

**İşverenlerin Sendika Üyeliğine Bakışları**  
**(Denizli İli Örneği)**

*Employers' Views on Union Membership (The Case of Denizli Province)*

**Handan Kumaş**

*Pamukkale Üniversitesi*

*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

*Pamukkale University Faculty of Economics and Administrative Sciences*

*Labour Economics and Industrial Relations Department*

*hkumas@pau.edu.tr*

Ocak 2017, Cilt 8, Sayı 1, Sayfa: 1-45  
*Ocak 2017, Volume 8, Number 1, Page: 1-45*

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2017

[www.calismailiskileri.org](http://www.calismailiskileri.org)

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)  
Abdurrahim ŞENOCAK

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**  
Doç. Dr. Erdem CAM

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**  
ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**  
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
**YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION**  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
**DİLİ / LANGUAGE**  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

**PRINT ISSN**  
2146 - 0000  
**E - ISSN**  
2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB  
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB  
Nurcan ÖNDER - ÇSGB  
Doç. Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Essex - UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*  
Prof. Dr. Tayo FASHOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *The University of New York - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of York - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Loughborough - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erineç YELDAN *İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi*  
Prof. Dr. Engin YILDIRIM *Anayasa Mahkemesi*

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.**  
**Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.*  
*The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## İşverenlerin Sendika Üyeliğine Bakışları (Denizli İli Örneği)

*Employers' Views on Union Membership (The Case of Denizli Province)*

Handan Kumaş<sup>1</sup>

### Öz

Çalışma hayatında barış ve eşitliği sağlayan temel aktörler devlet, işçi, işveren ve sendikalaradır. Ancak uluslararası ve ulusal yazında işverenlerin, işçi sendikaları hakkında olumsuz düşünce ve davranışlara sahip oldukları yaygın görüş olarak kabul görmektedir. Ulusal yazında işçilerin, işverenlerin sendikalaşmalarını nasıl değerlediklerini açıklayan alan araştırmaları bulunurken, bu durumu işveren açısından analiz eden çalışma yok denecek kadar azdır. Söz konusu koşullardan yola çıkılarak çalışmanın sorunu/varsayımı, "işverenler sendikalar ve sendika üyeliği hakkında olumsuz görüşe sahiptir" biçiminde oluşturulmuştur. Çalışmanın amacı, Denizli ili örneği ile işverenlerin sendika üyeliğine bakış açılarını ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın kuramsal bölümünde yazın taraması yöntemi, alan araştırması bölümünde nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, derinlemesine görüşme tekniği ile özel ve kamu sektöründe, işveren ve işveren vekili olan 17 kişi ile görüşülmüştür. Alan araştırmasında, işletme sahibi olan ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren özellikle işveren ve işveren vekillerinin, diğer sektörlerde faaliyet gösteren katılımcılara göre, işçilerin ve kendilerinin sendikalaşmasına daha uzak ve önyargılı oldukları görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Sendika, sendika üyeliği, işveren sendikası.

### Abstract

The main actors ensuring peace and equality in work life are state, employee, employer and unions. However, in national and international literature, it is accepted as a common point that employers have negative opinions and treatments about trade unions. Besides, especially in national literature, the number of studies analysing employer's perspectives towards unions and trade unions with field research is quite limited. On the other hand, although insufficient, there are a number of field studies indicating how employees evaluate the unionisation of employers. Considering the aforementioned conditions, the assumption made in the study was that employers have negative opinions on trade unions. In the theoretical part of the study, literature review method was applied while in field research part qualitative research method was used. In this research, 17 employers and employer representatives were interviewed through depth interview technique. In field research, participants owning a business and employers and employer representatives working in textile sector are more distant and prejudiced towards unionisation of employees and themselves compared to other participants working in different sectors.

**Keywords:** Trade union, Union Membership, Employer's Union.

<sup>1</sup>Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hkumas@pau.edu.tr

## Giriş

Değişen teknoloji, çalışma koşulları ve sosyal devlet anlayışı, küreselleşme, işgücünün niteliksel dönüşümü, işverenlerin sendika karşıtı tutumları, kültürel ve sosyal değişimler, işgücünün beklentilerinin ve değerlerinin değişimi, işçi sendikaların değişim karşısında yetersizliği gibi birçok neden sendika üyelerinin niteliğini ve görünümünü etkilemekte ve farklılaştırmaktadır. Bu süreçte işçi sendikalarının yaşadığı değişim somut biçimde gözlenirken, işveren sendikalarının geçirdiği aşamalarışçilere göre daha örtük veya uzak biçimde yaşanmaktadır.

Uluslararası boyutta: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi, BM İkiz Sözleşmeleri olarak nitelenen Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 8. maddesi ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 11. maddesi ve AB Temel Haklar Şartı'nın 12. maddesi, herkesin çıkarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını güvence altına almıştır. Avrupa Konseyi'nin Avrupa Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı (1996-Bölüm 1), tüm çalışan ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme hakkını düzenlemiştir. ILO Anayasası Filadelfiya Bildirgesi'nde, dernek kurmak ve toplu görüşme yapmak, işçi ve işverenler için benimsenen bir ilkedir. ILO'nun 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi çalışanların ve işverenlerin sendikal haklarını düzenlemiştir. 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, işçilerin sendikal haklarını işverene karşı güvence altına almayı amaçlamaktadır.

Çalışma yaşamında işverenler, sendikal haklarına yönelik yasal güvencelerinin yanı sıra odalar gibi farklı oluşumlar ile bir araya gelerek güç birliği yapmaktadırlar. Bu çalışmanın odaklandığı örgüt ise işveren sendikalarıdır. Çalışmanın amacı işverenlerin, sendikal üyelik hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Kuramsal ve alan araştırması bölümlerinden oluşan çalışmanın temel kısıtı, ulusal yazında doğrudan işverenlerin görüşlerinin analiz edildiği tek çalışmanın olması dolayısıyla alan araştırması bulgularının benzer çalışmalar ile karşılaştırılamaması olmuştur.

### 1. İşveren Sendikalarının Gelişimi ve Türkiye'de İşveren Sendikalarının Genel Görünümü

Tarihsel süreç boyunca işverenler kendilerini sosyal, ekonomik, siyasal ve ideolojik anlamda rakiplerine ve işçilere karşı yerel, bölgesel, ulusal, uluslararası düzeydetemsil etmişlerdir (McIvor, 1996: 15). Avrupa'da ticaret ve sanayinin gelişmesi ile kentsoylu denilen sınıf büyüyerek siyasal ve sosyal anlamda güçlenmiş, işverenler ilk olarak kendi örgütsel güçleri olan tüccar ve meslek loncalarını oluşturmuştur (Koray, 2008: 51). Günümüzdeki karşılığı ile ilk işveren kuruluşları 19. yüzyıl sonunda ABD, İngiltere, Japonya gibi ülkelerde görülmüştür (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 143).

İşverenlerin; bağımsız hareket etme ve faaliyet yapabilmeyi üretimin temel unsuru olarak görmeleri, üretim süreçlerine, yöntemlerine ve kararlarına müdahale edilmemesini istememeleri (Uçkan, 2014: 83), sayıca az olmalarına rağmen ekonomik

açından güçlü olmaları, ticaret odaları ve dernekler gibi diğer kuruluşlar ile güç birliği yapabilmeleri, kamuoyunu etkileme olanaklarına sahip olmaları, sendikalaşma bilincinin yetersizliği (Akbiyık, 2012: 50) ve sınıf bilinçlerinin olmaması gibi nedenlerişi sendikalarına göre sendikal örgütlenmelerinin gecikmesine neden olmuştur. İşverenlerin sendikal örgütlenmelerinin tarihsel başlangıcını lonca dönemine dayandıran (Oechsln, 1998: 65'den aktaran Aydın, 2000), görüşler ile birlikte 1800'lerin sonunda işadamlarının fikir alışverişi yaptıkları sosyal nitelikli kulüplerde biçimlendiğini ve doğduğunu (France, 2001: 56'den aktaran Uçkan ve Kağncıoğlu, 2011: 163; Aydın, 2000) öne süren görüşler de bulunmaktadır.

Sendikal tarihinin başlangıç ülkelerinden olan İngiltere'de, işçiler Combination Acts'ın 1824 ve 1825'te yürürlükten kaldırılması ile sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı elde etmiş, sendikalaşarak güçlenmiş ve o güne kadar bağımsız hareket eden işverenleri köşeye sıkıştırmaya başlamış, bu durum karşısında işverenler de 1850'lerden sonra ekonomik çıkarlarını daha iyi koruyabilmek amacıyla örgütlenmeye başlamıştır (Perrins, 1985: 19'dan aktaran Tuncay, 2006:5)<sup>2</sup>. İlk işveren sendikası da 1913 yılında kurulan "İngiltere İşverenleri Savunma Birliği" dir (Uçkan ve Kağncıoğlu, 2011: 163). İşverenlerin örgütlenme süreci 1890'lı yıllarda İngiltere ve Amerika'da çalışanların refahından sorumlu olarak görülmeleri ve Ford otomobil fabrikasında sosyal çalışmalar ile ücretlerin yükselmesi ile hızlanmıştır (Bratton ve Gold'dan aktaran Topalhan, 2015: 123). İzleyen süreçte işverenler, *I. Dünya Savaşı öncesinde işçilere sağlanan sendika, grev hakkı gibi gelişmeler sonunda İskandinav ülkeleri öncelikli olmak üzere (Aydın, 2000) çalışma ilişkilerini sistematik biçimde yürütmek için (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 144; Aydın, 2000) ve savunma amaçlı olarak (Tokol, 2014: 94; Uçkan, 2014: 83; Aydın, 2000) örgütlenmişlerdir. İşveren sendikaları: "Çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkiyi düzenlemek, bu konuda ortaya çıkacak sorunlarda işverenlerle yardımcı olmak, ortak çıkarlarını hükümet, bürokrasi ve diğer örgütlere karşı savunmak ve temsil edilmesini sağlamak amacı ürünler ve dağıtım kanalları üzerinde denetim kurmaya yönelik önlemler almak amacı ile bölge ya da işkolu esasına göre kurulan çeşitli örgütlerdir"* (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 143-144; Uçkan ve Kağncıoğlu, 2011: 161).

McIvor'a göre (1996: 15) işverenlere ait diğer örgütlerde olduğu gibi işveren sendikaları da sermayenin çıkarlarını temsil etmektedir. Bu oluşumlar, siyasal, ideolojik, sosyal, ekonomik ve çalışma ilişkileri çerçevesinde işverenin çıkarlarını temsil yolu ile karları en çoklaştıran ortam sağlamaları nedeniyle sermayenin artmasını sağlamaya yöneliktir. Bu bağlamda, işveren sendikaları savunma ve kamuoyu oluşturma, siyasal ve toplumsal alanda ve çalışma ilişkilerinde temsil faaliyetleri ve üyelerine yönelik içsel faaliyetleri olmak üzere üç ana grupta faaliyet gerçekleştirmektedir (Daha geniş bilgi için bakınız Aydın, 2000; Uçkan ve Kağncıoğlu: 2011: 168-170). İşveren sendikalarının örgütlenme biçimleri, yapıları ve faaliyetleri, ülkelerin coğrafik, ekonomik, sosyal, siyasal ve tarihi yapısına, işçi sendikalarının sayısı, yapısı ve gücüne, işletme büyüklüğüne ve devletin sendikalara bakış açısına göre değişiklik gösterebilmektedir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 144;

<sup>2</sup>1799 The Combination Act, örgütlenme yasağını işçiler için düzenlemiş, işverenlerin örgütlenme hakkını engellememiştir (Braithwaite ve Drahos, 2000: 245).



Tokol, 2011: 46; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2011: 164-165). İşkolu düzeyindeki işverenler kuruluşları faaliyetlerini sınırlı olarak ulus ötesine taşıırken, fiyatlar, satışlar, ürünler ve teknoloji üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 143-144).

İşverenlerin bir diğer sendikal örgütlenme biçimi olan üst düzeyde örgütlenme, yine işçi sendikalarına göre daha geç gerçekleşmiştir. İlk üst işveren örgütü Danimarka'da (1896) kurulurken, üst kuruluşlar daha sonra 1900'de Norveç'te, 1902'de İsveç'te ve 1905 yılında Finlandiya'da faaliyete başlamıştır (Tokol, 1989: 4-9'dan aktaran Tokol, 2011: 45; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2011: 163; Salamon, 1992: 241'den aktaran Aydın, 2000).

Ulusal düzeyde işkolu, federasyon, konfederasyon ve üst düzeyde birlik biçimlerinde örgütlenen işveren sendikaları, uluslararası düzeyde, Avrupa gibi bölgesel düzeyde ve OECD gibi organizasyon düzeyinde örgütlenebilmektedirler. İşverenler uluslararası düzeyde örgütlenmeye, deniz taşımacılığı ve inşaat sanayi ile başlamış ve 1902 yılında Uluslararası Deniz Nakliyatçıları Federasyonu ile 1909 yılında İnşaat ve Kamu Hizmetleri Federasyonu kurulmuştur. 1919 yılında toplanan ILO'nun ilk Uluslararası Çalışma Konferansında, işveren temsilcileri uluslararası düzeyde örgütlenmeye karar vermiş ve 1920 yılında Uluslararası Sanayi İşverenleri Örgütü kurulmuştur (Tokol, 1995: 161-162). İşverenler, International Organisation of Employers (IOE/Uluslararası İşverenler Örgütü) gibi özel sektördeki işverenlerinin birleştiği<sup>3</sup> ve European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services (CEEP/Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi)<sup>4</sup> gibi kamu sektöründeki işverenlerin üye olabileceği uluslararası oluşumlara, Avrupa bölgesinde BusinessEurope, OECD-BIAC (The Business and Industry Advisory Committee to the OECD/OECD Bünyesinde Ticaret ve Sanayi Danışma Komitesi)<sup>5</sup>, The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (Esnaf ve Küçük Ölçekli İşletmeler Avrupa Birliği)<sup>6</sup> gibi bölgesel oluşumlara<sup>7</sup> da üye olabilmektedir.

Türkiye'de ise işverenlere ait ilk oda 1870 yılında İnebolu'da Fransız bir işletmenin ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuştur (Sönmez, 2010: 134). Odalar, 1879 yılında Islahat Fermanı gereğince çıkarılan Nizamnameye dayanarak Ticaret ve Sanayi Odası ismi ile Tarsus'ta, daha sonra 1882 yılında İstanbul, 1886 yılında İzmir'de kurulmaya devam etmişlerdir. Dernek biçiminde örgütlenen ilk kuruluş TÜSİAD, en büyük işveren kuruluşu ise 1952 yılında kurulan TOBB'dur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 143).

Türkiye'de Avrupa tarihine benzer biçimde işverenler, işçilere göre daha geç sendikalaşmıştır. İşçiler 1870'lerde örgütlenmeye başlarken, ilk işveren sendikası 1949 yılında kurulmuştur. 1947-1960 döneminde yetersiz sanayileşme ve yetersiz yasal düzenlemeler, az sayıdaki işveren sayısı, işverenlerin yakın ilişkileri, çeşitli mesleki

<sup>3</sup> International Organisation of Employers (IOE), [http://www.ioe-emp.org/] (11.08.2016).

<sup>4</sup> European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services (CEEP), [http://www.ceep.eu/] (11.08.2016).

<sup>5</sup> The Business and Industry Advisory Committee to the OECD, [http://biac.org/] (11.08.2016).

<sup>6</sup> The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME), [http://www.ueapme.com/spip.php?rubrique1] (11.08.2016).

<sup>7</sup> BusinessEurope, [https://www.business-europe.eu/] (11.08.2016).

işveren örgütlerinin olması, yetersiz sendikacılık bilinci ve güçlü olmayan işçi sendikaları (Akbiyık, 2012: 49-50)ve 1960 yıllara kadar işverenlerin örgütlenmesini güdüleyecek güçlü nedenlerin henüz doğmaması (Tokol, 2014:96), işveren sendikalarının geç gelişimine neden olmuştur.

Sendikal örgütlenme açısından etkili olan 1938 tarihli Cemiyetler Yasası'nda 1946 yılında değişiklik yapılarak sınıf esasına dayalı örgütlenme yasağı kaldırılmış ve ilk örgütlenme 1947 yılındaki 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Yasa ile gerçekleşmiş ve 1949 yılında Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası ilk işveren sendikası olarak faaliyetlerine başlamıştır. *1947-1960 dönemindeki işveren sendikaları, ithalat güçlükleri nedeniyle bazı ithal malların dağıtımını sağlamak amacıyla oluşturulmuş ve bu sendikaların faaliyetleri işverenlerarası ekonomik çıkarlar ile sınırlı kalmıştır.* Gelişmelere paralel biçimde, Türkiye Turizm Sanayi İşverenleri Sendikası ve Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası da ana tüzüklerinde ekonomik ve sosyal sorunları birlikte ele alacaklarını belirtmiştir. İzleyen süreçte, 1961 yılında MESS kurulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 144).

İlk işveren konfederasyonu eşya, tahta, tekstil, gıda, matbaacılık ve cam sanayinde örgütlenen işveren sendikalarının birleşimi ile oluşan İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'dir<sup>8</sup>.1961 yılına kadar bazı işkollarında sınırlı sayıda kurulan işveren sendikaları ülke çapında örgütlenerek 1962 yılında 'Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nu kurmuşlar ve İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'nin ismi TİSK (1962) olarak değiştirilmiştir (TİSK, 12.05.2017; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 144).

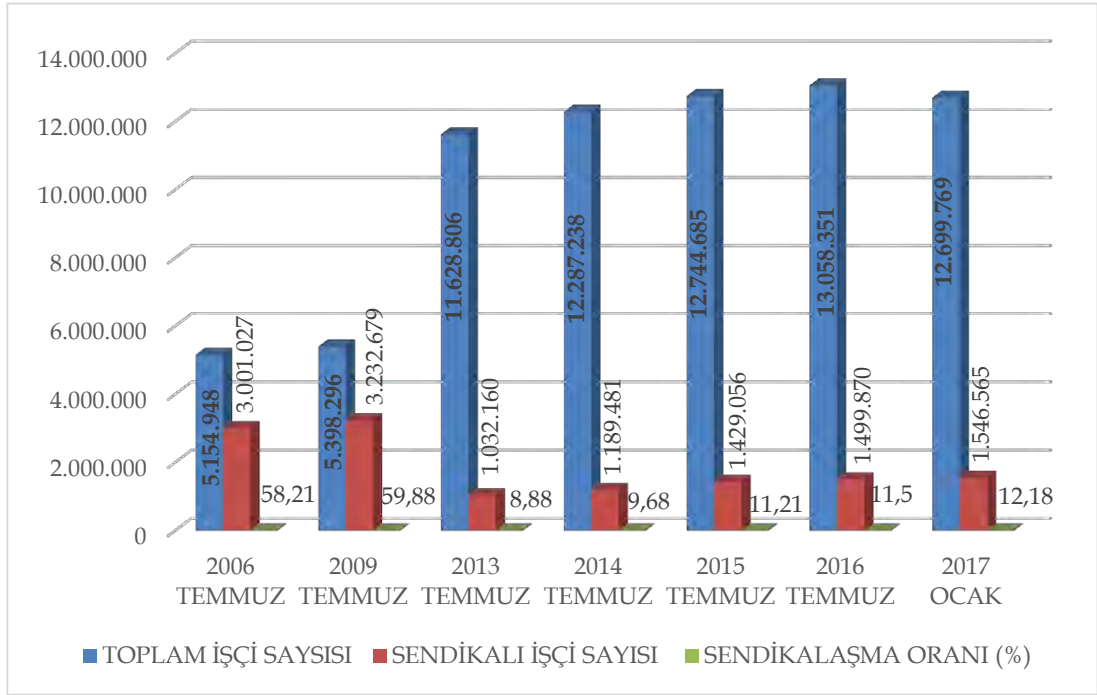
İşverenler, özel sektöre göre kamuda daha geç örgütlenmeye başlamıştır. İlk kamu işveren sendikası 1963 yılında kurulan "Etibank Maden İşletmeleri İşverenleri Sendikası"dır. Daha sonra, 14 Mayıs 1971 tarihinde Sümerbank Tekstil Sanayii Müesseseleri tarafından Ankara'da "Sümerbank Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası" kurulmuştur. Söz konusu sendika, günümüzün 'KAMU-İŞ' sendikasıdır. Bir diğer kamu işveren sendikası, demiryolu, hava ve deniz yolu işkollarında faaliyet gösteren TÛTİS (Türk Taşıt İşverenleri Sendikası)'dir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 212-213). Günümüzde Kamu işverenleri sendikası Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÛHİS), Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ), Mahalli idareler kamu işverenleri sendikası (MİKSEN) ve Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YEREL-SEN), TİSK üyesidir. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın kamu işveren sendikalarında aynı işkolunda faaliyet koşulu aramaması ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın aynı düzenlemeyi sürdürmesi kamu işveren sendikacılığını üye sayısı ve güç açısından farklı bir boyuta taşımaktadır.

Tarih boyunca işçi ve işveren arasında yaşanan rekabet ve pazarlık farklı boyutlarla çalışma yaşamına yansımaktadır. En temel boyutlardan biri, anayasal bir hak olan sendika hakkının ne düzeyde kullanıldığının göstergesi olan, sendikalaşma oranları olmaktadır. Türkiye'de sendikalaşma oranları, dünyaya benzer biçimde

<sup>8</sup>TİSK, Hakkımızda, [http://tisk.org.tr/hakkimizda/] (12.05.2017).

düşme eğilimindedir<sup>9</sup>. 2017 Ocak ayına göre, 12.699.769 işçinin %12,18 (1.546.565 kişi)'si sendikalıdır (Grafik 1).

**Grafik 1.** 2006-2016 Dönemi İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranı



**Kaynak:**T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi ve Sendika Üye Sayıları,

İşçi sendikaları en çok 05 No'lu Dokuma, Hazır Giyim ve Deri (16 adet),10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (14 adet) ve 12 No'lu Metal işkolunda (12 adet) örgütlenmişlerdir. İşçilerin en az sendikalaştığı işkolları 07 No'lu İletişim (3 adet) ve 08 No'lu Basın, Yayın ve Gazeteciliktir (4 adet)<sup>10</sup>. Sendika üyelik oranlarının düşük olmasının temel nedenlerinden biri, işverenlerin tutumlarıdır (Bakınız 3. Başlık).

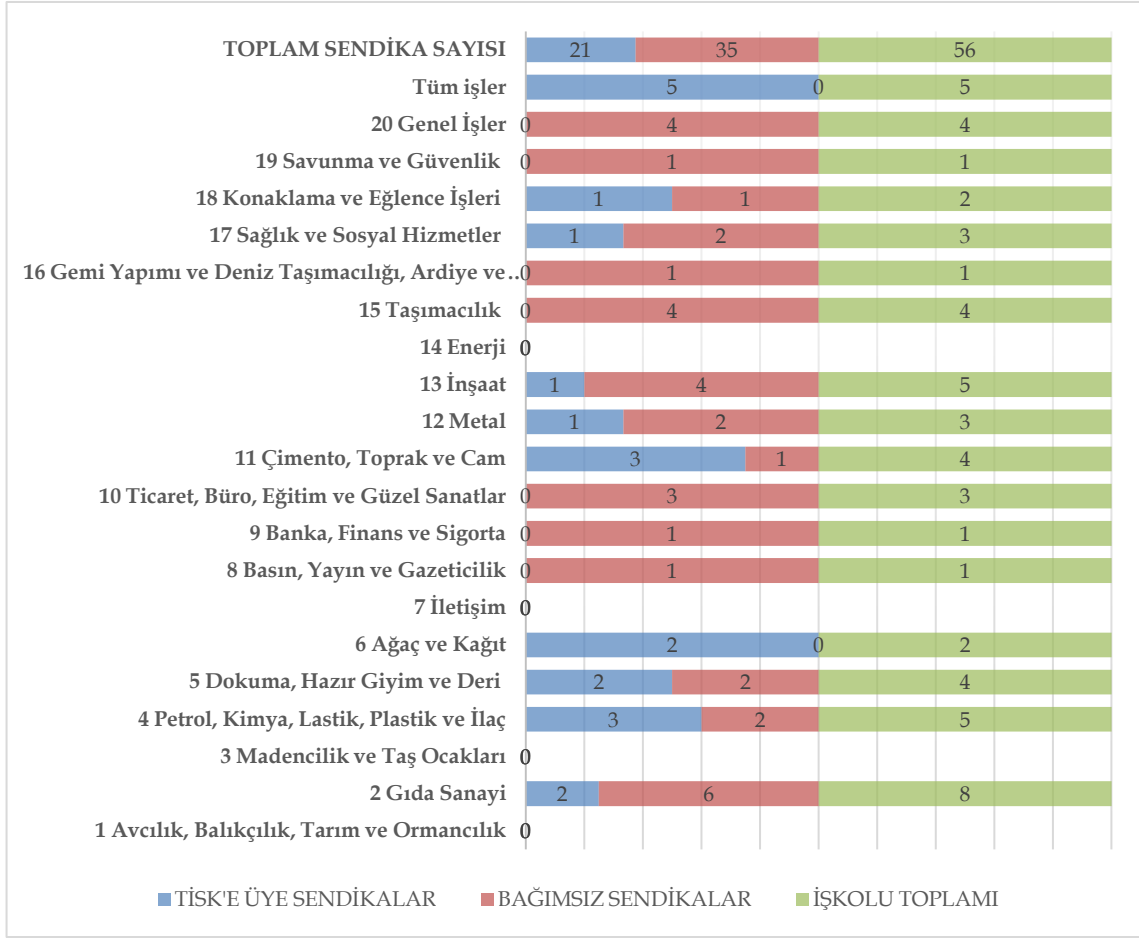
Türkiye'de 2017 Ocak rakamlarına göre işçi sendikası sayısı 161 iken (Resmi Gazete, 17.01.2017), işveren sendikası sayısı ise TİSK'e üye olanlar 21, bağımsız sendikalar 35 olmak üzere toplam 56'dır. İşverenlerin en fazla örgütlendikleri işkolları, 8 sendika ile 02 No'lu gıda sanayi ve 5 sendika ile 13 No'lu İnşaat işkolu, 04 No'lu Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç ve Tüm İşler'dir. (Grafik 2).

<sup>9</sup> İşçi sayıları ve sendikaya üye sayılarının analizi ayrı bir araştırma konusu olacak kadar detaylı bir konudur. Bu nedenle çalışmada söz konusu oranların değişimi tüm boyutları ile analiz edilmemiştir. Konuyla ilgili daha geniş bilgi için bakınız, Çelik, 2004.

<sup>10</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), İşçi ve Sendika Üye Sayıları, [https://www.csgb.gov.tr/media/5203/2017\_ocak\_6356\_duzenlenmis.pdf] (22.05.2017).



**Grafik2. İşveren Sendikalarının İşkollarına Göre Dağılımı (ÇSGB Aralık 2016)\***



**Kaynak:** \* ÇSGB

İşçi ve işveren sendikalarının işkollarına göre dağılımları, tarafların sendikalaşma eğilimlerinin karşı tarafın örgütlenme veya örgütlenmeme gücüne bağlı olduğunun göstergesi olabilir (Grafik 2). Söz konusu veriler, sendikaların işkollarında karşılıklı örgütlenme veya örgütlenmeme durumlarının ayrı çalışma konusu olacak kadar geniş olduğunu göstermektedir.

## 2. Uluslararası Yazında İşverenlerin İşçi Sendikalarına Bakışı ve Çeşitli Yaklaşımlara Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri

Uluslararası düzenlemeler işçi ve işveren arasında barış, eşitlik ve dirlik amaçlarını taşısa da, radikal endüstri ilişkileri önermelerin de olduğu gibi taraflar arasındaki ilişki, zıtlığa dayanmaktadır (Heery ve Simms, 2010: 4). Eğer işveren işyerinde örgütlenme hakkını inkâr ediyorsa, diğer haklar gibi sendikalaşma hakkını kullanmak mümkün olamamaktadır (ILO, 2002: 71). İşçiler sendikal örgütlenmede başarılı olsalar bile işverenler sendikayı tanımama ve toplu görüşme yapmamak için işyerini kapatma veya tüm sendikalı çalışanları işten çıkarma yoluna gidebilmektedir (Amin, 2002: 65). Dolayısı ile işçilerin sendikaya üye olmalarının temel nedeni

işverenin adaletsizliğinden korunabilmektir (Waddington, 2003: 214-215; Kelly, 1997: 400-402).

Uluslararası sendika ve işveren ilişkisine yönelik yazına göre günümüzde de işçilerin sendika üyeliğini engelleyen güçlü bir işveren direnci bulunmaktadır (Bronfenbrenner, 2009; Bronfenbrenner ve Juravich, 1994; Gall, 2004; Waddington ve Whitson, 1997; Gall ve McKay, 2001; Corneo, 1995; Freeman ve Kleiner, 1990; Kelly, 1998; Moody, 2009; Roche, 2001;).Bronfenbrenner'inABD'de yaptığı çalışmada işverenlerin işçilerin örgütlenme haklarına müdahale etmek için neredeyse dokunulmaz biçimde (2009: 24-25): %57'sinin işçilerin örgütlenme hakkını engellemek için işyerini kapatma, %47'sinin ücret ve yardımları kesme ve %77'sinin sendikalaşma tehdidini önlemek için düzenli olarak şef/birim sorumlularını işçiler ile görüştürerek ücret ve yardımların kesileceği ve işten atılabilecekleri tehditlerini kullandığı ortaya çıkmıştır (Daha geniş bilgi için bakınız 2009:1-31)

Birleşik Krallıkta sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde örgütlenme faaliyetlerine yönelen işçi sendikalarının karşılaştığı zorluklarla ilgili yapılan araştırma sonucunda; örgütlenme mücadelelerinin yaklaşık %70'inde işverenlerin sendikaların işyerinde örgütlenme faaliyetinde bulunmalarını engellediği; %25'indeişverenlerin sendika karşıtı taktikler için yönetim danışmanları ile birlikte çalıştığı; %50'sinden fazlasında işverenlerin yeni yönetim teknikleriyle sendikal örgütlenme eğilimini zayıflatmaya çalıştıkları ve %40'ında da sendikal örgütlenme faaliyetlerinde etkin olan işçilerin bu süreçten zararlı çıktıkları tespit edilmiştir (Heery, vd., 2013: 80).

Said vd.'nin (2011), Malezya'da İnsan Kaynakları ve Maliye Bakanlığı'nın raporlarını ve istatistiklerini analiz ettikleri araştırma sonunda işverenin ücretlerin yükselmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçinin sendika üyesi olma durumunda misilleme yapabileceği ve işçiyi işten atacağı ve bu gibi durumlardan dolayı işçilerin sendika üyesi olmayacakları bulgularına ulaşılmıştır. Diğer yandan, Goerkeve Pannenberg'in (2011) Almanya'daki çalışmasında, sendika üyesi işçilerin yasal düzenlemeler ve işten çıkarılmalarının yüksek maliyeti nedeni ile işten atılma olasılıklarının %50 oranında düştüğü gözlenmiştir.

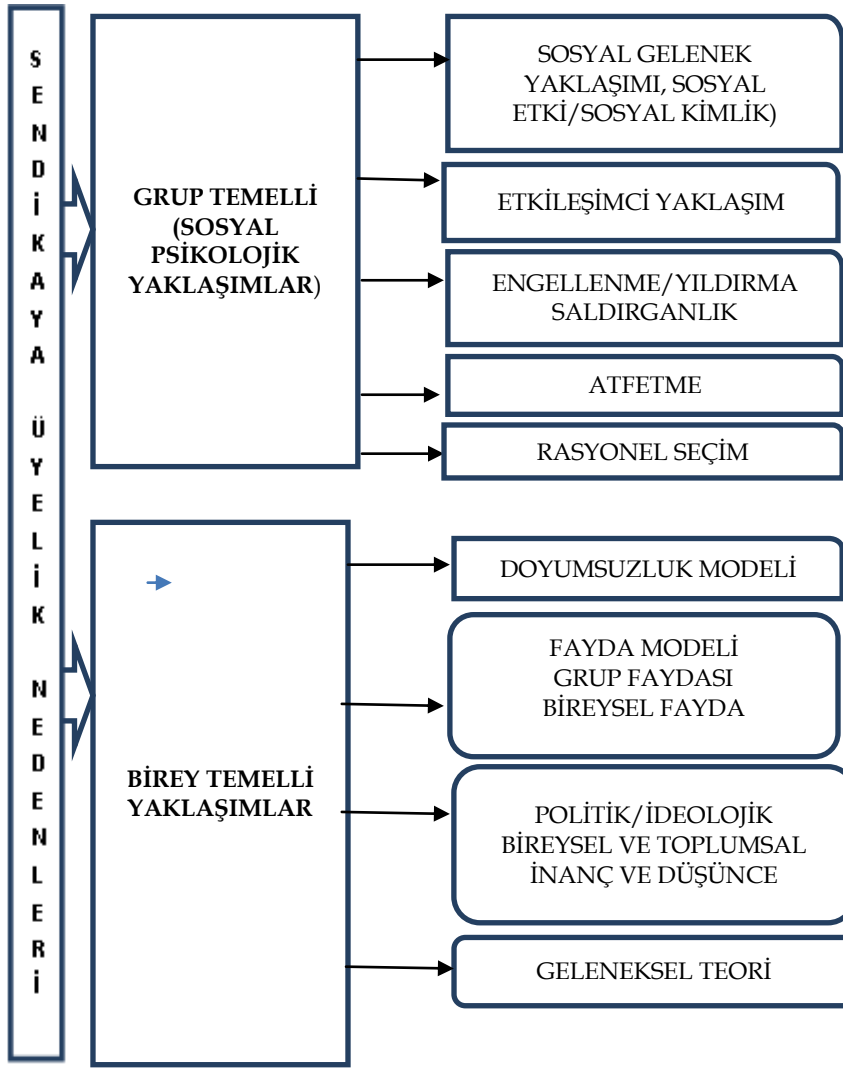
Uluslararası yazına göre sendikal örgütlenmenin başarısında işletmenin ölçeği, faaliyet alanı, kamu ve özel sektör ayrımı, cirosu veya karı, pazar payı çalışma ilişkilerinin yapısı, beyaz yakalı-mavi yakalı ayrımı (Riley, 1997: 273-274; Habersfeld, 1995: 660-668;Charlwood ve Haynes, 2008: 90,100-101; Gall, 2004: 51; Bronfenbrenner, 2009; Visser, 2002: 405-422; Miller ve Mulvey, 1996: 138-153; Ebbinghaus ve Visser, 1999: 142) belirleyici olmaktadır. Küçük ölçekli işyerlerinde, işverenin çalışma hayatını düzenleyen iş yasalarının uygulamaması (Grint, 1998:83,283-285) sendikalaşmayı güçleştirmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde ise kurumsal ağların olması, yönetimin kontrolünü sağlamak için bürokratik olma eğilimi, işyeri organizasyonu sendika üyeliğini kolaylaştırabilmektedir (Riley, 1997: 269-290).

Araştırmalarda madencilik, inşaat, imalat ve toptan ticaret sektörlerinde işçilerin sendika üyeliğine daha yatkın olduğu bulunmuştur (Charlwood ve Haynes 2008). Ancak, Charlwood ve Haynes (2008) tarafından Yeni Zelanda'da yapılan çalışmada, büyük ölçekli imalat işletmelerinde sendikalaşmanın düştüğü gözlenmiştir. Hızla büyüyen hizmet sektöründe, küçük ölçekli işletmelerde ve yarı zamanlı çalışanlarda sendikalaşma ve toplu eyleme geçme konularında güçlükler yaşanmaktadır (Kelly,

1997: 400). Dolayısıyla işletme ölçeği ve sektörü işverenin de sendikaya üyeliğini etkileyebilecektir.

Yukarıdaki çalışmalardan görüldüğü üzere işçiler, işverenin uygulamalarına göre sendikaya üye olmakta veya olmamaktadır. Bu noktada, işverenlerin sendika üyeliğine neden gerek duyacakları sorusu karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası yazında sendikaya üyelik nedenleri sosyal ve psikolojik boyutuyla işçi için yanıt bulunurken, bu durumu işveren açısından açıklayan çalışmaya rastlanılmamıştır. Tartışmaya açık olmakla birlikte, işçi için yapılan nedensel sınıflandırmalar, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin çalışma ilişkilerine dayanması ve farklı çıkarları olsa da (kâr paylaşımı, zam, maliyetler gibi), benzer sonuçlara ve hedeflere (daha fazla yönetim erki gibi) ulaşmak istemeleri nedeniyle işveren içinde yapılabilir. Çünkü her iki tarafta ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarına örgütlülük ile ulaşarak bireysel ve grupsal fayda sağlayabilirler. (Şekil 1)

Şekil 1. Sosyo-Psikolojik Kuramlar Çerçevesinde Sendika Üyelik Nedenleri



**Kaynak:** Cregan,2005:282-285; McClendon vd., 1998: 34-40; Wheeler ve McClendon, 1991:50-52; Urhan, 2012:33-56; Uçkan, 2007: 40-42; Blackwood vd., 2003: 488-501; Seçer, 2009:28-40'dan esinlenerek hazırlanmıştır.

Geleneksel Kurama göre örgütlülük işçinin rasyonel beklentilerini karşılayacak ve memnuniyetsizlikleri ortadan kaldıracaktır (Ashenfelter ve Pencaval, 1969'dan aktaran Cregan, 2005: 283). Wheeler'in (1985) Endüstriyel Çatışma Kuramı'ndan ortaya çıkan hipotezlere göre işçiler iş güvencesi eksikliği, işverenin öfkesi, yönetimin çalışanlara saygı eksikliği, sendikaların olumlu etkisi gibi nedenlerden dolayı sendikaya üye olmaktadır (McClendon vd., 1998: 34). Sendikaya üyelik işçiye fayda sağlayan (McClendon vd., 1998:35-36), politik ve ideolojik nedenlere dayanan (Wheeler ve McClendon, 1991: 50-52; Cregan, 2005: 297; Balckwood vd., 2003: 488-501; daha geniş bilgi için bakınız, Peetz, 1998) veya çalışma ilişkilerinde tarafların sosyal kimlik, öznel inançları ve toplumsal değişim sınırlarının ihlal etmesi durumunda (Balckwood vd., 2003: 497) ortaya çıkan bir durumdur (Şekil 1). İşçi için bu tür bir sınıflandırmayı yapan Cregan (2005: 283-285), sendikaya üyelik nedenlerini sosyo-psikolojik kuramlar çerçevesinde grup ve bireye dayalı olarak açıklamıştır.

Bireyin faydacı olduğu ve faydanın hem bireysel hem de grupsal ödülleri oluşunu savunan 'Faydacı Model'e göre; işçiler çalışma hayatında hoşnutsuzluk, yoksunluk veya uyuşmazlıkla karşılaştığı zaman (McClendon vd., 1998: 36), sendikaya üye olmanın fayda maliyet analizini yapar. İşçi üyeliğin faydasının maliyeti aşması, daha yüksek ücret alması veya daha büyük kazanç elde etmesi durumunda (Wheeler ve McClendon, 1991: 47-48; Haberfeld, 1995: 657-659) sendikaya üye olabilir. Rasyonel olan birey, üyelik aidatı karşılığında ücret, iş güvencesi gibi çıktıların analizini yapar ve sendikaya üyelik hakkında karar verir (Bilgin, 2010: 34). Benzer biçimde Klasik İktisadın ekonomik düşünen birey yaklaşımına benzer biçimde *özellikle sendikaların gelişmesi ve güç kaybetmesini inceleyen makro-sosyolojik analizlerde ve grev istatistiklerinin analizlerinde kullanılan 'Rasyonel Seçim Kuramı'* (Klandermens, 1986: 190'dan aktaran Uçkan, 2007: 41), sendika üyeliğinin grupsal faydaları ve maliyetleri üzerinde durmaktadır. İşçinin kararlarına odaklanan Kuram, bireyi hesap yapan aktör olarak görmektedir. İşçiler örgütlü olma ve olmama alternatiflerinin fayda ve maliyet analizini yaparak, toplu harekete sadece önemli sonuçlar sağladığına inandıklarında katılacaklardır (Frege, 1999: 144'den aktaran Seçer, 2007: 32-33). Geleneksel Kuramda da üyelik rasyonel beklentiler ile ilgilidir (Cregan, 2005: 283). Bu bağlamda işverenlerde, kendi çıkarlarını daha fazla koruması ve daha az maliyet daha çok fayda sağlaması durumunda örgütlü bir hareketin üyesi olabileceklerdir. Dolayısıyla benzer nedenlerle işverenlerde sendikaya üye olabilir.

Bireysel üyeliğe dayalı 'Doyumsuzluk Modeli'ne göre işçi, çalışma koşullarından kaynaklanan doyumsuzluğunu ve uyumsuzluğunu gidermek için sendikaya üye olmaktadır (Wheeler ve McClendon, 1991: 47-48; Haberfeld, 1995: 657,659). Bu bağlamda, işverende işyeri koşullarında doyum sağlamak için sendikaya üye olabilir.

Gruba dayalı üyelik kuramı olan 'Etkileşimci Yaklaşım'a göre, bireyin üyelik kararı sosyal ortamdan etkilenmektedir (Urhan, 2012: 41). İşçinin üyelik kararı, iş yaşamı dışındaki sosyal çevresinden (Klandermens, 1986: 190-191'den aktaran Uçkan, 2007: 41-42), işyerinde ve sektördeki sendikalaşma oranından etkilenmektedir (Schnabel, 2003: 19'dan aktaran Seçer, 2009: 34 ve Uçkan, 2007: 41-42). Sendikaya üyelik nedenlerini açıklayan diğer bir yaklaşım olan 'Sosyal Gelenek Yaklaşımı', Rasyonel Seçim ve Etkileşimci Yaklaşım'ın ortak kümesidir (Schnabel, 2003: 19'dan aktaran Uçkan, 2007:42): Bu yaklaşıma göre birey grup içinde cezalandırılmamak ve daha fazla fayda elde etmek için grubun kurallarına uyar (Urhan, 2012:42) ve sendikaya üye olur. Sosyal geleneklerin ve sosyal baskının işçiyi, grup içindeki davranışlarını yönlendirerek sendika üyesi yapması ise sosyal gelenek ve sosyal etki ile açıklanmaktadır (Urhan, 2012: 41) ve tüm bu süreçler beraberinde bir sosyal kimliği de oluşturabilmektedir. Bu noktada yaklaşımların varsayımları ile işverenlerin sendikaya üye olma ve grup toplu iş sözleşmesini imzalama nedenlerini açıklayabilmek mümkündür.

Bireylerin değerliğindeki değişikliğe vurgu yapan Sosyal Etki, kolektif eylemin bireysel düşüncüyü ve başkalarıyla uyumlu hareket etmeyi içerdiğini ve böylece başkalarının düşüncelerimizi ve davranışlarımızı nasıl etkilediğini dikkate alır



(Hartley, 1992'den aktaran Blackwood vd., 2003: 489). Sendikal tutum ve davranışların üzerinde dört toplumsal değişken etkili olmaktadır. Bu değişkenler aile geçmişi; işyerinin sosyal kimliği; iş yerindeki sosyal ağlar ve yöneticilerin ve meslektaşların sosyal onay derecesidir (Bain ve Price, 1983'den aktaran Blackwood vd., 2003: 489). 'Sosyal Kimlik Yaklaşımı'na göre, birey kendini grubun parçası olarak görüyorsa örgütlü eyleme geçmektedir (Blackwood vd., 2003: 491). Ait olunan grup, diğer gruplardan daha iyi veya daha başarılı olduğu zaman olumlu kişisel kimlik korunur veya gelişir. Sosyal Kimlik yaklaşımına göre işçi, işvereni dış grup olarak niteleyip onlar-biz olarak algılayabilir, güçlü bir toplu eyleme katılma isteğine sahip olabilir (Frege, 1999: 149'den aktaran Seçer, 2007: 34)ve sendikaya bağlılık yaşayabilir (Seçer, 2009: 34). Kuramlara göre işyerinde çalışma ilişkilerinde toplu iş ilişkisi geleneği veya işverenler arasında örgütlülük geleneği veya baskısı varsa, işverende sendikaya üye olabilir. Ayrıca, işverende işçi ve işçi sendikalarını onlar-biz olarak niteleyebilir, örgütlülük ile haksız rekabetten korunmak ve tek başına olması durumunda daha fazla maliyete katlanmamak için sendika üyesi olabilir ve sendikaya bağlılık hissedebilir.

Heider tarafından geliştirilen 'Atfetme Kuramı '*kişilerin, başka kişilerin davranışlarını ya onların yaratılışlarına (kişilik gibi içsel faktörler veya nedenler) ya da buldukları durumlara (bir kişinin çevresi gibi dışsal faktörler veya nedenler) atfeden nedensel analizler yaptığını ileri sürmektedir* (Roেকেlein, 1998: 87'den aktaran Seçer,2007: 34). Vuuren vd., *dışsal atfetmenin yani başkalarının davranışlarını çevresel faktörlere dayandırmanın, sendikaya üye olma kararında önemli olduğunu tespit etmiştir* (Van Vuuren Tinka vd.'den aktaran Seçer, 2007:34). Atfetme yaklaşımına göre işveren, çıkar çatışması içinde olduğu işçiler ve işçi sendikalarının doğası gereği kendisinin de sendikaya üye olabileceğini düşünebilir.

Gruba dayalı yaklaşım olan 'Engellenme/Yıldırma-Saldırganlık Yaklaşımı'na göre işçiler, işletmeleri ile yetersiz bütünleşmenin, kötü çalışma koşullarının ve işteki engellenmenin, doyumsuzluğun veya yabancılaşmanın ortaya çıkardığı dengesizliği gidermek amacıyla sendikaya üye olabilmektedir. Birey sendikaya yabancılaştığında veya sendika ile uyumsuzluk yaşadığında, sendika çıkar ve haklarını korumadığında sendika üyeliğinden de çıkabilir (Klandermans, 1986: 193'dan aktaran Seçer, 2007: 32).Dolayısı ile işverenler de işçiler ile uyumsuz ilişkilerinin kötü sonuçlarını önlemek veya işçiler veya sendikalar ile yönetim erkini paylaşmamak için sendikaya üye olabilirler.

Bain Model'ine göre potansiyel sendika üyeliği işgücündeki değişim, dalgalanma (fiyat ve kazançlardaki değişim ile işsizlik oranı vb.), işveren politikaları ile devlet faaliyetleri ve endüstriyel yapıya(Bain, 1976'dan aktaran Riley, 1997:267-268) bağlıdır. Dolayısıyla, işverenlerin de sendikaya üyeliği söz konusu unsurlardan etkilenebilecektir.

Çalışmanın başında belirtildiği gibi işverenler sendika ve sendika üyeliği hakkında ciddi çekincelere/olumsuz görüşlere sahiptir. Uluslararası yazında söz konusu varsayımı destekleyecek kuramlar bulunmaktadır. Kuramsal çerçeveye göre işverenler; ikame etme ve bastırma politikaları gibi çeşitli uygulamalar ile işyerlerinde sendikaların örgütlenmesini engellemektedir. Yanı sıra işverenler, tatlı-sert uygulamalar ile sendikalaşmanın önüne geçmeye çalışmaktadır. Konuyla ilgili

sınıflama, ilk kez 1980 yılında Roy tarafından yapılmış, Gall tarafından 2001 yılında yeni sınıflandırmalar yapılarak geliştirilmiştir (Dundon, 2002: 235-236; Gall, 2004: 36). Roy'un sınıflamasına göre işveren sendikalaşmanın önüne geçmek için "korku", "yumuşak/tatlı", "kötü/uğursuz" ve "yok edici" yaklaşımlar sergilemektedir (Roy, 1980: 395-415). Gall, ABD'de ve İngiltere'deki sendikasızlaştırma uygulamalarını da içerecek biçimde Roy'un dörtlü sınıflandırmasına "zorluk çıkarma", "ehli/evcil" ve "zarar" yaklaşımlarını eklemiştir. Bu yaklaşımlar cezalandırıcı, ödüllendirici, ideolojik veya önleyici gibi farklı özellikler taşımaktadır (Dundon, 2002: 234-236; Gall, 2004). (Tablo 1)

**Tablo 1.** İşverenin Sendikasız Yönetimi Kontrol Yaklaşımları

Dışlama Yaklaşımları	Sendika Karşıtı Davranış ve Kontrol Türleri
<i>Korlu Yaklaşımı<sup>1</sup></i>	<i>Sendikaları bastırma:</i> Var olan veya olacak sendikalaşmaya karşı işçilerin açıkça korkutulması, korlu yaratmak için yönetsel misilleme yapılması
<i>Yumuşak/tatlı yaklaşım<sup>1</sup></i>	<i>Sendikaları ikame etme:</i> Yönetimin herhangi bir şikayeti daha iyi koşullarla ve etkin iletişim araçları ile çözerek sendikaların gereksiz örgütler olduğunu savunması
<i>Kötü/uğursuz yaklaşım<sup>1</sup></i>	<i>Sendikalara ideolojik karşıtlık:</i> Yönetimin sendikaları, "yataklar altındaki kırmızılar" ve şirket başarısını yıkıcı örgütler olarak görmesi
<i>Yok edici yaklaşım<sup>1</sup></i>	<i>Sendikaları açıkça reddetme:</i> İşverenin sendikayı tanımayı veya iyi niyetli pazarlığı reddetmesi
<i>Zorluk çıkarma yaklaşımı<sup>2</sup></i>	<i>Sendikaları engelleme:</i> Yöneticilerin sendikalaşmayı geciktirmede etkili taktikler kullanması, sendikayı tanımamada yasal engeller çıkarması
<i>Ehli/evcil yaklaşım<sup>2</sup></i>	<i>Kısıtlı sınırlama (yandaş sendikacılık):</i> İşverenin ılımlı sendikaları tanınması, yönetimin kontrolünde personel yaratması veya sendikaları kurması
<i>Zarar yaklaşımı<sup>2</sup></i>	<i>Devre dışı bırakma:</i> İşverenin sıklıkla sendika dışı özel iletişim kanalları kullanarak, örgütlü işçilerin sesini etkili biçimde aykırı duruma getirmesi

1Roy'un sınıflandırması Roy, 1980: 395-415; 2 Gall'inek sınıflandırma türleri Gall, 2004: 36-53.

**Kaynak:** Dundon, 2002: 236.

Dundon'a göre (2002:237), sınıflandırmaların hangisinin daha baskın olduğu belirsizdir: Birincisi, işverenlerin belirli bir stratejiyi bilinçli olarak diğerine uyarlama becerisine sahip olup olmadıkları net değildir. Sendikasılaştırma konusundaki işveren yaklaşımları gelişigüzel ve geçişi olabilir. İşverenler aynı anda bir veya daha fazla yaklaşımı kullanabilir (Gall, 2001: 17'den aktaran Dundon, 2002: 237). İkincisi, sınıflamaların sanayi sektörü ve meslek grupları arasındaki geçerliliği ile ilgili daha çok çalışmaya ihtiyaç vardır. İngiltere'de çelik sektöründe, özelleştirilen yerel işverenlere eğitim veren işyerlerinde, mineral su şirketinde, inşaat şirketindeki işverenler korku, yok edici ve zarar verici yaklaşımları sergilemiş; kargo şirketi işvereni yumuşak yaklaşımı, petrol şirketi işvereni yumuşak, zarar verici ve zorluk çıkarma yaklaşımlarını, kimya şirketi işvereni ise yumuşak, yok edici ve zarar verici yaklaşımları birlikte uygulamıştır (Dundon, 2002: 238).

### 3. İşverenlerin Sendikaya Bakışına Yönelik Ulusal Yazın

Uluslararası yazına benzer biçimde ulusal yazında sıkça teorik, ancak daha az sayıda alan araştırmaları ile *işçilerin* sendikalaşmasındaki en önemli engellerden biri olarak işverenlerin sendika karşıtı tutumu, sendikalara karşı soğuk ve önyargılı duruşu, sendikasılaştırma çabaları (alt işveren uygulamaları, esneklik vb.) ve sendikalaşmayı engellemek için işten çıkarma gibi tehdit yollarına başvurdukları vurgulanmaktadır<sup>11</sup>:

Petrol-İş'e göre 1999-2003 döneminde 46 işyerinde örgütlenme çalışmalarına rağmen, 32'sinde bunu başaramamaları ve diğer işyerlerinde sendikalaşmanın engellenmesi amacıyla yargı sürecinin başlatılması, işverenin sendikasılaştırma çabalarının örneğidir (Petrol-İş, 2004: 12'den aktaran Yorgun, 2007: 58). Yüce Türk'ün kamu eğitim ve sağlık sektöründe yaptığı çalışmasında, işverenlerin sendikalara karşı, kamu görevlisi sendikalarında da çalışanlara karşı yıldırma eylemlerini gerçekleştirdiği bulgularına ulaşılmıştır (2012: 59-68). Urhan'ın (2014: 52, 54, 70) tekstil sektöründe 47 işçi kuruluştaki temsilcisi ve uzmanı; Urhan'ın (2005: 74,82) İstanbul ve Kocaeli'nde 411 işçi; Urhan ve Selamoğlu'nun (2008: 184, 188) Kocaeli'nde 277 işçi; Uçkan ve Kağncioğlu'nun (2009: 49) Eskişehir'de 283 işçi; Taşkiran'ın (2011) kamu hastanesinde 30 işçi; Buğra vd.'nin 11 ilde 6 farklı sektörde 1242 işçi (2004: 14); Etc ve Kağncioğlu'nun (2017: 87) Eskişehir'de 304 işçi; Nasöz ve Demirkol'un (2014: 1395-1397) turizm sendika temsilcileri ile yaptıkları çalışmalarda ilk sıralarda işçilerin *işveren baskısı yüzünden* sendikaya üye olamadıkları ve *işverenin baskıcı tutumu yüzünden Türkiye'deki Sendikaların İşçilerin Haklarını Yeterince Koruyup Geliştiremediği bulgularına* ulaşılmıştır. Cam'ın sosyal diyalog eksenli çalışmasında da, TÜRK-İŞ temsilcisi, 'Türkiye'de mobilya sektörünün en büyük üreticisinin 5 milyon dolar harcarım, sendikayı buraya sokmam' ifadeleri ile (2013: 187) işverenlerin tehdit yaklaşımına vurgu yapmıştır.

<sup>11</sup>Hodder ve Kretsos, 2015:4-5; Akbıyık, 2012: 41-57; Dereli, 1995: 29'dan aktaran Yorgun, 2005: 141; Yorgun, 2005: 146; Yorgun, 2007: 63-66,70-71; Uçkan ve Kağncioğlu, 2009: 37; Urhan, 2012: 35-56; Urhan, 2005: 57, 65-67; Mütevellioğlu, 2013, 179-188; Yıldırım ve Uçkan, 2010: 163-181; Akgün ve Tüfekçi, 2015: 192; Kılıç, 2014: 73-84; Urhan ve Selamoğlu, 2008: 179-196; Dinler, 2012: 6,7; Gülçin Beken, 2015: 158; Urhan, 2014: 20-21; Buğra vd.,: 22; Mahiroğlu, 2001: 177-185; Bakır ve Akdoğan, 2009: 91-93; Yılmaz, 2015: 96,102,108,118; Selamoğlu, 2016: 764,765,769,770,778; Kapar: 2007: 95; Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 156, 161; Köse, 2009: 383; Uçkan, 2001: 159; Kılıç, 2016: 1207,1210; Kutal, 2005.

Diğer yandan TİSK, işverenlerin sendikaları istemediği fikrine karşı çıkmakta, böyle bir durum olsa idi işçilerin sendikalaşamayacağı görüşünü paylaşmaktadır (Cam, 2013: 184).

Ulusal yazında işletme ölçeğinin işverenin sendikaya bakışını değiştireceğini, KOBİ'lerde enformel ağların sendikaları engellediğini (Akbiyık, 2012: 56-62; Seçer, 2009: 30; Mahiroğlu, 2001: 129) ve sendikalaşmanın sektörel özelliklere göre değişebileceğini öngören çalışmalar bulunmaktadır. Küçük ölçekli işyerlerinde resmi olmayan ağlar, kayıt dışı istihdam, basit teknoloji, dağınık yapı (Akbiyık, 2012: 57-62), dokuma ve metal işkollarında sendikasızlaştırma politikalarının daha yoğun uygulanması (Çetik ve Akkaya, 1999: 107) sendikal örgütlenmeyi güçleştirmektedir. Aynı zamanda mikro ve küçük ölçekli işyerlerinde yetki belgesinin alınmasının zorluğu ve işgücü piyasasında yüksek işgücü devri sendikalaşmayı engellemektedir.

Yılmaz'ın 315 PETKİM işçisini kapsayan çalışmasında işçiler, büyük ölçekli işletmelerde sendikalaşmanın kolaylığını ve önemini belirtmiş (2015: 107-113); %73'ü daha önce sendikaya üye olmamalarının nedenini, özel sektörde küçük işletmelerde çalışmaları ile açıklamıştır (2015:17). ÇSGB'nın Tekirdağ'da 99 işyeri yetkilisi ile yaptığı görüşmelerde, sendikaların çok sayıda çalışanın olduğu işyerlerinde başarılı olduğu, az sayıdaki işçinin olduğu işyerlerinde ise sendikanın yapılan işlere çok fazla karışmasının sıkıntı yarattığı görüşü tespit edilmiştir (2012: 84). Çalışmada ayrıca, işverenlerin anayasal bir hak olan sendikalaşma hakkını kendilerine göre gerekçelerle engelledikleri bulgusuna ulaşılmıştır (2012: 84).

Ulusal yazında işyerinde işveren baskısı yüzünden sendikaya üye olunmadığını/olunamadığını tespit eden çalışmalar dışında, işverenin talebi ile sendika üyeliğinin gerçekleştiğini ortaya çıkaran çalışmalar da bulunmaktadır. Alpar'ın (2015: 26) dokuz ilde metal işkolunda 221 sendika üyesi işçi ile yaptığı araştırmada, işçilerin %12,2'sinin ve Buğra vd.'nin 11 ilde 6 farklı sektördeki 1242 işçi ile yaptıkları araştırmada işçilerin %10,2'sinin (2004: 36) çoğunlukla işverenin isteği/kararı üzerine sendikaya üye olduğu görülmüştür.

Akgün ve Tüfekçi, sendika üyeliğine bakışta bölgesel farklılıkların olduğunu tespit etmiştir: 253 turizm programı meslek yüksekokulu öğrencisi ve hayatının önemli bir kısmını Güneydoğu Anadolu Bölgesinde geçirmiş olan öğrenciler, devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye sıcak baktığını düşünmektedir. Ancak, Ege Bölgesinde yaşamış öğrenciler tam tersi bir algıya sahiptir (2015:192-193).

Tüm bulgular Roy'un korku yaklaşımını desteklemekte ve işverenlerin işçi sendikalarını istemediği görüşü toplumun farklı kesimlerinde de karşılık bulmaktadır. Bulgular küçük ölçekli işletmelerde işverenlerin sendikalara mesafeli durmasını veya neden işveren sendikalarına üye olmadıklarını açıklayabilir.

Ulusal yazında sendikaya üyelik konusunda doğrudan işçilerin görüşlerinin alındığı çalışmalarının yanında, az sayıda da olsa işverenlerin sendikaya bakış açılarının incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Kumaş (2011) tarafından farklı işletme ölçeğine sahip işletmelerin işveren ve işveren vekillerin (38 kişi) kıdem tazminatına bakışları incelenmiş ve çalışma sırasında sendikalara yönelik yaklaşımları da

sorulmuştur. Araştırmaya göre; 38 işveren veya vekilinin 18'i sendikalara tamamen karşı; 7'si sendikaya karşı değil ama mevcut sendikaların tutum, anlayış ve yaklaşımına karşı; 3'ü sendikaya Avrupa tarzı sendikacılık yapıyorsa karşı değil; 3'ü işletmelerinde işçi alacağı kalmadığı, işçiyi sigortalı yaptıkları, yemek ve yol parası verdikleri için sendikaya karşı; 3'ü daha önce işyerleri sendikalı iken sendikalar ile kötü deneyimler yaşadığı için sendikaya karşı; 1'i sendikaya karşı değil ama işyerinde sendikalaşmaya karşı ve 2'si sendikaya karşı değildir (1 işveren sendika hakkında bilgiye sahip değildir). ÇSGB (2012: 82) tarafından yapılan çalışmaya göre ise sendikalı işçi çalıştırmayan işverenlerin sendikayı tercih etmeme nedenleri; personel maliyetlerinin artması (%42.9), rekabet edilebilirliğin azalması (%33.9), işverenin yönetim hakkını paylaşmak istememesi (%43.9) ve verimliliğin azalmasıdır (%48.3) (2012: 83). Sendikalı işçi çalıştıran işverenlerin sendikayı tercih etmesinde en önemli neden ise çalışma barışını sağlaması (%78.6)'dır. Diğer nedenler, sendikanın personelin performansını artırması (%66.7) ve yönetime katılımın sağlanması ile verimliliğin artırılmasıdır (%53.9) (ÇSGB, 2012: 82).

Ulusal yazında dikkat çeken bir diğer çalışma, Uçkan'ın Türkiye'de sendikalarda uzman olarak çalışanlar ile yaptığı çalışmadır. Çalışmada, işçi sendikalarının da çalışma koşulları ve çalışanlara yaklaşımı açısından tipik işveren gibi davrandığı gözlenmiştir (2011: 38-40). Dolayısıyla işveren olma durumunda çalışanlara bakış açısının değişebilmesi ve bunu işçi sendikasının yapması sendikal tabloyu daha ciddi bir duruma getirmektedir.

#### 4. Denizli İlinde Sendikalaşmanın Genel Görünümü\*

Denizli ilinde istihdam ve işgücüne katılma oranı<sup>12</sup> Türkiye ortalamasının üzerindedir. Ancak İl, %5.39'luk sendikalaşma oranı ile ülkenin en son sırasındadır (Tablo 2). İl'de öncelikli olarak sendikalaşmanın mavi yakalı sayısı nedeniyle daha kolay olabileceği (bakınız 5.3.2 başlık) tekstil sektörü, traverten mermer ve hizmet ve tarım sektörü istihdam yaratmaktadır. Oysa, Dokuma, Hazır Giyim ve Deri (%1.36), Basın, Yayın ve Gazetecilik işkolundan (%0) sonra en düşük sendikal üyeliğe sahip işkoludur (Tablo 2). Denizli'de sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkolu, Çimento, Toprak ve Cam'dır Bunun nedeni, işletmelerin tarihi ve işverenlerin sendikalara olumlu bakışıdır\*. Sendikalaşma oranının yüksek olduğu diğer sektörler hizmet sektöründe yer alan, İletişim (%25.3) ve Savunma ve Güvenlik (%21.86)'dir.

\* Çalışma sırasında illere göre sendikalaşma oranlarına ulaşamamış, bilgiler Çalışma Genel Müdürlüğü'nden talep edilmiş ve kurum müdürü Ali Kemal Sayın ve İstatistik Daire Başkanı Feride İrmak ve daire çalışanların emekleri sonucu bakanlığın resmi internet sitesinde yayınlanmıştır.

<sup>12</sup>2013 yılı Denizli İstihdam oranı %57.7; Türkiye %50.8; İşgücüne katılma oranı sırasıyla %54.0;%44.9'dur TÜİK, 17.02.2017.

\* Bu değerlendirme, yaklaşık 10 yıldır işletmelere yapılan ziyaretler, işverenlerin bakış açısı ve resmi oranlar üzerinden yapılmıştır.



**Tablo 2.** 2014 ve 2015 Temmuz Ayı İstatistiklerine Denizli\* ve Seçilen Diğer İllerde İşçi Sayısı, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı

İŞKOLU	İŞÇİ SAYISI		ÜYE SAYISI		SENDİKALAŞMA ORANI (%)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	2.377	2.493	519	525	21,83	21
Gıda sanayi	5.815	5.933	74	195	1,27	3,29
Madencilik ve taş ocakları	9.400	8.939	131	125	1,39	1,4
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	4.094	4.232	120	114	2,93	2,69
Dokuma, hazır giyim ve deri	48.581	46.936	697	638	1,43	1,36
Ağaç ve kağıt	3.428	3.405	296	300	8,63	8,81
İletişim	594	506	135	128	22,73	25,3
Basın, yayın ve gazetecilik	739	739	0	0	0	0
Banka, finans ve sigorta	1.260	1.235	33	35	2,62	2,83
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	22.912	24.567	746	1.948	3,26	7,93
Çimento, toprak ve cam	3.115	2.527	643	686	20,64	27,15
Metal	13.097	13.094	520	548	3,97	4,19
İnşaat	18.451	13.194	85	89	0,46	0,67
Enerji	3.176	2.839	248	341	7,81	12,01
Taşımacılık	10.789	10.603	128	162	1,19	1,53
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	716	830	0	0	0	0
Sağlık ve sosyal hizmetler	3.046	3.315	9	19	0,3	0,57
Konaklama ve eğlence işleri	6.492	6.698	133	154	2,05	2,3
Savunma ve güvenlik	1.907	2.173	36	475	1,89	21,86
Genel işler	9.813	9.813	1.260	2.144	12,84	22
Genel toplam	169.802	164.071	5.813	8.626	3,42	5,26
<b>2014 Yılı İçin En Yüksek ve En Düşük Sendikalaşma Oranına Sahip İller**</b>						
İl	İŞÇİ SAYISI		ÜYE SAYISI		SENDİKALAŞMA ORANI (%)	
En yüksek sendikalaşma oranının olduğu il Zonguldak	76.828		18.096		23,55	
En düşük sendikalaşma oranının olduğu 80. İl: Yalova	41.623		2.057		4,94	
TÜRKİYE	12.287.238		1.189.481		9,68	
<b>2015 Yılı İçin En Yüksek ve En Düşük Sendikalaşma Oranına Sahip İller***</b>						
En yüksek sendikalaşma oranının olduğu il Rize	39.829		11.509		28,90	

En düşük sendikalaşma oranının olduğu 80.il Antalya	512.489	27.614	5,39
TÜRKİYE	12.744.685	1.429.056	11.21

**Kaynak:** \*2014 yılı için T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, 2014 Temmuz Ayı İllere ve İşkollarına Göre İşçi - Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları, [https://www.cs.gb.gov.tr/home/contents/istatistikler/illereiskollarinagore-2014/] (17.01.2017); 2015 yılı için, T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları 2015 Temmuz Ayı İşkolu İstatistiklerinin İllere ve İşkollarına Göre İşçi Sayıları, Sendika Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları, [https://www.cs.gb.gov.tr/home/contents/istatistikler/illereiskollarinagore-2015/] (17.01.2017); \*\*T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları 2014 Temmuz Ayı İşkollarına, Cinsiyete ve illere Göre İşçi ve Üye Sayıları,[https://www.cs.gb.gov.tr/media/1716/2014\_temmuz\_cd.pdf] (17.01.2017); \*\*\*T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri:15, [https://www.cs.gb.gov.tr/media/1720/2015\_temmuz\_cd.pdf] (17.01.2017).

Düşük sendikalaşma oranının bir diğer uzantısı ise düşük toplu iş sözleşmesi sayısıdır. 2017 Şubat ayına göre Denizli’de 9 işletmede toplu iş sözleşmesi devam etmekte, 7 işyerinde yetki belgesinin alınması süreci yaşanmaktadır\*. Verilerden yola çıkılarak Denizli’de işverenlerin sendikalara ciddi biçimde direnç gösterdikleri ve sendikaya bakış açısından işçi ve işveren ilişkilerinin uzlaşmacı olmadığı ifade edilebilir.

## 5. Alan Araştırmasının İçeriği

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Alanı

Bu araştırmanın temel amacı, işverenlerin sendika üyeliği hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın başında çok daha detaylı sorularla işverenlerin sendikalar hakkındaki görüşlerinin tespiti hedeflenmiş ancak işverenlerin olumsuz tutumları karşısında, üyelik nedenleri ve bağlılık gibi temel konular incelenebilmiştir. Araştırmanın bir diğer amacı, işletme künyelerinin/özelliklerinin ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerin sendika üyeliğine bakış açılarında etkili olup olmadığını ortaya çıkarabilmektir.

Araştırma alanı 17 kişi olmak üzere, Denizli ilinde, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası kapsamında 16 işletmeyi temsil eden 5 işveren ve 9 işveren vekili ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası’na göre 3 kamu kurumunu temsil eden 3 işveren vekilinden oluşmaktadır. Araştırmanın kapsamında özel sektörde sendikalı ve sendikasız emek yoğun tekstil, cam ve tarım sektörleri, sermaye yoğun metal, enerji sektörleri ve kamu sektöründe tamamı sendikalı olan büro hizmetleri ve eğitim sektörleri yer almıştır.

### 5.2. Araştırmanın Yöntemi, Veri Toplama Aracı, Verilerin Analizi ve Araştırmanın Sınırlılıkları

Alan araştırması, nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bir durum analizidir. Çalışmada nitel araştırma yönteminin kullanılmasının nedeni, bu yöntemin kişilerin olayları ve tecrübelerini nasıl algıladıkları ve nasıl yorumladıklarını doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde analiz etme olanağı vermesi(Güler vd., 2013: 30; Yıldırım ve Şimşek, 2013: 45) ve çalışılan duruma odaklanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 57).

\* Veriler, Denizli Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü’nden elde edilmiştir.

Nitel araştırmaların amacı, derinlemesine betimleme yapabilme, yorumlama ve aktörlerin bakış açısını anlamadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 55; Güler vd., 2013: 41). Dolayısıyla bu çalışmada, işverenlerin sendika üyeliğini nasıl yorumladıklarını ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Alan araştırmasında nitel araştırma tekniklerinden biri olan, derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine görüşmelerde, ankete göre çok daha detaylı bilgi sağlanmakta, katılımcılar görüşmelerde kendilerini daha rahat hissetmekte (Boyce ve Neale, 2006: 3) ve başka biçimde elde edilmesi olanaklı olmayan verilere ulaşılabilmektedir (Tekin, 2006:104). Derinlemesine görüşmelerin olumsuz yönleri; görüşme yapılırken örneklem küçük seçildiği ve rastgele örneklem yöntemi kullanılmadığı için elde edilen sonuçların genellememesidir (Boyce ve Neale, 2006:4; Tekin, 2006:104; Glesne, 2013: 59; Boxill vd., 1997'den aktaran Güler vd., 2013: 45). Derinlemesine görüşmelerin örneklem büyüklüğünde genel kural, aynı öykülerin, temaların, sorunların, konuların tekrarlanması durumunda yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır (Boyce ve Neale, 2006:4). Çalışmada daha fazla katılımcı ile görüşülmek hedeflense de, gerek katılımcıların görüşlerinin farklılıkları içermemeye başlaması ve çok sayıda işverenin görüşmeyi ret etmesi üzerine alan araştırmasına son verilmiştir.

Araştırma kapsamındaki işverenlere resmi bir kanaldan ulaşmak için Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü'nden sendikalı işyerleri listesi talep edilmiş ancak 2014 yılına ilişkin (bölge müdürlüğü- il müdürlüğü değişim süreci nedeni ile) bilgilere ulaşılamamıştır. Dolayısıyla çalışma, İl'de sendikalılık geçmişi ile tanınan bir işletme ile başlamış ve kartopu yöntemi ile diğer sendikalı ve sendikasız işletmelere ulaşılmıştır. Kartopu yönteminin kullanılmasının nedeni bu yöntemin, *kişiden kişiye, kişiden de olaylara ulaşarak durumların tanımlanmasıyla bilgilerin zenginleştirilmesine olanak sağlamasıdır* (Creswell: 2015:159).

Katılımcılar ile yüz yüze görüşmeler; detay soru ve açık uçlu soru sorabilme esnekliği sağlayan (Güler vd., 2013: 113), daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunan bir görüşme tekniği olmasından dolayı (Yıldırım ve Şimşek, 1999:283'den aktaran Türnüklü, 2000: 546) yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden yapılmıştır\*. Katılımcıların çoğu, sözlerinin kayda alınmasından rahatsızlık duyacaklarını belirttiği için görüşmeler not edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı sosyal ortam, işveren ve işveren vekillerini kendilerine ait ofisleridir. Görüşmeler telefon ve başka kişilerin araya girmesi ile kesilse de soru tekrar sorulmuş ve yanıt alınmaya çalışılmıştır. Görüşmeler en az yirmi dakika, en fazla elli dakika sürmüştür. Katılımcılara sosyo-demografik özellikleri, işletme künyelerinin yanı sıra, sekiz soru sorulmuştur. Beş soru, sendikaya üyelik nedenlerini, bir soru sendikal bağlılık nedenlerini, bir soru sendikal faaliyetlere katılım durumlarını ve bir soru Türkiye'de işçi ve işveren sendikalarının durum değerlendirilmesini içermiştir.

\* Araştırmada görüşmeyi kabul eden iki katılımcıya mesafe ve zaman sorunu yüzünden ulaşılamamış, yüz yüze görüşme yüksek lisans öğrencisi tarafından yapılmış ve tüm kayıtlar araştırmacıya ulaştırılmıştır.

Verilerin analizi açısından çalışma, betimsel nitel veri analizidir. Bu analizde amaç, belirlenmiş temalara göre görüşmelerden elde edilen verileri/bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış biçimde ortaya koymaktır. Betimleyici analiz tekniğinde bireylerin görüşlerini çarpıcı biçimde yansıtmak amacı ile doğrudan alıntılara sık sık yer verilir ve yapılan betimlemeler açıklanarak, özetlenerek, neden-sonuç ilişkisi irdelenerek/yorumlanarak sonuçlara ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 256; Yıldırım ve Şimşek, 2003'den aktaran Özdemir, 2010:336).

Çalışmanın temel kısıtlarından biri, görüşme yapılacak kişilerin farklı sektörleri, farklı ölçekteki sendikalı ve sendikasız işletmeleri temsil edecek kadın ve erkek katılımcı olmasına dikkat edilmesine rağmen hedeflenen katılımcı görünüme ulaşılamamasıdır. Araştırma süresince Denizli ilinde özel sektörde; 5 No'lu Dokuma, Hazır Girim ve Deri işkolunda 13 (sendikasız, tekstil sektörü), 11 No'lu Çimento, Toprak ve Cam işkolunda 2 (sendikasız), 9 No'lu Banka, Finans ve Sigorta işkolunda 2 (sendikalı, bankacılık), 4 No'lu Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç İşkolunda 2 (sendikalı), 14 No'lu Enerji işkolunda 1 (sendikasız), 6 No'lu Ağaç işkolunda 1 (sendikasız), 13 No'lu İnşaat işkolunda 1 (sendikasız), 12 No'lu Metal işkolunda 2 (sendikalı); 3 No'lu Madencilik ve Taş Ocakları işkolunda 2 (sendikasız) ve 10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda 4 (sendikalı) olmak üzere, 30 işletme görüşme taleplerini ret etmiştir. Bunun nedeni, işverenlerin sendika ile ilgili bir çalışmaya karşı aşırı mesafeli durması hatta araştırmacının ajanlık ve birilerinin adamı olmakla suçlanarak görüşme yapmak istenmemesidir. Dolayısıyla çalışma, Mart 2014 yılında başlamış, Temmuz 2016'da bitirilebilmiştir.

Çalışmaya benzer biçimde, Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009:41)'nin alan araştırmasında özellikle dokuma işkolunda büyük ölçekli ve dünya çapında tanınmış işletmelerin işverenleri anketlere şüpheyle yaklaşmış ve anketler işyerindeki işçilerin "kafalarını karıştıracağı" gerekçesiyle reddedilmiştir. Urhan ve Selamoğlu (2008: 179)'un alan araştırmasında da, görüşmelerde işçilerin birbirlerine ve işverenlere karşı duydukları kaygı ve korku gözlenmiş ve özellikle kadın ve sendikasız işçiler soruları yanıtlamak istememişlerdir.

### 5.3. Araştırma Bulguları

#### 5.3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri\*

Çalışmada, işverenler ve 6356 sayılı yasanın (2/e ve 2/2. madde) "işletmenin tamamını yöneten kişidir ve bu yasa bakımından işveren sayılır" tanımlaması ve işyerine sendikanın girip girmeyeceğine karar vermede en etkili kişilerden biri olmalarından dolayı işveren vekilleri ile görüşülmüştür. Katılımcıların 5'i işletme sahibidir. Özel ve kamu sektöründeki işletmelerin temsilcilerinden oluşan katılımcıların tümü, erkek ve evlidir. En genç katılımcı 32 yaşında tarım sektöründe, en yaşlısı 72 yaşında imalat sektöründe işverendir. Tüm katılımcılar, toplam çalışma yaşamı kıdemi yüksek olan tecrübeli çalışanlardır. İşletme sahibi bir işveren dışında (ilkokul mezunu), diğer katılımcılar lisans mezunudur (Tablo 3).

Araştırma kapsamındaki katılımcılardan sadece biri, işveren kuruluşunun temsilciliğini yapan sendika üyesi bir işveren vekilidir.

\* Çalışmada katılımcılar hakkında detaylı bilgi verilememiştir. Bunun nedeni katılımcıların kendilerinin tahmin edilmesinden endişe duymalarıdır. Katılımcı bilgileri için bakınız Ek Tablo.

**Tablo 3.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

SÜTUN TOPLAMI	SENDİKAYA ÜYE OLMAYAN İŞVEREN	SENDİKA İŞVEREN VEKİLİ	SENDİKAYA ÜYELİK DURUMU				CİNSİYET	MEDENİ DURUM	EĞİTİM DURUMU	İŞYERİNDEKİ DURUMU	ÇALIŞMA YAŞAMINDA KIDEM	SENDİKALIK SÜRESİ (YIL)	SENDİKAYA ÜYELİK SAYISI			
			32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri							ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS
2	2	-	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
3	3	-	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
4	3	1	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
8	8	-	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
17	16	1	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
17	16	1	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
1	1	-	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
16	15	1	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
5	5	-	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
12	11	1	32-38	39-44	45-50	51 ve üzeri	ERKEK	EVLİ	İL KOKUL	LİSANS	FİRMA SAHİBİ	İŞVEREN VEKİLİ	MEVCUT İŞLERİNDE ORTALAMA ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)	0	1
	17,43	26														
	30,06	26														
	-	26														
16	16	-														
1	-	1														

Yüz yüze görüşmeler sırasında katılımcılara sendika kavramı ile ilk nerede karşılaştıkları sorulmuştur: Katılımcıların 4'ü sendika kavramını ilk kez üniversitede duyduğunu (K1, K3, K12, K13), 4'ü radyo, kitap ve film (Köprü filmi) aracılığı ile tanıştığını (K2, K7, K8, K15), 2'si çalışma hayatında (K6, K9) ve 2'si arkadaşı ve babası sayesinde duyduğunu (K5, K10, K11) ve 1'i Tenten (K4) dergisi aracılığı ile tanıştığını ifade etmiştir.

### 5.3.2. Araştırma Kapsamındaki İşletmelerin Künyeleri

Çalışma kapsamında Denizli ilinde faaliyet gösteren 16'sı özel sektör, 3'ü kamu sektörü olmak üzere toplam 19 işletme bulunmaktadır. Özel sektörde yer alan 16 işletmenin 5'i tekstil, 2'si tarım, 2'si enerji, 3'ü metal, 2'i çimento ve cam ve 1'i mobilya sektöründe faaliyet göstermektedir. Yedisi özel sektör, üçü kamu sektöründe toplam 10 işletmede sendikal örgütlenme varken, 8 işletmede herhangi bir sendikal faaliyet bulunmamaktadır. Özel sektörde 6 No'lu Ağaç ve Kağıt işkolunda özel



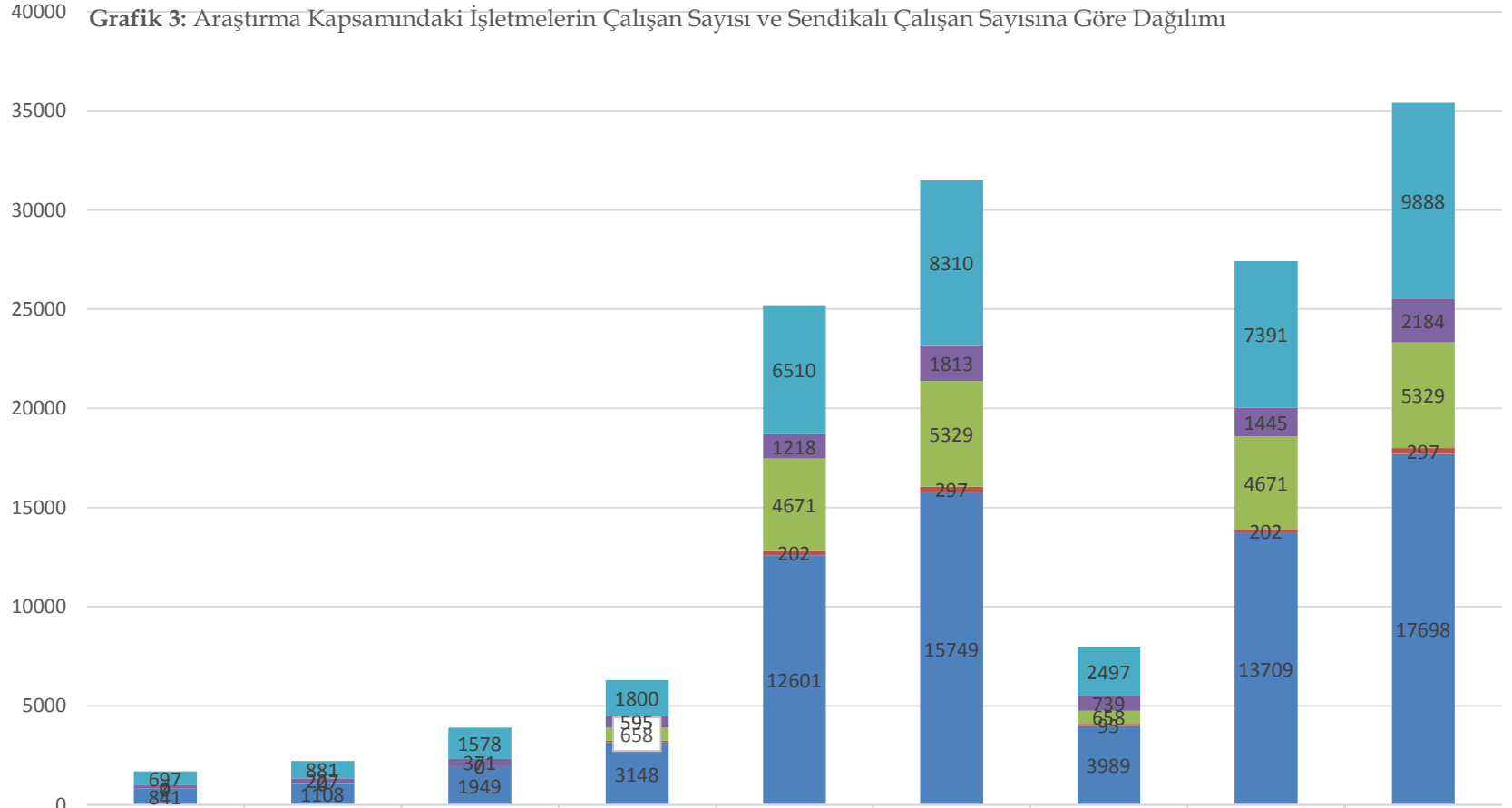
sektörde faaliyet gösteren 1 işletme,11 No'lu Çimento, Toprak ve Cam işkolunda 2 işletme, 14 No'lu Enerji işkolunda özel sektörde 2 işletme, 12 No'lu Metal işkolunda faaliyet gösteren 2 işletmede toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası'nın 4. maddesine göre 2 No'lu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri işkolunda faaliyet gösteren 1 kurum, 3 No'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda 1 kurum ve 1No'lu Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri işkolunda faaliyet gösteren 1 kurumda çalışanlar sendikalıdır. En eski tarihe sahip işletme,68 yıldır kamuda 1. Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri işkolunda faaliyette bulunan işletmedir. En genç işletme, özel sektörde 2 yıllık geçmişe sahip14 No'lu Enerji işkolunda faaliyet gösteren işletmedir. Tüm işletmelerin ortalama yaşı yaklaşık, 29 yıldır. Yıllık net satış hâsılatı ya da mali bilançoları konusunda yanıt veren özel sektör işletmelerin 12'sinin toplam cirosu,20.047.257.507.433 TL'dir.

Alan araştırması kapsamında yer alan 19 işletmede, 5.626'sı sendikalı ve 12.072'si sendikasız olmak üzere, 17.698 kişi istihdam edilmektedir. Sendikalı işçilerin %94.7'simavi yakalıdır. Sendikalı 5.626 işçinin %94.7'si erkek, %5.3'ü kadındır. Kadın işçilerin düşük sendika üyeliği oranları Urhan'ın(2014), ve Urhan ve Selamoğlu'nun (2008), tekstil sektöründe hiçbir işçinin sendikalı olmaması ise Çetik ve Akkaya (1999: 107)'nın çalışmalarını desteklemektedir.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmeliğe<sup>13</sup>göre özel sektördeki işletmelerin ölçekleri 1 mikro ölçekli, 1 küçük ölçekli, 3 orta ölçekli ve 11 büyük ölçekli olarak dağılım göstermiştir.

---

<sup>13</sup> İlgili yönetmeliğin 5. maddesine göre; Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin sınıflandırılması a) Mikro işletme: On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler; b) Küçük işletme: Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri sekiz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler; c)Orta büyüklükteki işletme: İkiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.



	KADIN	ERKEK	SENDİKASIZ İŞYERİ ARA TOPLAMI	KADIN	ERKEK	SENDİKALİ İŞYERİ ARA TOPLAMI	İŞYERİNDEKİ DURUMUN CİNSİYETE GÖRE TOPLAMI	ERKEK	GENEL TOPLAM
MAVİ YAKALI	697	881	1578	1800	6510	8310	2497	7391	9888
BEYAZ YAKALI	144	227	371	595	1218	1813	739	1445	2184
SENDİKALİ MAVİ YAKALI	0	0	0	658	4671	5329	658	4671	5329
SENDİKALİ BEYAZ YAKALI	0	0	0	95	202	297	95	202	297
ARA TOPLAM	841	1108	1949	3148	12601	15749	3989	13709	17698

Bu çalışmada da, sendikalı olan 10 işletmenin tamamının büyük ölçekli olması Uçkan ve Kağncıoğlu'nun (2009: 44), PETKİM'in (2015: 107-113) ve ÇSGB'nin (2012: 84) bulgularını desteklemektedir.

#### 5.4. Alan Araştırmasının Bulguları

##### 5.4.1. İşçi ve İşveren Sendikasına Üyelik Nedenleri

Çalışmanın temel varsayımını test etmek amacı ile katılımcılara, işçi ve işveren neden bir sendikaya üye olacağı sorusu yönlendirilmiştir. Soruya 15 katılımcı, işçilerin sendikaya üyeliği konusunda açıklama getirmiş, 1 katılımcı (K9) yanıt vermek istememiş ve işletme sahibi katılımcı (K6), işçi sendikasını açıkça ret etmiştir.

Katılımcıların çoğu (14kişi), işçilerin sendikaya üyelik nedenlerini hak temelli açıklamıştır. Katılımcılar bir işçinin; *mali destek sağlanması, pazarlık gücünün artması, toplu sözleşmeden yararlanılması, ücretin artması, ücret eşitliğinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, özlük haklarının korunması, sosyal ve ekonomik hakların sağlanması (doğum izni, tatil izni gibi) durumun da sendikaya üye olabileceğini düşünmektedir. Ayrıca, 2 işveren işçi sendikasının işçinin örgütlenme hakkını ve kendini ifade edebilme fırsatını sağladığını (K1, K10); 1 işveren, iş ihlallerinde sendikasının işçiyi daha iyi savunduğunu; 1 işveren, işçi sendikalarının sosyal statüyü ve aidiyeti sağladığını (K11); 1 işveren (K12) ise emek-sermaye arasında dengeyi sağladığını ifade etmiştir. İşverenlerin işçilerin sendikaya üye olma nedenlerinde hak, bağlılık temelli yaklaşımları, işçi ve öğrenciler ile yapılan diğer alan araştırmalarının nedenleri ile benzerlik göstermektedir<sup>14</sup>.*

Enerji işkolunda büyük ölçekli bir işletmenin işveren vekili üye olmayı toplu sözleşme ile ilişkilendirmiştir;

*"Bir sendikaya üye olunması halinde, işçi toplu sözleşmeden faydalanabilir. Toplu sözleşme ise kanun hakları üzerinde gerçekleştiği için daha avantajlı olmaktadır. Ayrıca, işveren tarafından yapılacak hak ihlallerinde sendika tarafından savunulabilmektedir. İşçi haklarının artırılması ve savunulmasında güvence olmaktadır." (K17)*

Tekstil sektöründe orta ölçekli işletmenin işveren vekili(K4) ve büyük ölçekli metal işkolundaki işveren vekili (K2) ise ideal işçi sendikasını tanımlamıştır;

*"İşçinin niyeti açık ve deneme üretimi yapan üretimin %5'nin %1'i işçinin %4'ü size vereceğim derse olur. İş akışı yapmalı. Üretim ve verimlilik artışı sağlamalı, işçileri eğitirse, üretimi artırır o işçi sendikası gelsin!" (K4)*

*"İG Metal bilinci olmalı. Almanya'daki sendika gibi olursa Türkiye'de sendikalar olması gerektiği durumda olur... Avrupa tipi sendikacılık olmalı..." (K2)*

K4 ve K2'ye benzer biçimde ÇSGB'nin araştırmasında da işverenler, ideal sendikayı işyerinde çalışma barışını sağlayan (%78.6), personelin performansını artıran (%66.7), yönetime katılmasını sağlayan ve verimliliği artıran(%53.9) özellikler ile betimlemişlerdir (2012: 82).

<sup>14</sup>Urhan ve Selamoğlu (2008: 190); Urhan (2014: 57); Urhan (2005: 78-85); Alpar (2015: 27); Yılmaz (2015: 106); Akgün ve Tüfekçi (2015: 187); Taşkıran, (2011: 10-12); Uçkan ve Kağncıoğlu (2009: 48-50).

Tekstil sektöründe sendikası büyük ölçekli bir işletmenin sahibi işveren, Roy'un korku ve yok edici yaklaşımını destekler biçimde sendikaları sektörde istemediğini ve pazarlık gücünü de işveren sendikası ile paylaşmak istemediğini ifade etmiştir:

*“İşçi sendikaları emek yoğun işletmelere girmemeli! Pazarlık başkası ile yapılmaz. Ben işçi ile pazarlığı kendim yaparım” (K6)*

İşçi sendikalarını doğrudan ret etmeyerek üyelik nedenlerini açıklayan katılımcılar, işveren sendikaları hakkında daha çekimser görüşlere sahiptir. Beş işveren, işveren sendikasına üye olmak için bir neden olmadığını ve üye olmak istemediğini (K5, K6, K13, K6, K4), bir işveren sendikası hakkında bilgi sahibi olmadığını (K7) ve bir işveren (K2) ise işveren sendikasının çalışma hayatında çelişkiye neden olduğunu ifade etmiştir. Sendikalı işletmelerin katılımcılarının çoğu (10 katılımcıdan 9'u) işveren sendikasına olumlu bakarak üyelik nedeni açıklarken, sendikası işletmelerin katılımcılarının çoğu (7 katılımcının 5'i), işveren sendikasına gerek olmadığını düşünmektedir.

Tekstil sektöründe büyük ölçekli işletmenin yönetim kurulu başkanı, Rasyonel Seçim ve Fayda Modeli'ne uygun biçimde üyeliğin maliyetine dikkat çekmiştir:

*“Olmak istemem, mantıklı değil, aidat ödemek falan” (K5)*

Metal işkolunda faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmenin işveren vekili konuya işveren sendikalarının var oluş nedenlerine dikkat çekerek yorum yapmıştır:

*“İşveren sendikaları doğal bir çelişkinin içinde. Bütünlük duygusundan uzak, farklılık yaratmakta, demokraside kutuplaşma yaratmakta. Yaratılan çelişki, iki tarafın bazen ilişkisi olmak zorundadır.” (K2)*

Orta ölçekli tekstil işletmesinin işveren vekili de K2'ye benzer biçimde işveren sendikalarının varlığını sorgulamakta ve onları tümünden ret ederek, Gall'ın Zarar Yaklaşımını farklı açıdan desteklemektedir:

*“İşveren sendikasına gerek yok. İşçinin niyeti açık” (K4)*

Ağaç ve kâğıt işkolunda toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu büyük ölçekli bir işletmenin işveren vekili K2 ve K4'e benzer biçimde sendikaların varlığını sorgulamakta ve sendikayı, grup temelli üyelik yaklaşımlarında olduğu gibi kendisine yarar sağlaması durumunda kabul etmektedir:

*“İşveren sendikalarını gerekli görmüyorum. İşletmeyi bilen işverendir. Sendikanın gücüne gerek yok. İşveren sendikası, benzer sektörlerle kıyaslama yapıp, destek olursa, veri sağlarsa, elimizi güçlendirirse olsun” (K13)*

Tekstil sektöründe orta ölçekli işletmenin sahibi işveren ise;

*“İşveren sendikası ne iş yapar bilmiyorum, yorum yapamam” (K7)*

ifadesi ile işveren ve işveren sendikaları arasındaki iletişim kopukluğuna dikkat çekmektedir.

Tarım sektöründe sendikası mikro ölçekli işletmenin işveren vekili (K3), grup temelli fayda yaklaşımlarını destekler biçimde ücretleri düşük tutmak için işveren sendikasının varlığını gerekli görmekte ancak üye olmayı düşünmemektedir.

Araştırmada özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerin (5 işverenin 3'ü), işveren vekillerine (11 işveren vekilinin 2'si) göre işveren sendikasına karşı belirgin biçimde mesafeli durduğu gözlenmiştir.

Kamu sektörü katılımcılarının tamamı (K8, K11, K12); özel sektörde 2 işveren (K1, K14) ve 4 işveren vekili (sendikalı işletme katılımcısı, K9, K10, K15, K17) işveren sendikaları için olumlu yorumlar yapmıştır. 1 No'lu işkolunda faaliyet gösteren sendikalı kamu kurumunun işveren vekili toplu pazarlığın sağlayacağı çıkarlara ulaşmak için sendikaya üye olmak istemektedir;

*“Benim hakkım olsa kesinlikle kullanmak isterim. İşveren sendikası işveren adına herşeyi yapar, toplu pazarlık için üye olunur. En iyi koşullarda en iyi hizmet almayı amaçlar ve bu sendika ile olur. Daha uzman ve deneyimli insanlarla toplu pazarlık yapar.” (K11).*

İşveren sendikası temsilcisinin örgütlülüğe yaptığı vurgular Geleneksel Kuramı, Etkileşimci Yaklaşım ve Sosyal Kimlik yaklaşımlarını destekler niteliktedir. K9'a göre bir işveren;

*“Karşımızda işçi sendikası örgütlü bir güç, onların karşısında örgütlü bir güç olarak işveren sendikası doğmuştur. Pazarlık ortamında zarar görmemek için işçi sendikası karşısında bir işveren olarak değil de sendika olarak daha iyi pazarlık yapılacaktır. Rekabet açısından daha iyi bir ortam olacağı için”*

işveren sendikasına üye olmalıdır ve kendisi; *“...grup toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi, rekabetin daha eşit koşullarda olması, örgütlü güç karşısına örgütlü güç olarak çıkmak için” (K9)* işveren sendikasının temsilciliğini yapmaktadır.

Enerji işkolunda faaliyet gösteren işletmenin işveren vekili de, işveren sendikasına üye olarak kurumsal şirketlerin tarafını tekleştirdiğini ve haklarda standart sağladığını düşünmektedir (K17).

Katılımcıların işveren sendikasına üye olmada açıkladıkları nedenler; *“işveren sendikasının sektördeki işletmeleri geliştirmek, verimliliklerini artırmak, yenilik yaratmak, işvereni bilgilendirmek, özlük haklarını korumak, en iyi toplu pazarlığı yapmak”*tır.

Katılımcıların işçi ve işveren sendikasına üyelik hakkındaki görüşlerinde işletme ölçeği farklılık yaratmamıştır. Ancak, tekstil sektöründeki işletme sahipleri işveren vekillerine göre her iki sendikaya karşı daha fazla olumsuz görüşe sahiptir.

#### 5.4.2. İşveren Sendikasına Üye Olmama Nedenleri

İlgili yazında, sosyo-psikolojik temelli yaklaşımlar ile daha çok işçini neden sendikaya üye olmayacağı açıklanmaya çalışılmıştır (bakınız, başlık 2). Dolayısıyla çalışmada işveren ve işveren vekillerinden sendikaya üye olmayacakları tespit edilmeye çalışılmıştır. Özel sektörü temsil eden katılımcıların 6'sı, işveren sendikasına üye olmama nedenlerinden daha çok, işveren sendikasına neden gerek olmadığını açıklamıştır. Çalışmanın başında da belirtildiği gibi işverenlerin başka alanlarda da örgütlü olması, işveren sendikalarına üyeliklerini olumsuz etkilemektedir. Metal sektöründe büyük ölçekli işletmenin vekiline göre;

*“İşverenler başka yerlerde de örgütlü oldukları için sendika kurmalarına gerek yoktur (K2)*

Katılımcıların işveren sendikasını gerekli görmeme nedenleri, Etkileşimci Yaklaşım ve özellikle sosyal Kimlik Yaklaşımının onlar-biz varsayımını desteklemektedir:

*“İşveren sendikaya üye olursa bu etki tepki doğurur dolayısıyla işverensendikasına gerek yoktur (K5);*



*“İşverenin sendikaya üye olmasını gerektirecek şartlar yoksa işçi sendikaya üye değil ise işveren sendikasına gerek yok” (K9);*

*“İşveren işçisini gözetiyor ve sosyal diyalog var ise işveren sendikasına gerek yoktur.” (K13)*

*“İşçi ve işveren sendikası işyeri esasına göre kurulursa, işveren sendikasına gerek yok, bana bir şey vermez. İşçiler ile anlaşıyorum.” (K4, tekstil sektörü);*

Enerji işkolundaki işletmenin işveren vekiline göre işveren sendikaya üye olmamalıdır, çünkü üye olması işyerinde çatışmaya neden olacaktır:

*“İşveren ve işçi çıkarları çatışabilir. İşveren işçinin haklarını ihlal etmese de yeni düzen veya çalışma sistemi kurarak verimin artırılmasını sağlanmaya çalışabilir. Ancak bu durum işçinin çıkarlarına ters olabilir. Bu düzeni uygulayabilmek için üye olunmamalıdır.” (K17)*

İşletme sahibi katılımcının görüşü ise uluslararası ve ulusal yazının sendika üyeliğinin sektöre göre değiştiği bulgusunu destekler biçimdedir:

*“Geçmiş dönemde işveren sendikası beni üye yapmak istediği ancak istemedim! Emek yoğun sektöre sendikaya gerek yok!” (K6, tekstil sektörü, sendikasız işletme);*

Tekstil sektöründe sendikasız işletmenin sahibi (K7), işveren sendikasının ne işe yaradığını da bilmediğini ancak modern çağa da yakışmadığını belirtmiştir.

Kamu sektöründe 03No’lu işkolundaki kurumun işveren vekili sendikaya üye olmamasını adil olmak ile açıklamıştır:

*“Amir olmam nedeni ile sendikaya kayıt olma gibi bir durumum olmadı. Adil davranmak açısından düşünmedim” (K8)*

Kamu sektöründeki diğer 2 katılımcı sendikanın amacı dışına çıkması ve yetersizliğinde sendikaya üye olmayacaklarını belirtmiştir: 02 No’lu işkolundaki kurumun işveren vekili, sendika siyasi ve ideolojik yapıda olursa üye olmayacak (K12); yine kamu sektöründe 01 No’lu işkolundaki işletmenin işveren vekili (K11) yüksek aidat alan, toplu pazarlığı ve diğer hak temelli faaliyetleri yetersiz biçimde yapan, üyelerini bilgilendirici ve AR-GE faaliyetleri yapmayan, dayatıcı sendikaya üye olmayacaktır.

K11’e benzer biçimde özel sektörde bir işveren vekili, sendikanın çalışma ilişkileri ahlakına uygun davranmadığı durumda işveren sendikasına üye olmayacağını ifade etmiştir:

*“İşçilerin aleyhine işlem yapılıyorsa, ücretler düşürülüyorsa, işçilerin hakları gasp ediliyorsa o işveren sendikasına üye olunmamalıdır.” (K3, tarım sektörü, işveren vekili)*

Özel sektörde metal işkolunda büyük ölçekli 2 işletme için görüş bildiren işveren vekiline göre (K10); işveren sendikasının kurallarına uymak örneğin, zam oranı sendikanın belirlemesi onların ellerini bağlayacaktır ve işveren sendikası bugün gelse yine de üye olmayacaktır. Enerji işkolunda sendikalı işletme sahibi (K14), çelişkili biçimde işveren sendikasına üye olmama gibi bir durumun olmayacağını, üye olunması gerektiğini düşünmekte ancak işveren sendikasına üye olmamaktadır. Aynı işkolunda işveren vekili (K16) ise koşullar gerektirirse işveren sendikasına üye olunabileceğini düşünmektedir.

Özel sektördeki sendikalı işyerlerinin 2katılımcısı (K13, K17), sendikaya üye olmanın gerekli olduğunu üye olmamanın nedeninin olmadığını düşünmektedir. Özel sektördeki sendikasız işyerlerinin katılımcıları, özellikle işletme sahipleri (K5, K6, K7) sendikalı işyerlerinin ve kamu sektör katılımcılarından farklı olarak kendi otoritelerini işveren sendikasına devretmeye istekli gözükmemektedirler.

### 5.4.3. Çalışanların Sendikaya Üye Olmama Nedenleri

İşçilerin sendikaya üye olmama nedenleri arasında işten atılma korkusu ciddi bir yer tutmaktadır (bakınız başlık 2 ve 3).Bu bağlamda çalışmada işverenlere, çalışanların neden sendikalara üye olmadıkları sorulmuştur. Yüz yüze yapılan görüşmeler sonunda 6 katılımcı (K3, K5, K11, K12, K14 ve K15) ilgili yazını destekler biçimde işçilerin işten atılma korkusu yüzünden sendikaya üye olmadıklarını ifade etmiştir. Yedi katılımcıya göre(K1, K4, K7, K8, K9, K11, K13), işçi sendikalarının işçilerin haklarını yeterince arayamaması, işçilerin sendikaya üye olmama nedenidir. Dört katılımcı (K1, K11, K13, K17) ise işçilerin sendikanın siyasete bulaşması ve ideolojik davranması yüzünden sendikaya üye olmadığını düşünmektedir.

Tarım sektöründe faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmenin sahibine göre(K1);

*“Sendikanın tek taraflı düşünmesi, işverenini düşünmemesi, işyerini zarara uğratması, demokratik hakları savunmaması, şeffaf olmaması, işçilerin taleplerini dinlememesi, farklı amaçlara ve siyasete bulaşması, işçinin sendikaya üye olmamasına neden olmaktadır.”*

Metal sektöründeki bir işletmenin işveren vekiline göre (K2), sendikal hayatta akılcı bir düzen olmaması ve seyyanen zam işçilerin sendika üyeliğini engellemektedir.

Tekstil sektöründeki büyük ölçekli işletme sahipleri açık ve net biçimde,geçmiş tecrübeleri ve iflas ederim korkusu ile işyerlerinde sendika istememekte ve bu yaklaşımları ile Roy'un Kötü/Uğursuz sınıflandırmasını pekiştirmektedirler (K5, K6, K7);

*“Patron istemez. Patronlar sendikalı işçilerle çalışmak istemez. 1980 öncesi olaylar nedeniyle, sendikaları öcü olarak görüyoruz.”(K5);*

*“Sendika yöneticilerinin mantıkları ile çalışmak zor. Bizim başka yatırımımız yoktur. Sendika adamı batırır...”(K6);*

Tekstil sektöründe sendikasız orta ölçekli işletmenin sahibi (K7) işçilerin, alacağını alamayacağı ve işyerini batıracağı için; sendikalı işletmenin işveren vekili (K9), sendikaların yüksek aidat aldıkları, çalışanlar için gerekli mücadeleyi yapmadıkları ve grev/lokavt süresince çalışanlarının arkasında durmadıkları için işçilerin sendikaya üye olmadığını düşünmektedirler.

Sendikalı işletmelerin işveren vekillerinin ifadeleri, Roy'un korkutarak sendikasızlaştırma yaklaşımına örnek oluşturmaktadır (K15);

*“İşçinin işini kaybetme korkusu var. Bilinç ve eğitim düzeyi eksikliği var. Demokratik toplumlar, örgütlü toplumlardır. Ancak işçi sendikalı olursa, toplum dışına itileceğini, çalışma arkadaşlarının ve işverenin onu dışlayacağını düşünmektedir. İşten atılma korkusu da bir neden.”*

Kamu sektöründeki işveren vekiline göre de sendikaya üye olmamada en büyük neden (K11);

*“ Çekinince, baskı, siyasi yandaşlık, korku. En büyük neden korku!...” dur.*

Diğer yandan, K4'e göre (tekstil sektörü, işveren vekili), işçiler hak kayıpları yok ise alacakları her şeyi alıyor ve maaşları tam ödeniyorsa, sendikaya üye olmazlar. ÇSGB'nın araştırmasında da işverenler, işçi ve işveren haklarının yasa ile tam bir güvenceye alınmaları, işverenin çalışanlarını koruyucu önlemler alması durumunda sendikaya gerek olmayacağını düşünmektedir (2012: 85). Farber ve Krueger'in (1993'den aktaran Cregan, 2005: 284) çalışmasına göre de işverenler işyerinde sendikacılığı önlemek için tatmin edici koşullar sağlamaktadır.

Tekstil sektöründeki katılımcıların ve işletme sahiplerinin işyerlerinde sendikaya karşı olmaları, Denizli'de dört sigortalıdan birinin tekstil sektöründe çalıştığı halde\* neden sendika üyesi olmadığını açıklayabilmektedir.

Çalışmada kapsamındaki işverenlere göre, çalışanların işveren baskısı/işten atılma korkusu ve sendikaya olan güvensizlik yüzünden sendikaya üye olmaması, benzer sonuçlara ulaşan Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009:51), Urhan ve Selamoğlu (2008:187-188), Urhan (2005: 73-74) ve Buğra vd., (2004:13)'nin çalışmaları ile örtüşmektedir.

#### **5.4.4. İşveren Sendikası Üyeliğinden Ayrılma Nedenleri**

Araştırma sırasında katılımcılara işveren sendikası üyeliğinden hangi nedenle ayrılabilirlerine yönelik soru yönlendirilmiş ve işveren sendikasına üye olmama nedenlerinde sendikayı gerekli görmeyen katılımcıların (K2, K4, K5, K6, K7, K9, K10) ayrılma nedeni göstermemeleri konusunda tutarlılık sergiledikleri görülmüştür. İşverenlerin sendika üyeliğinden ayrılmada en sık tekrarladıkları nedenler, sendikanın siyasete bulaşması (K3, K12, K16, K17), tüzük ve amaç dışına çıkılmasıdır (K14, K11, K15, K17):

*“Sektörün ve işverenin hak ve çıkarlarını iyi temsil etmemesi, eylem ve faaliyet gerçekleştirmemesi”(K11, kamu sektörü);*

*“İşlevi maddiyata doğru kaydırması, ödenekleri artırması, hizmet vermemesi”*

(K13)

*“Rekabete önem vermemesi, yönetimin ve hükümetin üzerinde baskı kurması”*

(K3)

İşveren sendikası temsilcisi K9, Etkileşimci Yaklaşım ve Atfetme Kuramına uygun biçimde işçi sendikasının son bulması ve sendika üyeliğinin bireysel ve grupsal kazanç sağlamaması durumunda üyelikten çıkacağını belirtmiştir. K15 ve K1'nin ifadeleri ise Rasyonel Seçim ve Faydacı Yaklaşımı desteklemektedir:

*“Kısa dönemli çıkarlar için uzun dönemli çıkarların korunamaması, işçi ile ortak bilincin oluşturulamaması ve sendikalı olmanın ek haklar sağlayamamasıdır.”*

*“Aidat karşılığı hizmet yapmayacaksa ayrılırım. Paraları alıp, Mercedesleri alırsa ayrılırım. Sunduğu şeyleri net ifade etmesi, açık ve gerçekçi olması lazım, değilse ayrılırım” (K1, işletme sahibi)*

İşveren sendikası üyeliğinden ayrılma nedenini, *sendikanın siyasete bulaşması* olarak gösteren katılımcılar hem kamu ve hem de özel sektördeki sendikalı işletmelerin işveren

\*2015 sigortalı oranı %28.6, sendikalaşma oranı %1.36, bakınız Tablo 2.

vekilleridir (K11, K12, K16, K17). Sendikasız işletme katılımcılarının çoğu (yedi işletmenin altısı) işveren sendikasıyla ayrılma nedeninde de üyeliğe gerek olmadığı konusunda hemfikir olarak, sendikalı işletmelerin katılımcılarından farklılık göstermişlerdir.

#### 5.4.5. İşçi ve İşverenlerin Sendikaya Bağlılık Nedenleri

Alan araştırması ile elde edilmeye çalışılan diğer bir bulgu, katılımcıların sendikaya bağlılıkla ilgili görüşleridir. Bu bağlamda, katılımcılara işçinin ve işverenin sendikaya neden bağlılık duyması gerektiği sorulmuştur. Sorunun ortaya çıkarması beklenen bir diğer sonucu, işverenlerin sendikasızlaştırma çabalarında işçilerin sendikalarına bağlılığın onları ne kadar etkilediğidir. Katılımcıların 15'i (K1 ve K11 dışındaki katılımcılar) işçi ve işveren için bağlılık nedenlerini ayrı ayrı yorumlayamayıp, her iki grup için birlikte değerlendirme yapmıştır. On katılımcı, (K1, K8, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17) *sendikanın üyelerinin haklarını etkin biçimde savunması ve sağlamasını* bağlılık yaratan neden olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların 2'si işveren sendikasına gerek olmadığını düşündüğü için (K5, K6), sendikaya bağlılık ile ilgili görüş bildirmemiştir. Metal sektöründe büyük ölçekli işletmenin işveren vekili, işçinin sendikaya bağlılık hissetmemesi gerektiğini düşünmektedir:

*"Bağlılık hissetmemeli. İşyeri teorik avantajlar sağlıyorsa, toplu sözleşmede düzenlenen, sağlanması düşünülen uygulamalar ve düzenlemeler var ise bağlılığa gerek yok"* (K2)

K2 ile aynı görüşü paylaşan K4'e göre (tekstil sektörü, işveren vekili), işçi sendikası haklarını aradığı için bağlılık hisseder ancak işveren, sendikasına karşı bağlılık hissetmez. K4'nün söylemi, işveren sendikalarının üyelerinin beklentilerinin ve sendikaya attikleri değer farklı olabileceğini göstermektedir.

Sendikalı işletmelerin temsilcileri sendikaya bağlılığı sağlayan koşulları fayda, hak ve birliktelik ruhu üzerinden açıklamıştır:

*"Hak ve hukuku koruma. Güç birliği. İşçi ve işveren bulunma nedenlerinin karşılığını alıyor ise ortak güç ortak sınıf bilinci, ortak çıkarlar, ideolojik bilinç bağlılık hissettirir."* (K15, sendikalı işletme, işveren vekili)

*"Gönül bağı. İlk kez üye olduğu sendikanın sağladığı haklar, yararlar ile bağlılık hisseder."* (K13, sendikalı işletme, işveren vekili);

*"İşçi ve işveren için ekip ruhu, birliktelik, beraber otaya katma değer koyma ve karşılığını bir aile ortamının olması ve tabii ki ücret, sosyal hakların alınması."* (K16, sendikalı işletme, işveren)

Sendikasız işletmelerin katılımcıları da sendikalı işletme katılımcılarına benzer biçimde sosyal birlikteliği vurgulamışlardır:

*"Sosyal çevre sayesinde kendisini kimliklendiriyor ise olmak istediği yerde kendisini temsil ediyor ise sosyal çevre sağlıyor ise kişi bağlılık hisseder."* (K3, katılımcı işveren sendikalarının üyelik taleplerini ret etmektedir)

*"Ait hissetme, sosyal anlamda. Her ikisi içinde kendini rahat ifade edebilmeli, saygınlık görmeli."* (K1, sendikasız işletme, işletme sahibi)

Kamu sektöründe işveren vekili;

*“Özlük hakları, sosyal hakları, emek haklarını koruyan ve siyasi, ideolojik düşüncelerine karşılık bulursa...” (K13)*

bireyin sendikasına bağlılık hissedeceğini düşünmektedir. Ancak K13’den farklı olarak özel sektörde sendikalı işletmenin işvereni, sendikanın siyaset yapmasının sendikaya bağlılığa son veren, aksi durumu bağlılığı artıran bir unsur olarak görmektedir;

*“Liderim siyasete bulaşmazsa, sendikalar sarı sendika olmazsa, siyaset yapmazsa, siyasi görüşe hizmet ederse bağlılık olmaz.”*

Hem işçi hem de işveren sendikasına bağlılık için yorum yapan kamu sektöründeki katılımcı (K11) ise K13’den farklı olarak, aynı ideolojiye ve siyasi duruşa sahip olmayı kamu görevlisi için en önemli bağlılık nedeni olarak görmektedir; işçilerin korktuğu ve dışlanmak istemediği ve sosyal çevre kazanmak için sendikaya üye olduklarını düşünmektedir. K11’e göre işverenler, siyasi görüşlerden işçi kadar etkilenmezler.

İşveren sendikası temsilcisi bağlılık nedenlerini işveren açısından açıklamıştır;

*“Örgütlü güç olmak, eğitimler, sektörde toplu iş sözleşmesinin uygulanması, iş barışı,...ortak çözümler bulmak, işveren sendikasının bilgi havuzundan faydalanmak.” (K9)*

Tarım sektöründe küçük ölçekli işletmenin işveren vekili, sendikal bağlılığı işçi açısından açıklamış ve bağlılığın sendikanın örgütlendiği sektöre göre değişeceği yorumunu getirmiştir (K3);

*“Sendikaların işçi haklarını düzeltmediği sektörler var. İşçiler bu sektörlerde sendikaya üye olmalıdır. Sendika da herkes için katma değer yaratır ve iş güvencesi sağlar ise bağlılık olur.”*

İşçi ve işveren sendikasına bağlılık nedenleri konusunda sendikalı işletmelerin katılımcılarının tamamı görüş bildirirken, sendikasız işletmelerin 2 katılımcısı (K5, K6) görüş bildirmemiş, 2’si işverenin bağlılık hissetmeyeceğini ifade etmiş (K2, K4) ve 1’i (K1) sadece işçi açısından açıklama getirmiştir. Bulgulara göre, işletmenin sendikasız ve büyük ölçekli olması işverenler açısından sendikal bağlılığı olumsuz etkilemektedir.

#### **5.4.6. Katılımcıların Sendikal Faaliyetlere Katılma ve Sendikaya Üye Kazandırma Durumu**

İşçiler ve işverenler sendikaya üye olmasa bile sendikanın tüzüğüne bağlı olarak sendikal faaliyetlere katılabilmektedir. Özellikle çalışanların sendikal faaliyetlere katılması sendikaların üye sayısını artıran bir koşul olmaktadır. İşverenlerin sendikal faaliyetlere katılması işyeri veya kendisi sendikal değil ise işçiye göre daha güç gözükmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular bu durumu destekler niteliktedir: Katılımcıların 14’ü herhangi bir sendikanın faaliyetine katılmadıklarını ve sendikaya üye kaydetmeye yönelik bir girişimleri olmadığını ifade etmiştir. K2, sendikal faaliyetlere çağrılmış ancak katılmamıştır. K3 ise işveren sendikalarının gelip kendisini üye yapmak istediğini ancak kabul etmediğini ifade etmiştir.

Araştırma kapsamındaki sendikal faaliyetlere katıldığını ifade eden katılımcılar, kamu ve özel sektördeki sendikal işletmelerin işveren vekilleridir:

*“Faaliyetlere işveren olarak katılıyoruz. Yeni çıkan tüzükler, yönetmelikler, sosyal diyalog faaliyetlerine (baş temsilcisi ve insan kaynakları ile birlikte) katılıyoruz. Ancak en az sayıda faaliyetlere katılıyoruz.” (K9, özel sektör);*



*“Sendikal faaliyetlere katılıyorum. Üye olmasam da çalışmalarına katılıyorum. Basın açıklamasına katıldım. Sendikalı arkadaşlar ile ihtiyaç duyulduğu takdirde iletişimdeyiz. Sendikaya üye de kazandırdım. Sayısı belli değil, üç, beş değil, yüzlerce.”(K11, kamu sektörü)*

Sendikal faaliyeti farklı biçimde değerlendirerek yorum yapan Enerji işkolundaki işveren temsilcisine göre işçilerin sendikaya üyelik sürecinde yer almak sendikal bir faaliyettir:

*“Evet, yılda yüzün üzerinde çalışanımız sendikalı olmaktadır.”(K14)*

Sendikal faaliyetlere katılmayan ancak sendikaya üye kazandıran sendikal işletmenin katılımcısı Enerji işkolundaki K14’den farklı olarak işçilerin sendikaya üye olma sürecini sendikal faaliyet olarak değerlendirmemiştir:

*“Sendikal faaliyetlere katılmıyorum... bünyeye aldığımız taşeronların hepsini sendikaya kaydettik. Tam rakamı bilmiyorum fakat... civarında.”(K16)*

Katılımcılar kamu veya özel ya da farklı sektörlerde faaliyet gösterebilirler, işletme sendikalı olsa veya olmasa da çoğunlukla sendikal faaliyetlere katılmamaktadırlar ve katılmama nedenleri ayrı bir çalışma olacak kadar geniş bir konudur.

#### **5.4.7. Katılımcıların Türkiye’deki İşçi ve İşveren Sendikalarının Durumlarına Yönelik Görüşleri**

Araştırma sırasında katılımcılardan, Türkiye’deki sendikal durumun genel bir değerlendirmesi istenmiş ve katılımcılara sendikalaşma oranı açısından 81. sırada olan Denizli’de sendikalaşmanın neden olmadığını ortaya çıkarmaya yönelik sorular yöneltilmiştir.

Katılımcıların tamamı sendikalara yönelik olumsuz görüşlere sahiptir ve sendikacılığın olması gerektiği gibi yapılmadığını düşünmektedir. Çünkü, sendikalar siyaset yapmaktadır (K3, K8, K10, K13); çağın gerisinde kalmış sendika anlayışını sürdürmektedir (K2, K4, K9); işçi sendikası liderleri lüks yaşayıp, gerçek liderlikten uzaklaşmıştır (K5, K7); sınıf bilincinden uzaklaşmıştır (K14, K16, K17).Söz konusu sorunlara yönelik olarak iki katılımcı sendikaların yeni baştan tasarlanması gerektiğini düşünmektedir:K2 ve K4’e göre;

*“... İşçi sendikaları değerlendirilemeyecek kadar kötü durumdadır. Avrupa tipi sendikacılık olmalı, seyyanen zamdan vazgeçilmeli. Ücret bireysel performans ile belirlenmeli. Sendikalar çoğunlukla nitelikli olmayan işgücünün temsilcisi.”(K2, büyük ölçekli)*

*“Yeni baştan kurulmalı. İşçi sendikaları mafya gibi! İşverene kötü davranıyorlar, işvereni yanlış tanıyorlar. İşveren açısından, işyerinin kapatılması tehlikesine karşı sendikalar esnek karar vermeli... İşçi ve işveren sendikaları teknolojin gerisinde!” (K4, orta ölçekli)*

Tekstil sektöründeki diğer bir katılımcı (K7), sendika liderlerinin modelini bile bilmediği lüks arabaları olduğunu, çok lüks yaşadıklarını ve emekçilerin parasını yediklerini, koltuklarını bırakmadıklarını, örgütü çürüttüklerini düşünmektedir.

Metal işkolundaki sendikal işletmenin işveren vekiline göre (K10), 1980 öncesi yaşanan kötü olaylar ve grevler sendikaların olumsuz algılanmasına neden olmakta, işçi



sendikaları hala haksız yere greve gitmekte, hem işçi hem de işveren sendikaları çıkarları için siyaset yapmaktadır. Benzer biçimde günümüzdeki işçi sendikaların siyasetle ilişkisi olduğunu düşünen K3 (tarım sektörü) ve K13'e (ağaç ve kâğıt işkolu) göre, işçi sendikaların ve liderlerinin siyaset yapması ve siyaset aracılığı ile üye toplamaya çalışmaları sendikanın güvenilirliğini azaltmaktadır ve bu durum onların başarılı olmalarını engelleyecektir.

İşçi sendikalarının durumunu *berbat* olarak niteleyen K15 (sendikalı işletme)'e göre;

*"...işçi sendikaları açısından gerçek sendikacılık yok, sendikacılık anlayışı olumsuz yönde değişti. Sınıf bilincinden uzaklaşıldı. Tamamen çıkara dayalı işyerinin verimlilik konuları ile ilgilenmek yok ama ücret sendikacılığı var!"*

K15 ile benzer görüşlere sahip, enerji işkolundaki sendikalı işletmenin işveren vekili işçi sendikalarını tehdit olarak görmektedir:

*"Sendika sistemi aşırı işçilerin lehine, işverene baskı ve tehdit unsuru olmaktadır. İşyerinin veriminin artırılması ve çalışma düzenlerinin iyileştirilmesinde ziyade sadece işçi haklarını abartılmış şekilde savunulmaktadır. Ayrıca, birlik olma gücü kullanılarak sorumlulukları dışındaki işlere karışmaktadır..."(K17)*

Denizli özelinde görüş bildiren tarım sektöründeki işletme sahibine göre;

*"Denizli'de sendika girer fabrika batar anlayışı var. Çağın gerisinde kalmış sendikalar! Üyelerine hitap etmiyorlar. İhracat yapan işletme ise kalite belgeleri var ise sendikaya gerek kalmıyor." (K1)*

Yüz yüze görüşmeler sırasında hem işçi hem işveren sendikalarının durumu sorulmasına rağmen, katılımcıların çoğu işçi sendikaları ile ilgili görüşlerini paylaşmak istemiştir. İşveren sendikalarının durumuna yorum getiren az sayıdaki katılımcılardan biri olan K16 (enerji işkolu, yönetin kurulu başkanı)'ya göre, işverenlerin sendikalaşma oranları düşüktür ve daha yüksek olmalıdır.

Sendikasız işletmelerin benzer görüşlerini paylaşan işveren sendikası temsilcisine (K9) göre, işveren sendikalarının durumu iyi değildir ve kayıt dışılığın önüne geçilebilmesi ve eşit koşullarda pazarlığın yapılabilmesi için işveren sendikalarının artması gerekmektedir. Ayrıca, işçi sendikasının varlığı ve etkisi, işveren sendikasının da gelişimini etkileyecektir.

Kamu sektöründeki katılımcılarda özel sektördeki katılımcılar gibi sendikaların siyasetle ciddi biçimde organik bağ kurduğunu düşünmektedir:

*"Siyasi iktidar ne derse o oluyor. Ücreti ne belirttiyse o kadar almalarını sağlıyor." (K8);*

Kamu kurumunda işveren vekilini göre sendika yöneticileri yetersizdir:

*"Sendikacılık doğru yapılmıyor. Sendikacılığın aslı, ekonomik birimin sürdürülebilir büyümesinin sağlanmasıdır. Ancak, sendikaların bu hedefte çalışması uzun dönemi gerektirir ve kısa dönem getirilerden vazgeçmesi gerekir. İşverenlerinde kayıpları karşılayacak ödemeler yapması gerekir... Gerçek sendikacılık emeğin özlük ve sosyal haklarının ve iş güvencesinin sürdürülebilir olmasıdır. Sendika liderlerinin vizyon sahibi olması ve proje üretmesi gerekir." (K12)*

K11 işçilerin sendikalaşmasını yetersiz bulmaktadır:

*“Türkiye’deki en kötü zamanında...Memur sendikalarına üye olan ve üye olmayan arasında hiçbir fark yok...İşçilerin daha çok sendikalaşması ve örgütlenmesi gerekir. İşçi sendikası yok ise işveren neden sendikaya üye olsun ki? İşçiler sendikalaşırsa örgütlenme başlar.”*

Katılımcılar sektör ve sendikalı ve sendikasız işletme, işveren ve işveren vekili özelliklerinden bağımsız biçimde özellikle işçi sendikaların faaliyetlerinden memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu çalışmanın bulguları ile ÇSGB tarafından Tekirdağ-Çerkezköy’de 99 yetkili işyeri yetkilisi ile yapılan araştırma bulguları benzerlikler göstermektedir: Türkiye’de sağlıklı bir sendikacılık için gerekli koşullarının oluşmadığını, sendikacılığın yetersiz olduğunu düşünmektedirler (ÇSGB, 2012: 84).

#### 5.4.8. Sendikalara Yönelik Diğer Görüşler

Araştırmanın amacının işverenlerin sendikalara bakış açısını farklı boyutları ile ortaya çıkarmak olmasından dolayı tüm katılımcılara eklemek istedikleri görüşleri olup olmadığı sorulmuştur. Yedi katılımcı, sendikaların sorunları ve çözüm yollarına yönelik görüş bildirmiştir.

Tarım sektöründe küçük ölçekli işletmenin sahibi (K1), işyerinde bütün koşulları insanlar adına iyileştirdikleri için birisinin sendikaya üye olması durumunda önce sendikayı araştıracağını ancak sendikadan korkmayacağını ifade etmiştir.

Türkiye’deki sendikaların yeni baştan kurulması gerektiğini düşünen K4 (tekstil, sendikasız işletme, işveren vekili)’e göre;

*“Sendikalılık aslında bir disiplindir. İşçi ve işverenlerin uyması gereken kuralların toplamıdır. Türkiye’de ise marjinalleşme var. İşveren sendikası için yasalar basite indirgenmemeli ve arkasından koşturmalı. İşveren sendikaları işgücü maliyetlerinin yüksek olduğunu savunuyorlar. İşveren sendikaları kıdem tazminatı konusunda işçi sendikaları ile anlaşmalı, işçi tarafı ile inatlaşmamalı.”*

Tekstil sektöründe büyük ölçekli işletmenin sahibi (K5), işçi ve işveren tarafının Türkiye’nin ekonomik ve sosyal koşullarını tarafsız olarak analiz etmesi ve ortak bir yol bulunmaları beklentisine sahip olduğunu belirtmiştir.

Tekstil sektöründe orta ölçekli işletmenin sahibi ve işveren sendikaları hakkında bilgisi olmadığını ifade eden işletme sahibine göre(K7), işçi sendikaları mavi yakalılar içindir ve üretimi bilmemektedir;

*“İşçi sendikaları işverenin çıkarlarını göz önüne almalıdır. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi üretim karşılaştırması yapmalı. Sendika liderleri üretimi bilmiyorlar, işin gereklerini bilmiyorlar. Bugüne kadar bir işçi gelip bana sendikalı olmak istiyorum demedi. Beyaz yakalılar ücret ve çalışma koşulları daha iyi olduğu için ihtiyaç duymazlar. Sendikalar aidat topluyor. Bu bakış açısı normal değil.”*

Araştırma kapsamındaki tek işveren sendikası temsilcisine göre (K9), sendikalar ücret sendikacılığından vazgeçmeli, sosyal sendikacılık da yapmalıdır. İşçi sendikaları dayatmacı politikalarından vazgeçmeli, ılımlı politikalar izlemeli, kazan-kazan felsefesini benimsemeli, işçilerini eğitmeli, kültürlerini geliştirmeli, işverene zarar veren değil, işverenin verimini artıran bir kurum olduğu bilincini sağlamalıdır. Enerji işkolundaki sendikalı işletmenin yönetim kurulu başkanı K14’de, K9’a benzer biçimde işçilerin bilinç, farkındalık ve eğitim düzeylerinin artırılması gerektiğini düşünmektedir. ÇSGB’nın Tekirdağ’daki işverenleri

kapsayan araştırmasında da K9 ve K14 ile benzer biçimde katılımcılar, sendika yöneticisi ve temsilcilerinin eğitim ve kültür düzeylerinin yeterli olmadığını ve sendikaların ataerkil yapısının güveni de ortadan kaldırdığını ve yöneticilerin kendi çıkarlarını düşündükleri görüşlerini vurgulamıştır (ÇSGB, 2012: 85).

11 No'lu Çimento, Toprak ve Cam işkolundaki sendikalı işletmenin işveren vekiline göre sendikalar rekabet konusunda yanlış yaklaşımlara sahiptir (K15);

*emeğe dayanmamalıdır. Demokratik toplumlar örgütlü toplumlardır. Örgütlü kurumların sayısı artmalıdır. Demokratik ve hukuk devleti olmak için bu gereklidir. Ancak, korku, endişe, geçmiş deneyimler işverenleri sendikalara karşı mesafeli yapıyor. Korkusu, sendikanın onu yok edecek olmasıdır."*

ÇSGB'nin çalışmasında da işverenler sendikaların; görevlerini iyi yapamadıkları takdirde rekabet gücünün olumsuz etkileyeceklerini, olmaları durumunda personel giderlerini artıracaklarını, verimsizliğe ve yönetimde çok başlılığa neden olacaklarını düşünmektedir (2012: 83-84).

Kamu sektöründeki işveren vekiline göre (K11), sendikaların kendilerine, *gerçek sendikacılık yapıp-yapmadıklarını, neden gelişmediklerini ve memur sendikacılığında neden grevin olmadığını sormaları gerekmektedir.* Sendikalar kar amacı gütmemeli, eğitime yatırım yapmalı ve sendika başkanları sendikacılığın özüne yönelmelidir.

Ek yorum ve görüş bildiren katılımcıların yorumları, işçi sendikalarının ciddi biçimde görev ve hedef sorunları yaşadığını ve taraflararası diyalogun eksikliğini göstermektedir. Söz konusu görüşlere göre Türkiye'de çalışma ilişkileri Çatışmacı Yaklaşım ve Güç Yaklaşımı özellikleri göstermektedir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Çalışma yaşamının da işçi ve işveren ilişkileri çoğunlukla çatışmaya dayalıdır. Uluslararası ve ulusal yazında da işverenlerin işçi sendikası karşıtlığı sıklıkla vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, işverenlerin sendikalara ve sendika üyeliğine attığı değer ve anlam, ülkemizde son derece az araştırılmış bir konudur. Bu çalışmada, alana katkı sağlamak amacıyla Denizli ili örneği üzerinden yapılmıştır.

Çalışmanın sorusu, işverenlerin sendikalar hakkında ne düşündükleridir. Araştırma kapsamında 19 işletmeyi temsil eden 17 işveren ve işveren vekili ile derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak, yarı yapılandırılmış soru metni üzerinden görüşülmüştür. İşçilerin sendikalaşma oranının en düşük olduğu Denizli'de araştırmanın başında çok daha fazla sayıda işveren ile görüşülmesi hedeflenmiş ancak 30 işletmenin görüşmeyi ret etmesi ve yanıtların ciddi değişimler sergilemeyeceğinin gözlenmesi üzerine görüşmelere son verilmiştir. Katılımcılara işçi ve işverenlerin sendikaya neden üye olacakları ve olmayacakları, üyelikten neden ayrılacakları, neden sendikaya bağlılık duyacakları sorulmuş ve Türkiye'deki sendikaların durumunu yorumlamaları istenmiştir.

Katılımcıların 14'ü (özel/kamu) ulusal yazında ki alan araştırmalarını destekleyecek biçimde işçilerin, haklarını aramak için sendikaya üye olduklarını/olacaklarını düşünmektedir. Ancak, tekstil sektöründeki büyük ölçekli işletme sahipleri, işçi sendikalarına karşıdır.

Katılımcıların işveren sendikasına üyelik nedenleri, işçi sendikasına üyelik nedenlerinden farklılık göstermiştir: 7 katılımcı işveren sendikasına gerek görmemiş ve üyelik nedenini açıklamamıştır. İşveren sendikalarına olumlu bakan katılımcılar (9 katılımcı), işyerinde işçi sendikasının örgütlü olduğu katılımcılardır ve işveren sendikasına üye olmayı hak temelli olmanın dışında, verimliliği artırmak ve sektörü geliştirmek gibi rekabeti ve sürdürülebilirliği artırıcı boyutuyla açıklamıştır.

Araştırma kapsamındaki özel sektör katılımcıların 6'sı, işveren işçiler için gerekli koşulları sağladığında veya işveren örgütlenmediği sürece işçiler de örgütlenmeyeceği için işveren sendikalarını gerekli görmemektedir. Katılımcılara göre işçilerin sendikaya üye olmama nedenleri sendikanın adil olmaması, amacı dışına çıkması, siyaset yapması, işverenin otoriteyi paylaşmak istememesi ve sektörün özellikleridir. Benzer biçimde, katılımcıların 7'si, işveren sendikasının siyaset yapması veya tüzüğe aykırı davranması durumunda üyelikten çıkılması gerektiğini düşünmektedir. Katılımcıların sadece 2'si (sendikalı enerji sektörü), işveren sendikasına üye olmamak için bir neden olmadığını ifade eden ancak, işveren sendikasına üye olmayan kişilerdir.

Katılımcılar uluslararası ve ulusal yazını destekleyecek biçimde işçilerin neden sendikaya üye olmadıkları sorusunu çoğunlukla işten atılma korkusu (6 katılımcı) ve sendikaların işçilerin haklarını yeterince arayamaması (7 katılımcı) biçiminde yanıtlamışlardır.

Çalışma sırasında tespit edilmeye çalışılan bir diğer bulgu, sendikaya bağlılık nedenleridir. İşveren/işveren vekillerinin<sup>10</sup>u; sendikanın üyesinin hakkını araması veya birliktelik ruhu yaratması durumunda bağlılık hissedileceğini düşünmektedir. Dört katılımcı ise (özel sektör, bir kişi metal sektörü, üç kişi tekstil sektörü) işveren sendikasına bağlılığı gerekli görmemektedir.

Araştırma kapsamındaki işveren/işveren vekillerinin sendikalara karşı mesafeli duruşunun bir diğer göstergesi, sendikal faaliyetlere katılmamalarıdır. Katılımcıların sadece ikisi(K9, K11) sendikal faaliyete katılmış ve biri (K11) sendikaya üye kazandırmıştır.

Çalışmanın bir diğer bulgusu, katılımcıların tamamının Türkiye'deki sendikaların gerçek sendikacılık yapmadığını düşünmeleridir. Bunun nedenleri, sendikaların siyaset yapmaları, çağın gerisinde kalmaları, sınıf bilincinden uzaklaşmaları ve nitelikli ve yeterli yöneticiler tarafından yönetilmemeleridir. Ayrıca ek görüş bildiren 7 katılımcı özellikle işçi sendikalarının faaliyet, eğitim ve yöntem açısından yeniden yapılanması gerektiğini düşünmektedir.

Sonuç olarak araştırma kapsamında katılımcıların görüşlerinde sektör, ölçek, statü ve sosyo-demografik özellikler açısından ciddi farklılıklar görülmesi de tekstil sektöründe büyük ölçekli işletmelerin işveren temsilcilerinin, diğer katılımcılara göre işçi ve işveren sendikalarına karşı daha olumsuz ve keskin tavırlara sahip oldukları, Roy'un korku ve yok edici yaklaşım sınıflandırmasına (bakınız başlık 2) uygun davrandıkları ifade edilebilir. İşveren sendikasına olumlu bakan katılımcılar birey temelli Faydacı ve grup temelli Rasyonel Seçim Modeli'ne uygun davranmaktadır. Tüm bulgular, Denizli ilinde çalışma ilişkilerinin sendikal boyutta çatışmacı olduğunu göstermektedir.

Gelecekteki çalışmaların farklı illerde, sektörlerde ve özellikle KOBİ'lerde daha fazla sayıda işveren ve kadın işverenleri de kapsayacak biçimde yapılması, Türkiye çalışma

ilişkilerini daha doğru tanımlamak, yapısal özelliklerini tespit etmek, sosyal diyalogu geliştirmek ve iyileştirmek için ciddi katkı sağlayabilecektir.

## Kaynakça

- Akbıyık, Nihat (Ocak-Haziran 2012) *Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar*, **Hikmet Yurdu**, Yıl:5, 5(9), 37-64.
- Akgün, Tekin Ömer ve Ömer Kürşad Tüfekçi (2015) *Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(1), 171-200.
- Alpar Özbucak, Banu (2015) *Metal İşkolunda İşçilerin Çalışma Hayatına ve Sendikalara Bakış Açısı Üzerine Bir Araştırma*, **Türk Metal**, Ağustos, Sayı:193, 24-27.
- Amin, Nurul, (2002/4) *The Informal Sector in Asia from the Decent Work Perspective*, **Working Paper on the Informal Economy**, First Published, Employment Sector, Geneva: International Labour Office.
- Aydın, Ufuk (2000) *2000'li Yıllarda İşveren Sendikacılığında Değişim*, **Kamu-İş Dergisi**, 6(1).
- Bakır, Onur ve Deniz Akdoğan (2009) *Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme*, **Türk-İş Dergisi**, Sayı 383, 88-95.
- Bilgin, S. Leman, (2010) **Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1737.
- Blackwood, Leda; George Lafferty, JulieDuck ve Deborah Terry, (December 2003), *Putting The Group Back into Unions: A Social Psychological Contribution to Understanding Union Support*, **The Journal of Industrial Relations**, 45(4), 485-504.
- Boyce, Carolyn ve PalenaNeale (May 2006), **Conducting In-Depth Interviews: A Guide for Designing and Conducting In-Depth Interviews for Evaluation Input**, Pathfinder International Tool Series, Monitoring and Evaluation-2.
- Braithwaite, John ve Peter Drahos (2000) **Global Business Regulation**, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bronfenbrenner, Kate(2009) *No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing*, **Briefing Paper**, No. 235, Washington: Economic Policy Institute.
- Bronfenbrenner, Kate ve TomJuravich (October 1994) *The Impact of Employer Opposition on Union Certification Win Rates*, **Working Paper.113**, Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Buğra, Ayşe; Fikret Adaman ve Ahmet İnel, (2004) **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü**, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu.
- Cam, Erdem (2013) **İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 40.
- Charlwood, Andy ve Peter Haynes (2008 ) *Union Membership Decline in New Zelanda, 1991-2002*, **Journal of Industrial Society of Australia**, 50 (1), 87-110.



- Corneo, Giacomo (1995) *Social Custom, Management Opposition, Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes Toward Union Membership and Trade Union Membership*, **European Economic Review**, 39, 275-292.
- Cregan, Christina (2005) *Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes Toward Union Membership*, **Industrial and Labor Relations Review**, 58(2), 282-304.
- Creswell, John W. (2015), **Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni**, (Çeviri Editör: Mesut Bürün ve Selçuk Beşir Demir), 3. Baskıdan Çeviri, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çelik, Aziz (2004) Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 6(2), No:211.
- Çetik, Mete ve Akkaya Yüksel (1999) **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Türk Tarih Vakfı.
- Dinler, Demet Şahende (2012) *Trade Unions in Turkey*, Friedrich Ebert Stiftung, [http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09536-20121221.pdf] (05.03.2013).
- Dundon, Tony (2002) *Employer Opposition and Union Avoidance in The UK*, **Industrial Relations Journal**, 33(3), 234-246.
- Ebbinghaus, Bernhard ve Visser Jelle (June 1999), *When Institutions Matter, Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995*, **European Sociological Review**, 15(2), 135-158.
- Etçi, Hilmi ve Deniz Kağnıcıoğlu, (2017) *Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği*, **Çalışma ve Toplum**, 1(52), 75-106.
- Freeman, Richard B. ve Morris M. Kleiner (April 1990) *Employer Behavior in The Face of Union Organizing Drives*, **ILR Review**, 43(4), 351-365.
- Freeman, Richard B. (2007) *Do Workers Still Want Unions? More than Ever*, **EPI Briefing Paper 182**, 2007, Agenda for Shared Prosperity, 1-13.
- Gall, Gregor (2004) *British Employer Resistance to Trade: Union Recognition*, **Human Resource Management Journal**, 14(2), 36-53.
- Gall, Gregor ve Sonia McKay (2001) *Facing Fairness at Work: Union Perception of Employer Opposition and Response to Union Recognition*, **Industrial Relations Journal**, 32(2), 94-113.
- Glesne, Corrine (2013) **Nitel Araştırmaya Giriş**, 2. Baskı, (Çeviri Editörü: Ali Ersoy ve Pelin Yalçınoğlu), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Goerke Laszlo ve Markus Pannenberg (2011) *Trade Union Membership and Dismissals*, **Labour Economics**, 18, 810-821.
- Grint, Keith (1998), **Çalışma Sosyolojisi** (Çeviri Editörü: Veysel Bozkurt), İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gülçin Beken, Hikmet (2015/2) *Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4,4(9), 156-179.
- Güler Ahmet; Mustafa Bülent Halıcıoğlu ve Serkan Taşgın (2013) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Teorik Çerçeve, Pratik Öneriler**, 6 Farklı Nitel Araştırma Yaklaşımı, **Kalite ve Etik Hususlar**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.



- Haberfeld, Yitchak (July 1995) *Why Do Workers Join Unions? The Case of Israel*, **Industrial and Labor Relations Review**, 48(4), 656-670.
- Heery, Edmund ve Melanie Simms (2010) *Employer Responses to Union Organising: Patterns and Effects*, **Human Resource Management Journal**, 20(1), 3-22.
- Heery, Edmund; John Kelly ve Jeremy Waddington (March 2013) *Union Revitalization in Britain*, **European Journal of Industrial Relations**, 9, 79-97.
- Hodder, Andy and Krestos, Lefteris (2015) *Young Workers and Unions: Context and Overview*, **Young Workers and Trade Unions A Global View**, (Edit: Andy Hodder, and Krestos Lefteris), First Published, New York: Palgrave Macmillan.
- ILO (2002) *Decent Work and the Informal Economy*, International Labour Conference 90th Session 2002, **Report VI**, International Labour Office, Geneva.
- Kapar, Recep (2007) *Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar*, **Çalışma ve Toplum**, 1(12), 83-117.
- Kelly, John (1997) *The Future of Trade Unionism: Injustice, Identity and Attribution*, **Employee Relations**, 19(5), 400-414.
- Kelly, John (1998) **Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves**, London: Routledge.
- Kılıç, Sadık (2014) *Perakende Sektöründe Sendikalı ve Sendikasız İşçilerin Adalet(sizlik) algıları ve Sendikacılık Bağlamında Bir Tartışma*, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 16(4), 71-84.
- Kılıç, Sadık (2016) *Sendikaların Yeniden Canlanması İçin İki Rakip Strateji: Paydaşlık ve Örgütlenme*, **Çalışma ve Toplum**, 3, 1203-1230.
- Koray, Meryem (2008) **Sosyal Politika**, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Köse, Sevda (2009) *ITUC Raporları Çerçevesinde 2000'lerde Sendikal Hak İhlalleri*, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, II, Bildiriler**, (Yay. Haz.: Mesut Gülmez, Nagihan Durusoy Öztepe, Nergis Mütevellioglu, Oğuz Karadeniz, Handan Kumaş), Petrol-İş Yayını, Ekim 2010, İstanbul, 379- 475.
- Kumaş, Handan (2011) *İşverenlerin Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonuna Bakışları (Denizli İli Örneği İle Bir Durum Tespiti), Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)*, (Editörler: Kamil Orhan ve Handan Kumaş), Ankara: Gazi Üniversitesi adlı kitap bölümü araştırması sırasında yapılan yayınlanmamış çalışma.
- Kutal, Metin (2005) *Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı*, **Çalışma ve Toplum**, 2(5), 11-26.
- Mahiroğlu, Adnan (2001) *Türkiye'de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar*, **İ.Ü. İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları 40. Seri**, 124-144.
- McClendon, John A; Hoyt N. Wheeler ve Roger D. Weikle (1998) *The Individual Decision to Unionize*, **Labour Studies Journal**, 23(3), 34-54.

- McIvor, Arthur (1996) **Organised Capital Employers' Associations and Industrial Relations in Northern England, 1880-1939**, Cambridge: Cambridge University Press.
- Miller, Paul ve Mulvey Charles. (1996) *Unions, Firm Size and Wages*, **The Economic Record**, 72 (217), 138-153.
- Moody, Kim (2009) *Union Organising in the US: New Tactics, Old Barriers*, **The Future of Union Organising: Building for Tomorrow**, (Editör: Gregor Gall), Basingstoke: Palgrave Macmillan, 10-27.
- Mütevelliöglü, Nergis (2013) *İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı*, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, , 31 Ekim- 1 Kasım 2013, Bursa, İstanbul: Petrol-İş Yayını:118, 179-193.
- Nasöz, Pelin ve Şehnaz Demirkol (2014) *Türkiye’de Turizm Sendikalarının Sorunlarının Analizi*, **15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, 15. Ulusal Turizm Kongresi Engelsiz Turizm**, Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Bölümü, 13-16 Kasım 2014, Ankara, 1386-1398.
- Petz, David (1998) **Unions in A Contrary World – The Future of The Australian Trade Union Movement**, Cambridge: Cambridge University Press.
- Riley, Nicola-Maria (1997) *Determinants of union membership A review*, **Labour**, 11(2), 267-268.
- Roche, William. K. (2001) *Accounting for the Trend in Trade Union Recognition in Ireland*, **Industrial Relations Journal**, 32(1), 37-54.
- Roy, Donald F. (1980) *Repression and Incorporation: Fear Stuff and Evil Stuff, Management’s Defensiveness Against Unionism in the South*, **Capital and Labour- A Marxist Primer** (Ed. T. Nichols), Galsgow: Fontana, 395-415.
- Said, Fatimah; Roza Hazli Zakaria ve Saad Mohd Said (December 2001) *The Dereminants of Trade Union Membership Growth in Malaysia*, **FEA Working Paper**, No: 2001-13, 1-26.
- Sarı Gerşil, Gülşen ve Mehtap Aracı (2007) *Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu*, **Yönetim ve Ekonomi**, 14(2), 155-169.
- Seçer, Barış (2009) *Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algularının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi*, **Çalışma ve Toplum**, 4(23), 27-60.
- Selamoğlu, Ahmet (2016) *Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı*, 2(49), **Çalışma ve Toplum**, 757-788.
- Sönmez, Mustafa (2010) **Türkiye’de İş Dünyasının Örgütleri ve Yönelimleri**, İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü (2012) **Çalışma Hayatı Saha Çalışmaları Esnek Çalışma Modelleri Uygulamaları, Ağır Vasıta Sürücülerinin Çalışma Koşulları, İşverenlerin Sendikal Örgütlenmeye Bakış Açısı, Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesinin (METKİP) Etkisi**, Mart, Genel Yayın No:168.
- Taşkıran, Gülçin (2011) *Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma*, **III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, 24-25 Ekim 2011, Kocaeli-Poster Bildiri, 1-17.

- Tekin, Hasan Hüseyin (2006) *Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme*, **Sosyoloji Dergisi**, 3(3), 101-116.
- Tokol, Aysen (2011) **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Bursa: Dora Yayınları.
- Tokol, Aysen (1995) **Uluslararası Sosyal Politika**, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Tokol, Aysen (2014) *Sosyal Politikanın Tarafları*, **Sosyal Politika**, (Editörler: Aysen Tokol ve Yusuf Alper), Bursa: Dora Yayınları, 75-117.
- Topalhan, Türker (2015) **Endüstri İlişkileri**, Ankara: Matser Yayıncılık.
- Tuncay, Can (Ocak 2006) *İşveren Sendikacılığının Yeni Yüzü*, **Çimento İşveren**, 1(20), 5-8.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998) Cilt:2, İstanbul: Kültür ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Türnüklü, Abbas (2000) *Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı:6, 543-559.
- Uçkan, Banu (2014) *Endüstri İlişkileri*, 3. Baskı, (Editörler: Banu Uçkan ve Şuayip Çalış), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No:2640, T.C. Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1608, 54-107.
- Uçkan, Banu (2011) *TradeUnions As Employers: The Case of UnionExperts in Turkey*, **İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(49), 23-41.
- Uçkan, Banu ve Deniz Kağnıcıoğlu (2011) **Endüstri İlişkileri**, 5. Baskı, (Editörler: Banu Uçkan ve Deniz Kağnıcıoğlu), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1573.
- Uçkan, Banu ve Kağnıcıoğlu, Deniz (2009) *İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği*, **Çalışma ve Toplum**, 3(22), 35-56.
- Uçkan, Banu (2007) *İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi*, **Çalışma ve Toplum**, 3, 29-57.
- Urhan, Betül (2005) *Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları*, **Çalışma ve Toplum**, 1(4), 57-88.
- Urhan, Betül (2012) *İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri*, **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14(2), 33-56.
- Urhan, Betül (Aralık 2014) **Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar Sendika - Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**, İstanbul: Kadav Yayınları.
- Urhan, Betül ve Ahmet Selamoğlu (2008) *İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği*, **Çalışma ve Toplum**, 3(18), 171-197.
- Visser, Jeely (September 2002) *Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends*, **British Journal of Industrial Relations**, 40(3), 403-430.
- Waddington, Jeremy (2003) *Trade Union Organization*, **Industrial Relations: Theory and Practice** (Editör: Paul Edwards), Malden: Blackwell Publishing, 214-254.
- Waddington, Jeremy ve Colin Whitson (1997) *Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?*, **British Journal of Industrial Relations**, 35(4), 515-546.

- Wheeler, Hoyt N. ve John A. McClendon (1991) *The Individual Decision to Unionize, The State of the Unions*, (Edited: Strauss, George, Gallegher, Daniel G. ve Fiorito, Jack), Madison, Industrial Relations Research Association, 47-83.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek (2013) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Genişletilmiş 9. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Engin ve Banu Uçkan (2010) *İşverenlerin Sendikasıylaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği*, **Çalışma ve Toplum**, 2(25), 63-184.
- Yılmaz, Çetin (2015) *İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği*, **Çalışma ve Toplum**, 4(47), 95-130.
- Yorgun, Sayım (Nisan 2007) *Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları Ve Alternatif Öneriler*, **İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 9 (2), 49-78.
- Yorgun, Sayım (2005) *Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler*, **Çalışma ve Toplum**, 3(6), 137-162.
- Yüçeturk, E. Elif (2012) *İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma*, **Çalışma ve Toplum**, 4(35), 41-72.

## Diğer Kaynaklar

- BusinessEurope, [<https://www.business-europe.eu/>] (11.08.2016).
- Denizli Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü.
- European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services (CEEP), [<http://www.ceep.eu/>] (11.08.2016).
- International Organisation of Employers (IOE), [<http://www.ioe-emp.org/>] (11.08.2016).
- The Business and Industry Advisory Committee to the OECD, [<http://biac.org/>] (11.08.2016).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017 Ocak İşçi ve Sendika Üye Sayıları, [<https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/>] (22.05.2017).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstatistikler, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, [<https://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler>] (17.01.2017).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, [[https://www.csgeb.gov.tr/media/5203/2017\\_ocak\\_6356\\_duzenlenmis.pdf](https://www.csgeb.gov.tr/media/5203/2017_ocak_6356_duzenlenmis.pdf)] (22.05.2017).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, İşçi-İşveren Sendikaları, Bağımsız İşveren Sendikaları, [[https://www.csgeb.gov.tr/media/3566/bagimsiz\\_isveren.pdf](https://www.csgeb.gov.tr/media/3566/bagimsiz_isveren.pdf)] (22.05.2017).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, İşçi-İşveren Sendikaları, TİSK’e üye Sendikalar, [<https://www.csgeb.gov.tr/media/3630/tisk.pdf>] (22.05.2017).
- T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları 2014 Temmuz Ayı İşkollarına, Cinsiyete ve illere Göre İşçi ve Üye Sayıları, [[https://www.csgeb.gov.tr/media/1716/2014\\_temmuz\\_cd.pdf](https://www.csgeb.gov.tr/media/1716/2014_temmuz_cd.pdf)] (17.01.2017).
- T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları 2015 Temmuz Ayı İşkolu İstatistiklerinin İllere ve İşkollarına Göre İşçi Sayıları, Sendika Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları,

- [<https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/illereiskollarinagore-2015/>]  
(17.01.2017).
- T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, 2014 Temmuz Ayı İllere ve İşkollarına Göre İşçi - Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları, [<https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/illereiskollarinagore-2014/>]  
(17.01.2017).
- T.C. ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri:15, [[https://www.csgb.gov.tr/media/1720/2015\\_temmuz\\_cd.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/1720/2015_temmuz_cd.pdf)] (17.01.2017).
- T.C. ÇSGB, Sendikalar, [<https://www.csgb.gov.tr/media/3630/tisk.pdf>] (17.01.2017).
- The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME), [<http://www.ueapme.com/spip.php?rubrique1>] (11.08.2016).
- TİSK, Hakkımızda, [<http://tisk.org.tr/hakkimizda/>] (12.05.2017).
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)], 17.02.2017.

**Ek Tablo: Katılımcıların Künyeleri**

Katılımcı/Sektör/Sendikalılık Durumu	İşyerindeki Durum		İşkolu	Sendikalı İşletme	Sendikasız İşletme
	İşveren/ Firma sahibi	İşveren vekili			
K1/Özel/ Sendikaya üye değil	+		01 Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormanlık		+
K2/Özel/ Sendikaya üye değil		+	12 Metal		+
K3/Özel/ Sendikaya üye değil		+	01 Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormanlık		+
K4/Özel/ Sendikaya üye değil		+	05 Dokuma, Hazır Giyim ve Deri		+
K5/Özel/ Sendikaya üye değil	+		05 Dokuma, Hazır Giyim ve Deri		+
K6/Özel/ Sendikaya üye değil	+		05 Dokuma, Hazır Giyim ve Deri		+
K7/Özel/ Sendikaya üye değil	+		05 Dokuma, Hazır Giyim ve Deri		+
K8/Kamu / Sendikaya üye değil		+	03 Sağlık ve Sosyal hizmetler	+	
K9/Özel/İşveren Sendikası temsilcisi		+	11 Çimento, Toprak, Cam	+	
K10/Özel/ Sendikaya üye değil		+	12 Metal	+	
K11/Kamu/ Sendikaya üye değil		+	1 Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	+	
K12/Kamu / Sendikaya üye değil		+	2 Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	+	
K13/Özel/ Sendikaya üye değil		+	06 Ağaç ve Kağıt	+	
K14/Özel/ Sendikaya üye değil	+		14 Enerji	+	
K15/Özel/ Sendikaya üye değil		+	11 Çimento, Toprak, Cam	+	
K16/Özel/ Sendikaya üye değil		+	14 Enerji	+	



K17/Özel/ Sendikaya üye değil		+	14 Enerji	+	
-------------------------------	--	---	-----------	---	--