Diğer	1	0,2
Toplam	401	100

*Katılımcılara birden fazla sık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Katılımcıların tümüne sendikaların işçilerin haklarını korumasına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Sendikaların işçilerin haklarını koruyabildiğini düşünenlerin oranı %54 ve neredeyse olumsuz düşünenlerle aynı orana sahip olduğu görülmektedir. Sendikaların işçilerin haklarını koruyamadığını belirten katılımcılara bunun gerekçesinin ne olduğu sorusu yöneltilmiştir. Gerekçelerde birden fazla nedenin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Sendikaların işçi haklarını koruyamamasının nedenleri arasında sendikal yönetimin yetersizliği en yüksek orana (%17,7) sahiptir. Bunu işyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği/eksikliği (%13,0) takip etmektedir. İşverenlerin baskıcı tutumu (%12,5) üçüncü sırada yer almaktadır. Görüldüğü üzere, araştırmada örgütlenmenin önündeki en önemli engel işverenlerden veya yasalardan kaynaklanmamakta; sendikaların kendi yetersizliği ön plana çıkmaktadır. İşyeri sendika temsilcilerinin örgütlenmedeki önemi burada da karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcılara, sendikal örgütlenmede önemli olan sendikal eğitime ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu amaçla, sendikalardan herhangi bir eğitim alıp almadıkları,

alınan eğitimlerin yeterliliği ve hangi konularda eğitim verilmesini istedikleri sorulmuştur. Tablo 5'e göre, katılımcıların sadece %10,3'ü sendikalardan herhangi bir konuda eğitim aldıklarını; %89,7'si ise, eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Eğitim aldığını belirtenlerin çoğunluğu (%77,4) bu eğitimlerin yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların arasında genç çalışanların ve üyelik süresi kısa olanların oranının daha fazla olduğu göz önünde bulundurulduğunda sendikal eğitime ihtiyaç olduğu ortadadır. Ancak, eğitim verilen çalışan sayısı oldukça düşük ve verilen eğitimlerinde yetersiz olduğu belirtilmektedir.

Tablo 5. Sendikalardan Eğitim Alma Durumu, Alınan Eğitimlerin Yeterliliği ve Sendikaların Hangi Konularda Eğitim Vermesi Gerektiğine İlişkin Veriler

	Frekans	%
Sendikalardan herhangi bir eğitim aldınız mı?		
Evet	31	10,3
Hayır	271	89,7
Toplam	302	100
Bu eğitimler sizce yeterli mi?		
Evet	7	22,6
Hayır	24	77,4
Toplam	31	100
Sendikalar sizce aşağıdaki konulardan hangileri hakkında eğitim vermelidir?*		
Sendikacılık bilgisi	174	16,0
Ekonomi	89	8,2
Hukuk	136	12,5
İş sağlığı ve güvenliği	155	14,3
Toplu sözleşme düzeni	226	20,8
Çevre	29	2,7
Stresle başa çıkma teknikleri	59	5,4
Verimlilik ve kalite	95	8,7
Yabancı dil	30	2,8
Mesleki eğitim	93	8,6
Toplam	1086	100

*Katılımcılara birden fazla sık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Ayrıca, katılımcılara hangi konularda sendikaların eğitim vermesi gerektiği sorulduğunda toplu sözleşme düzeni %20,8, sendikacılık bilgisi %16,0 ve iş sağlığı ve güvenliği %14,3 konuları ön plana çıkmaktadır. Sendikal eğitimler sadece üyeler için değil üye olmayanları da örgütlemek açısından son derece önemlidir. Bu açıdan sendikal eğitimler düzenlenirken sendikaların hem üyelerinden hem de üye olmayan çalışanlardan gelen geri bildirimleri dikkate alması gerekmektedir.

Tablo 6. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Üyelik Durumları

	Cinsiyet	N	Ort.	S. Sapma	S.D.	t	p
Üyelik Durumu	Kadın	172	1,38	,48	290,511	1,660	,098
	Erkek	132	1,29	,45			

Tabloya bakıldığında taşeron erkek çalışanların sendikaya üyelik ortalamaları ($1,29 \pm 0,45$) kadın çalışanların sendika üyeliği ortalamalarından ($1,38 \pm 0,48$) daha yüksek düzeydedir. Ancak kadın ve erkek arasında sendikaya üye olma açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. ($p > 0,05$).

Tablo 7. Çalışanların Yaş Aralıklarına Göre Üyelik Durumları

	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
19-24	10	1,50	,53	1	2
25-30	111	1,39	,49	1	2
31-36	76	1,30	,46	1	2
37-42	51	1,27	,45	1	2
43 ve üstü	51	1,33	,48	1	2
Total	299	1,34	,48	1	2

Sendikaya üye olma ile çalışanların yaşları arasındaki durumun ortaya konulmasında yapılan analizde homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,024 < 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,452 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Tablo 7 incelendiğinde 37-42 yaş aralığında olan çalışanların sendikaya üye olma durumu daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 8. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Üyelik Durumları

	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
İlköğretim	53	1,30	,46	1	2
Lise	102	1,21	,41	1	2
Üniversite	147	1,44	,50	1	2
Lisansüstü	2	1,50	,71	1	2
Total	304	1,34	,47	1	2

Bağımlı Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Sendika Üyeliği	Gruplar arası	3,497	3	1,166	5,413	0,001
	Grup içi	64,605	300	,215		
	Toplam	68,102	303			

Bağımlı Değişkenler		Ortalama Fark	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı		
					Alt Sınır	Üst Sınır	
Sendika Üyeliği	İlköğretim	Lise	,096	,075	,749	-,11	,30
		Üniversite	-,140	,076	,341	-,34	,06
		Lisansüstü	-,198	,504	1,000	-33,29	32,90
	Lise	İlköğretim	-,096	,075	,749	-,30	,11
		Üniversite	-,236*	,058	,000	-,39	-,08
		Lisansüstü	-,294	,502	,998	-35,88	35,29
	Üniversite	İlköğretim	,140	,076	,341	-,06	,34
		Lise	,236*	0,58	,000	,08	,39
		Lisansüstü	-,058	502	1,000	-35,56	35,45
Lisansüstü	İlköğretim	,198	,504	1,000	-32,90	33,29	
	Lise	,294	,502	,998	-35,29	35,88	
	Üniversite	,058	,502	1,000	-35,45	35,56	

Sendikaya üye olma ile eğitim durumu arasındaki durumun ortaya konulmasında yapılan analizde homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,000 < 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,001 < 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Hangi grupların ortalamaları arasında farklılıklar olduğunu görmek için varyansların homojen olmaması nedeniyle “Tamhane’s T2” testi incelenmiştir. İkinci tabloya bakıldığında lise-üniversite mezunu çalışanların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Birinci tablo incelendiğinde ise, lise mezunu çalışanların üniversite mezunlara çalışanlara göre sendikaya üyelikleri daha fazladır.

Tablo 9. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Sendikaların İşçilerin Haklarını Koruyabilmesi Durumu

	Cinsiyet	N	Ort.	S. Sapma	S.D.	t	p
İşçi haklarının korunması	Kadın	171	1,45	,49	300	-,396	,692
	Erkek	131	1,47	,50			

Tablo 9'dan anlaşılacağı üzere, kadın taşeron çalışanların sendikaların işçi haklarını koruyabildiğine yönelik bakış açılarının ortalaması ($1,45 \pm 0,49$) erkek çalışanların ortalamasına ($1,47 \pm 0,50$) daha olumludur. Ancak kadın ve erkek taşeron çalışanlar arasında sendikaların işçi haklarını koruyabilmelerine yönelik istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 10. Çalışanların Yaş Aralıklarına Göre Sendikaların İşçilerin Haklarını Koruyabilmesi Durumu

	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
19-24	10	1,40	,52	1	2
25-30	110	1,44	,50	1	2
31-36	76	1,43	,50	1	2
37-42	50	1,48	,51	1	2
43 ve üstü	51	1,51	,51	1	2
Total	297	1,45	,50	1	2

Sendikaların işçilerin haklarının koruyabilmesi ile çalışanların yaşları arasındaki durum ortaya konulmasında yapılan analizde homojenlik testi için "Sig." değeri $0,735 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde "Sig." değeri $0,888 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Birinci tablo incelendiğinde 19-24 yaş aralığında olan çalışanların ($1,40 \pm 0,52$) sendikaların çalışanların haklarını koruyabilmesi yönünde olumlu tutumu daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 11. Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Sendikaların İşçilerin Haklarını Koruyabilmesi Durumu

	Üyelik Durumu	N	Ort.	S. Sapma	S.D.	t	p
İşçi haklarının korunması	Evet	199	1,42	,49	300	-1,853	,065
	Hayır	103	1,53	,50			

Sendikaya üye olma ile sendikaların işçi haklarını koruyabilmesi arasındaki durum yukarıdaki tabloda ortaya konulmaktadır. Görüldüğü üzere, taşeron

çalışanlarda herhangi bir sendikaya üye olan veya geçmişte üye olmuş çalışanların (1,42±0,49) sendikaya hiç üye olmayanlara göre (1,53±0,50) sendikaların işçi haklarını koruma açısından daha olumlu düşündükleri anlaşılmaktadır. Ancak burada p değeri 0,065 olduğundan üyelik durumu ile sendikaların işçi haklarını koruyabilmeye yönelik düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. 0,065 olan p değerinin 0,05 değerine yakın bir değer olduğunun da altını çizmekte fayda vardır. Yani %95 güven aralığında anlamlı bir ilişki yoktur ancak %90 güven aralığında ($p < 0,10$) sendikaya üye olma ile sendikaların işçilerin haklarını koruyabilmesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Diğer analizlerimizde %95 güven aralığından yararlandığımızdan dolayı burada da üyelik durumu ile sendikaların işçilerin haklarını korunması arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Sendikaya üye olanların sendikaların işçi haklarını koruyabilmesi düşüncelerinin olumlu olması beklenirken; sendikaya üye olanlar veya geçmişte üye olmuş olanlar ile hiç üye olmayanlar arasında sendikaların işçilerin haklarını koruyabilmesine yönelik bakış açıları arasında istatistiksel açıdan farklılığın olmaması sendikalar tarafından değerlendirilmesi gereken konulardan biridir.

Tablo 12. Genel Sendikal Tutum Ölçeği, Sendikal Güç ve Hizmet Ölçeğinin Ortalamaları ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	N	Ortalama	S. Sapma	Min.	Maks.	C. Alpha
Genel Sendikal Tutum Ölçeği	304	3,23	,55	1	5	,62
Sendikal Güç ve Hizmet Algısı	304	2,65	,67	1	5	,82

Araştırmada kullanılan ölçekler daha ileri analizler için ele alınmadan önce güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analize göre, genel sendikal tutum ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,62; sendikal güç ve hizmet algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0,82 olarak tespit edilmiş olup bu değerler sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içindedir. Hatta sendikal güç ve hizmet algısı ölçeğinin değeri bize ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca ankete katılanların sendikalara yönelik tutumlarının ortalaması $3,23 \pm 0,55$ iken, sendikal güç ve hizmet algısının ortalaması $2,65 \pm 0,67$ olarak bulunmuştur.

Tablo 13. Sendikal Güç ve Hizmet Ölçeğinin Boyutlarının Ortalamaları ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

	N	Ortalama	S. Sapma	Min.	Maks.	C. Alpha
Sendikal Güç Algısı	304	2,19	,83	1	5	,86
Sendikal Hizmet Algısı	304	3,11	,87	1	5	,87

Sendikal Güç ve hizmet algısı iki boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekte katılımcıların sendikanın gücüne ve sendikal hizmete yönelik algıları ortaya konulmaktadır. Yukarıdaki tabloya göre iki boyutun analiz sonuçları şu şekildedir: Sendikal güç algısının güvenirlilik katsayısı 0,86 ve sendikal hizmet algısının güvenirlilik katsayısı ise 0,87 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ankete katılanların sendikal güç algısının ortalaması $2,19 \pm 0,83$ ve sendikal hizmet algısının ortalaması $3,11 \pm 0,87$ olarak bulunmuştur. Boyutlar ortalamaları açısından değerlendirilmesi gerekirse sendikal hizmet algısının ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Boyutlarda ortalamanın yüksek çıkması güçlü bir olumlu algı olduğunu gösterebilirdi. Görüldüğü üzere yüksek olan ortalamanın 3 değerinin (3: Kararsızım) yeterince üzerinde olmaması çalışanların sendikal hizmet algısına yönelik algılarının kararsız olduğunu göstermektedir. Yani olumlu veya olumsuz bir algının olmadığını göstermektedir. Diğer boyutta ise, ortalamanın 2 değerinin (2: Katılmıyorum) yeterince üzerinde olmaması ve 2 değerine yakın olması, çalışanların sendikal güç algısının olumsuz olduğu görülmektedir. Aynı taşeron çalışanlar sendikaların ülke yönetimi, yasalar, seçimler ve işveren karşısındaki gücü konusunda yetersiz olduğu algısına sahiptir.

Tablo 14. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Genel Sendikal Tutumları

	Cinsiyet	N	Ort.	S. Sapma	S. D.	t	p
Genel Sendikal Tutum	Kadın	172	3,22	,51	302	-,341	,733
	Erkek	132	3,25	,61			

Tablodan anlaşılacağı üzere, kadın taşeron çalışanların sendikal tutum ortalamaları ($3,22 \pm 0,51$) erkek çalışanların ortalamasına ($3,25 \pm 0,61$) daha düşük olup daha olumsuz düzeydedir. Ancak kadın ve erkek taşeron çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 15. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Sendikal Güç ve Hizmet Algısı

	Cinsiyet	N	Ort.	S. Sapma	S.D.	t	p
Sendikal Güç Algısı	Kadın	172	2,18	,80	302	-,053	,958
	Erkek	132	2,19	,86			
Sendikal Hizmet Algısı	Kadın	172	3,29	,80	261,904	3,988	,000
	Erkek	132	2,89	,91			

Tablo 15'e göre, kadın taşeron çalışanların sendikal güç algısı ortalamaları ($2,18 \pm 0,80$) erkek çalışanların ortalamasına ($2,19 \pm 0,86$) göre çok az daha olumsuz seviyededir. Ancak kadın ve erkek taşeron çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Sendikal hizmet algısı analizine bakıldığında ise, kadınların sendikal hizmet algıları ($3,29 \pm 0,80$) erkeklerin sendikal hizmet algılarının ($2,89 \pm 0,91$) ortalamalarına göre daha yüksek seviyededir. Ayrıca kadın ve erkek çalışanlar arasında sendikal hizmet algısı açısından istatistiksel anlamda bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Tablo 16. Çalışanların Üyelik Durumlarına Göre Genel Sendikal Tutumları

	Sendika Üyelik Durumu	N	Ort.	S. Sapma	S. D.	t	p
Genel Sendikal Tutum	Evet	201	3,27	,57	302	1,527	,128
	Hayır	103	3,17	,50			

Tablo 16'da görüldüğü üzere, sendika üyesi olan veya daha önceden üye olmuş taşeron çalışanların sendikal tutum ortalamaları ($3,27 \pm 0,57$) herhangi bir sendikaya üye olmayan veya daha öncesinde üye olmamış çalışanların ortalamasından ($3,17 \pm 0,50$) daha yüksek olup daha olumlu düzeydedir. Ancak sendika üyesi olan veya daha önceden üye olmuş çalışanlar ile herhangi bir sendikaya üye olmayan veya daha öncesinde üye olmamış çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Sendikaya halen üyeliği bulunanlar ile daha öncesinde sendikaya üye olmuş ve ayrılmış çalışanlar aynı kategoride değerlendirildiğinde dolayı bunlarla sendikaya hiç üye olmamış çalışanlar arasında anlamlı bir fark çıkmadığı söylenebilir.

Tablo 17. Çalışanların Üyelik Durumlarına Göre Sendikal Güç ve Hizmet Algısı

	Sendika üyelik durumu	N	Ort.	S. Sapma	S.D.	t	p
Sendikal Güç Algısı	Evet	201	2,21	,88	302	,813	,417
	Hayır	103	2,13	,72			
Sendikal Hizmet Algısı	Evet	201	3,13	,86	302	485	,628
	Hayır	103	3,08	,89			

Tablo 17'den anlaşılacağı üzere, sendika üyesi olan veya daha önceden üye olmuş taşeron çalışanların sendikal güç algısı ortalaması ($2,21 \pm 0,88$) sendikaya hiç üye olmamış çalışanların ortalamasına göre ($2,13 \pm 0,72$) daha yüksek olup daha olumlu düzeydedir. Ancak sendika üyesi olan veya daha önceden üye olmuş çalışanlar ile sendikaya hiç üye olmamış çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Sendikal hizmet algısına ilişkin analizlere bakıldığında ise, sendika üyesi olan veya daha önceden üye olmuş taşeron çalışanların sendikal hizmet algısı ortalaması ($3,13 \pm 0,86$) sendikaya hiç üye olmamış çalışanların ortalamasına göre ($3,08 \pm 0,89$) daha yüksek olup daha olumlu düzeydedir. Ancak sendika üyesi olan veya daha önceden üye olmuş çalışanlar ile sendikaya hiç üye olmamış çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Sendikaya halen üyeliği bulunanlar ile daha öncesinde sendikaya üye olmuş ve ayrılmış çalışanlar aynı kategoride değerlendirildiğinden dolayı sendikal güç ve hizmet açısından sendikaya hiç üye olmamış çalışanlar arasında anlamlı bir fark çıkmadığı düşünülebilir. Çünkü hali hazırda sendika üyesi olan çalışanların (kendi istekleri ile üye olan çalışanların) sendikal güç ve hizmet algılarının sendika üyesi olmayanlara göre daha yüksek çıkması ve aralarında anlamlı bir fark olması beklenebilir.

Tablo 18. Çalışanların Yaş Aralıklarına Göre Genel Sendikal Tutumları

	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
19-24	10	3,75	,57	3,13	5,00
25-30	111	3,30	,54	1,75	4,88
31-36	76	3,14	,59	1,00	4,63
37-42	51	3,25	,53	2,38	4,63
43 ve üstü	51	3,12	,49	2,25	4,63
Total	299	3,24	,56	1,00	5,00

Bağımlı Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D .	Kareler Ortalaması	F	p
Genel Sendikal Tutum	Gruplar arası	4,571	4	1,143	3,826	,005
	Grup içi	87,814	294	,299		
	Toplam	92,385	298			

Bağımlı Değişkenler		Ortalama Fark	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı Alt Sınır	Üst Sınır
19-24	25-30	,45024	,18044	,094	-,0450	,9455
	31-36	,61089*	,18384	,009	,1063	1,1155
	37-42	,50279	,18901	,063	-,0160	1,0216
	43 ve üstü	,63606*	,18901	,008	,1173	1,1549
25-30	19-24	-,45024	,18044	,094	-,9455	,0450
	31-36	,16065	,08137	,281	-,0627	,3840
	37-42	,05256	,09245	,980	-,2012	,3063
	43 ve üstü	,18583	,09245	,264	-,0679	,4396
31-36	19-24	-,61089*	,18384	,009	-1,1155	-,1063
	25-30	-,16065	,08137	,281	-,3840	,0627
	37-42	-,10809	,09893	,810	-,3796	,1634
	43 ve üstü	,02517	,09893	,999	-,2464	,2967
37-42	19-24	-,50279	,18901	,063	-1,0216	,0160
	25-30	-,05256	,09245	,980	-,3063	,2012
	31-36	,10809	,09893	,810	-,1634	,3796
	43 ve üstü	,13327	,10823	,733	-,1638	,4303
43 ve üstü	19-24	-,63606*	,18901	,008	-1,1549	-,1173
	25-30	-,18583	,09245	,264	-,4396	,0679
	31-36	-,02517	,09893	,999	-,2967	,2464
	37-42	-,13327	,10823	,733	-,4303	,1638

Genel sendikal tutum ile çalışanların yaşları arasındaki durumun ortaya konulması amacıyla yapılan analizde homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,821 > 0,05$ olduğundan %95 güvenle grupların varyanslarının homojen olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,005 < 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu

ortaya çıkmıştır. Hangi grupların ortalamaları arasında farklılıklar olduğunu görmek için varyansların homojen olması nedeniyle “Tukey” testi incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre en yüksek algı ortalaması 19-24 yaş aralığında ($3,75\pm 0,57$) olan çalışanlarda iken en düşük algı ortalaması 43 ve üstü yaş aralığındadır ($3,12\pm 0,49$). Yaş aralığında genel sendikal tutum ortalamaları incelendiğinde yaş ilerledikçe genel tutumun olumsuz yönde olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Çalışanların Yaş Aralıklarına Göre Sendikal Güç ve Hizmet Algısı

Sendikal Güç Algısı-Yaş Aralığı					
	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
19-24	10	2,48	1,08	1,00	5,00
25-30	111	2,27	,85	1,00	5,00
31-36	76	2,20	,90	1,00	5,00
37-42	51	2,04	,82	1,00	5,00
43 ve üstü	51	2,03	,60	1,00	5,00
Toplam	299	2,18	,83	1,00	5,00
Sendikal Hizmet Algısı-Yaş Aralığı					
	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
19-24	10	3,70	,85	3,00	5,00
25-30	111	3,20	,85	1,00	5,00
31-36	76	2,95	,85	1,00	5,00
37-42	51	3,01	,89	1,00	5,00
43 ve üstü	51	3,16	,91	1,25	5,00
Toplam	299	3,11	,88	1,00	5,00

Sendikal güç algısı ile çalışanların yaşları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasında yapılan analizde homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,105 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,225 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuca göre en yüksek sendikal güç algısı ortalaması 19-24 yaş aralığında ($2,48\pm 1,08$) olan çalışanlarda iken en düşük hizmet algısı ortalaması 43 ve üstü yaş aralığındadır ($2,03\pm 0,60$).

Sendikal hizmet algısı ile çalışanların yaşları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasında yapılan analizde homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,995 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,054 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuca göre en yüksek sendikal hizmet algısı ortalaması 19-24 yaş aralığında ($3,70\pm 0,85$) olan çalışanlarda iken en düşük hizmet algısı ortalaması sendikal güç algısından farklı olarak 37-42 yaş aralığındadır ($3,01\pm 0,89$). Ancak ikinci en düşük sendikal hizmet algısı 43 ve üstü yaş aralığında olup ($3,16\pm 0,91$), 37-42 yaş aralığına yakındır.

Daha önce sendikal tutum ile yaş aralıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında yaş ilerledikçe genel sendikal tutumun olumsuz yönde geliştiği ifade edilmişti. Benzer sonuçlar sendikal güç ve hizmet algısı ile yaş aralığı ilişkisinde de ortaya çıkmıştır. Yaş ilerledikçe sendikal güç ve hizmet algısı olumsuz yönde değişmektedir. Aslında bu durum sendikalara açısından değerlendirildiğinde genç çalışanların hem genel sendikal tutumlarının hem de sendikal güç ve hizmet algılarının olumlu olması sendikal örgütlenme açısından bir avantajdır. Günümüzde sendikal örgütlenmede genç çalışanların çok önemli bir potansiyeli olup sendikal politikaların bu doğrultuda geliştirilmesi gerekmektedir.

Tablo 20. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Genel Sendikal Tutumları

	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
İlköğretim	53	3,20	,57	1,75	4,63
Lise	102	3,28	,52	2,25	4,63
Üniversite	147	3,22	,57	1,00	5,00
Lisansüstü	2	4,19	,62	3,75	4,63
Total	304	3,24	,56	1,00	5,00

Genel sendikal tutum ile çalışanların eğitim durumları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasında yapılan analizde homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,981 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,077 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Genel sendikal tutum açısından eğitim düzeyinin çok önemli bir fark yaratmadığı görülmektedir.

Tablo 21. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Sendikal Güç ve Hizmet Algısı

Sendikal Güç Algısı-Eğitim					
	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
İlköğretim	53	2,24	,81	1,00	5,00
Lise	102	2,24	,81	1,00	4,75
Üniversite	147	2,13	,85	1,00	5,00
Lisansüstü	2	3,13	,18	3,00	3,25
Toplam	304	2,19	,83	1,00	5,00
Sendikal Hizmet Algısı-Eğitim					
	N	Ort.	S. Sapma	Min.	Maks.
İlköğretim	53	3,13	,95	1,00	5,00
Lise	102	3,17	,85	1,25	5,00
Üniversite	147	3,07	,87	1,00	5,00
Lisansüstü	2	3,75	,35	3,50	4,00
Total	304	3,12	,87	1,00	5,00

Sendikal güç algısı ile çalışanların eğitim durumları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasında yapılan analizde homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,583 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,283 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Sendikal hizmet algısına ilişkin analizde ise homojenlik testi için “Sig.” değeri $0,684 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojen olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ANOVA tablosu incelendiğinde “Sig.” değeri $0,606 > 0,05$ olduğu için %95 güvenle, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Sendikal güç ve hizmet algısı açısından eğitim düzeyinin çok önemli bir fark yaratmadığı görülmektedir. Hem sendikal güç hem de sendikal hizmet algısı ortalamalarına bakıldığında üniversite mezunlarının en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunların yeterli sayıda olmadığı göz önünde bulundurularak diğer üç grup arasında değerlendirme yapıldığında sendikal güç ve hizmet algısı ortalaması açısından eğitim seviyesi yükseldikçe algının daha olumsuz olduğu görülmektedir.

Sendikal güç, hizmet algısı ile genel sendikal tutum arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu ortaya koymak çalışma için gerekli görülmektedir. Çünkü sendikal güç ve hizmet genel sendikal tutumu etkilemekte olduğu varsayımımız bulunmaktadır. Bunun için çalışmada değişkenler arası ilişki Pearson tekniği kullanılarak çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Bu analizin sonuçları ise şu şekildedir:

Tablo 22. Korelasyon Tablosu Analizi

	Genel Sendikal Tutum	Sendikal Güç	Sendikal Hizmet
Genel Sendikal Tutum	1		
Sendikal Güç	.070	1	
Sendikal Hizmet	.435**	.269**	1

** p < 0.01

Yukarıdaki tablo incelendiğinde sendikal hizmet ile sendikal güç ($r=.269$, $p<.01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca sendikal hizmet ile genel sendikal tutum arasında da ($r=.435$, $p<.01$) arasında da pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı değişkenlerin aynı yönde değiştiğini belirtmektedir. Yani sendikal hizmet, sendikal güç ve genel sendikal tutum ile sendikalara yönelik algı düzeyi biri artarken diğeri artmakta veya biri azalırken diğeri de azalmakta olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi sonucuna bakıldığında varsayımımızda sendikal güç ve sendikal hizmet ile genel sendikal tutum arasında ilişkinin nasıl olduğu ortaya konulmaktadır. Buradan hareketle sendikal güç ile genel sendikal tutum arasında ilişki olmadığı, sendikal hizmet ile genel sendikal tutum arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Sendikal hizmetin genel sendikal tutuma ilişkin regresyon analizi sonuçları ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 23. Regresyon Tablosu Analizi

Değişken	Model 1		
	B	t	p
Sendikal Hizmet	2.377	22.264	.000
R	0.435		
Düzeltilmiş R ²	0.186		

F_{1,302} = 70.290 p < 0.01

Tabloya bakıldığında modelimizin sendikal hizmet genel sendikal tutuma olan katkısını göstermektedir. Buna göre, genel sendikal tutumun yer aldığı model 1’de sendikal hizmet ($\beta = .435$, $p<0.01$) modele anlamlı katkı yaptığı görülmektedir (F_{1,302} = 70.290, $p<0.01$). R² değeri 0.186’dir. Bu sonuç sendikal hizmetlerin sendikal hizmetin verilmesi genel sendikal tutumdaki %18,6’lık varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Yani modelimizin tahmin gücü %18,6’dır. Bu sonuçlara göre sendikal hizmet düzeyi arttıkça taşeron çalışanlarda genel sendikal tutuma yönelik olumlu tutumlar artmakta, ya da sendikal hizmet düzeyi azaldıkça genel sendikal tutum olumsuz etkilemektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Taşeron çalışma ve sendikal kriz Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nin birbirini besleyen iki temel sorunu olarak bütün gerçekliğiyle karşımızda durmaktadır. İstatistiksel verilere bakıldığında standart çalışmanın da ötesine geçen ve adeta bir tümör gibi tüm çalışma düzenini etkileyen taşeron çalışma endüstri ilişkileri aktörleri açısından değerlendirildiğinde tüm taraflar için sürekli kriz üretmektedir. Kamudaki taşeron işçilerinin sendika ve toplu pazarlık hakkından yararlanabilmesinin önü henüz çok kısa süre önce açılmıştır. Ancak sayıları 1 milyonun üzerinde olan taşeron işçilerinin oldukça sınırlı bir kesiminin sendikalarda örgütlenebildiği ve toplu pazarlık hakkına erişme olanağı bulabildiği bir gerçektir. Yasal düzenlemeler ve uygulamalar tümörün yayılmasına çözüm üretmemekte; sadece yaşanan sancuları çok kısa süreli azaltmakta ya da az da olsa bir umut ışığı yaratmaktadır. Bu tümörden beslenen kriz içindeki sendikalar ise kendi çözümlerini üreterek, bir taraftan taşeron sorununa çare olurken, diğer taraftan yeni bir örgütlenme potansiyeli yaratmaya çalışmaktadır.

Bu çalışma örneklemini açısından ele alındığında genç, nitelikli, eğitim düzeyi oldukça yüksek ve çoğunluğu sendikalı olan bir taşeron çalışan kesimin varlığı dikkat çekmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi, taşeron deyince özellikle kamuda artık niteliksiz, eğitimsiz bir çalışan profili yerine daha nitelikli ve eğitim düzeyi yüksek bir taşeron çalışan profili ortaya çıkmıştır. Bu profil sendikaların genel taşeron çalışan algısı üzerine oluşturdukları örgütlenme stratejilerini yeniden gözden geçirmelerini gerektirmektedir. Çalışmada taşeron çalışanların sendika üyeliğine ilişkin veriler oldukça önemli sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Örneğin sendikaya üye olanların veya üyelikten ayrılanların çoğunluğunun sendika üyeliği en fazla 6 ay ile 1.5 yıl arasındadır. Araştırmaya katılan taşeron çalışanların çoğunlukla 25-30 yaş aralığında olduğu düşünüldüğünde bu durum olağan görülmektedir.

Dikkat çeken sonuçlardan bir tanesi de eğitim seviyesi yüksek ve yaş ortalaması genç olan sendika üyelerinin neredeyse tamamının sendikal organlarda herhangi bir görev almamasıdır. Bu durumun örgütsel bağlılık ve sendikal algıyı olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir. Örneğin sendikaların işçi haklarını koruyamadığını düşünenlerin bunun birincil nedeninin sendikal yönetimin ve işyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği olduğunu belirtmiştir. Sendikal problemlerin ortaya çıkmasında sendika yönetimi ile sendika üyeleri arasındaki kopukluk ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda gençlere ve yeni üyelere sendikal organlarda daha fazla yer verilmesi ve yeni sendikal stratejiler geliştirilmesinde görüşlerinin alınmasının gerekliliği ortadadır.

Araştırmada vurgulanması gereken sonuçlardan bir tanesi işyeri sendika temsilcilerinin örgütlenmedeki rolüne ilişkindir. Sendikaya üye olanların % 41,1'i işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla sendikaya üye olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak taşeron çalışanlar açısından işyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının önemli nedenlerinden biridir.

Ayrıca çalışanlar sendikalara ilişkin bilgilere ulaşmada işyeri sendika temsilcilerini ön plana çıkarmamıştır. Sosyal medya ve internet sendikal bilgiye ulaşmada daha çok tercih edilmektedir. İşyerlerinde sendika ile çalışanlar arasında bir köprü vazifesi görmesi gerektiği ve sendikal algının oluşmasında çok önemli bir rolünün olduğu düşünüldüğünde, işyeri sendika temsilcilerinin örgütlenmede ve sendikaların imajını güçlendirmedeki etkisi artırılmalıdır.

Diğer taraftan, araştırmaya katılanların neredeyse tamamı (%89,7) sendikalardan eğitim almadıklarını, eğitim alanların da çoğunluğu (%77,4) aldıkları eğitimlerin yetersiz olduğunu belirtirken, daha çok sendikacılık ve toplu sözleşme konularına ilişkin eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Sendikal algıyı güçlendirmenin en temel araçlarından biri olan sendikal eğitimin daha etkin olması beklenirken, ortaya çıkan sonuç oldukça dikkat çekicidir. Ayrıca çalışanların en çok toplu sözleşme düzeni, sendikacılık bilgisi ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda eğitim almak istediğini belirtmesi sendikal konulara olan ilgi ve ihtiyacını göstermektedir.

Örgütlenme bilincinin eğitim düzeyi ile doğru orantılı olarak artıp artmadığını ortaya çıkarmak amacıyla çalışanların eğitim ile üyelik durumları arasındaki ilişki incelendiğinde lise ile üniversite mezunu çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Ortalamalara bakıldığında lise mezunlarının sendika üyelik oranları üniversite mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda eğitim düzeyi yükseldiğinde sendikalaşma oranının arttığı söylenemez. Bir başka dikkat çeken nokta, sendika üyeliği ile sendikaların işçi haklarını koruyup koruyamadığına ilişkin düşünceleri arasındaki ilişkide üye olanlar veya geçmişte üye olmuş olanlar ile sendikaya hiç üye olmamış çalışanlar arasında anlamlı bir fark olmamasıdır. Özellikle araştırmaya katılanlar arasında sendikaya üye olanların sayısal olarak daha fazla olduğu göz önünde bulundurulduğunda, şu anda üye olanların üye olmayanlara veya üyelikten ayrılanlara göre bu konuda daha olumlu bir tutum içinde olması beklenirken, ortaya çıkan sonuç sendikal algı açısından oldukça düşündürücüdür. Hem sendikaya üye olup hem de sendikaların işçi haklarını koruması konusunda olumsuz bir düşünceye sahip olunması durumu sendikalarca değerlendirilmelidir. Bu konudaki temel eksikliğin, daha önce ifade edildiği gibi, sendikal eğitimlerin yetersizliği ya da işyeri sendika temsilcilerinin bu konudaki yetersiz bilgilendirmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Sendikal tutum ile yaş aralıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında, yaş ilerledikçe genel sendikal tutumun olumsuz yönde geliştiği görülmektedir. Aynı zamanda sendikal güç ve hizmet algısı açısından da benzer bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yani yaş ilerledikçe sendikal güç ve hizmet algısı olumsuz yönde gelişmektedir. Bu durumda sendikaların özellikle genç çalışanlar üzerinde daha fazla durarak sendikal algıyı sağlamlaştırması ve çalışanların yaş ilerledikçe bu algısının olumlu yönde gelişmesini sağlaması gerekmektedir.

Çalışmanın varsayımlarından bir tanesi de sendikal güç ve hizmet algısı ile genel sendikal tutum arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğudur. Ancak çıkan

sonuçlarda sadece sendikal hizmet ile genel sendikal tutum arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yani sendikal hizmet düzeyi arttıkça taşeron çalışanlarda genel sendikal tutum olumlu yönde gelişmektedir. Genel sendikal tutuma ilişkin veriler incelendiğinde taşeron çalışanların tutumunun ortalamasının $3,23 \pm 0,55$ olması genel sendikal tutuma ilişkin çalışanlarda bir kararsızlık olduğunu göstermektedir. Sendikal güç algısı, ülkenin yönetiminde sendikaların rolü ve işverenler karşısındaki gücüne ilişkin ifadelerle değerlendirildiğinde ortalama olarak düşük çıkmıştır. Bu durum sendikaların gücü konusunda taşeron çalışanların algısının olumsuz olduğunu göstermektedir.

Sendikal hizmet algısı ise sendikaların çalışma koşulları (ücret, iş güvencesi vb.) bağlamında çalışanları işverene karşı koruması ve üyelerin ödedikleri aidatların karşılığını alabilmesi açısından değerlendirilmiştir. Taşeron çalışanların sendikal hizmet algısı sendikal güç algısına göre ortalama olarak daha yüksek çıkmıştır. Buna bağlı olarak, daha önce ifade edildiği gibi sendikal hizmetin olumlu yönde geliştirilmesi taşeron çalışanların genel sendikal tutumunu da olumlu yönde etkileyecektir. Aynı zamanda taşeron çalışanların genel sendikal tutumundaki kararsızlığı olumlu yönde giderebilmek için çalışanların sendikal hizmet algısına yükseltecek sendikal stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA:

- Altan, Ö. Z.; Kağnıcıoğlu, D.; Şişman, Y.; Sungur, Z. (2005) **İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları No: 1651.
- Atılğan, A. (2013) “Neo Liberal Köle Pazarları”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 1 (3), 85-117.
- Baybora, D. (2010) “İşletmelerde Alt İşveren-Asıl İşveren İlişkisi ve Ortaya Çıkan Sorunlar”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2(2), 19-26.
- Bilgin, V.; Yazıcı, E.; Tutar, K.; Güler, M.A.; Bilgin, O. (2015) **Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması Teori Kimlik Tutum Beklenti**, Hak-İş Konfederasyonu, Ankara.
- Emek Çalışmaları Topluluğu, (2016) **2015 İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu**, İstanbul.
- Kaya, G. (2015). “Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 14 (55), 257-267.
- Koç, Yıldırım (2001) **Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler**, Türk İş Eğitim Yayınları No: 61, Ankara.
- McShane, S. L. (1986) “General Union Attitude: A Construct Validation”, **Journal of Labor Research**, 3(4), 403-417.
- Okcan, N. ve Bakır, O. (2010) “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma”: Taşeron Cumhuriyetine Doğru...” **Çalışma ve Toplum**, 27 (4), 55-74.
- Özveri, M. (2013) “Taşeron İşçi Kimdir?”, <http://taseroniscileri.blogspot.com.tr/2013/02/taseron-isci-kimdir-av-murat-ozveri.html> (23.07.2016)
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011) “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 60, 1-64.
- Quinn, R. R. & Staines, G. L. (1979) **The 1977 Quality of Employment Survey: Descriptive Statistics, with Comparison Data from the 1969-1970 and the 1972-73 Surveys**, Survey Research Center, Institute for Social Research, Michigan University.
- Suğur, N (2012) “Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Sorunları”, **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı** (Ed. Zerrin Sungur), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları No: 1631.
- Şafak, C. (2004) “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, **TBB Dergisi**, 51, 111-132.
- Taşkıran, G. (2011) “Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma”, **III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu** (24-25 Ekim 2011) Poster Bildiri, Kocaeli.
- Tiyek, R. (2014) “Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Taşeron Çalışma”, **Emek ve Toplum**, 3(7), 8-31.

- Yücesan, Özdemir G. (2010) “Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma”, **Çalışma ve Toplum**, 4, 35-50.
- Taşeron İşçiler İçin Önemli Karar (2011), <http://www.hurriyet.com.tr/taseron-iscilericin-onemli-karar-17973562>, (07.06. 2016).
- Sosyal İş Sendikası Üyelerinin Taşeron Uygulamasına İlişkin Görüşleri Anket Sonuçları ve Değerlendirilmesi (2013), http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf (31.07.2016).
- TPE İşçileri: Tazminat değil, işe geri dönmek istiyoruz, <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/haberler/32-haberler/162-tpe-iscileri-tazminat-degil-ise-geri-doemnek-istiyoruz>, (20.07.2016)
- Taşeron İşçi Kimdir? (2013), <https://www.evrensel.net/haber/48603/taseron-iscileri-kimdir>, (13.07.2016).
- Taşeron İşçileri ve Toplu Sözleşme Hakkı (2016), <http://sendika14.org/2016/01/taseron-iscileri-ve-toplu-sozlesme-hakki-erguniseri/> (30.01.2017).
- <http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/turkiyede-kac-taseron-isci-calisiyor-128304.html>, (13.07.2016).
- [gercekgazetesi.net/sites/default/files/taseron_brosur.pdf](http://www.gercekgazetesi.net/sites/default/files/taseron_brosur.pdf), (01.07.2016).
- <http://sendika10.org/2015/11/sari-kopek-sozlesmesi-ve-hukuk-aziz-celik-birgun/> (01.08.2016).
- <https://www.evrensel.net/haber/48603/taseron-iscileri-kimdir>, (01.08.2016).

