Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(11): 844-854.

DOI:10.26677/TR1010.2019.276

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>

KAVRAMSAL MAKALE

İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bir Araç: Sendikalar

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ALKIŞ, Adıyaman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adıyaman, e-posta: halkis@adiyaman.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1528-8791>

Mustafa İNCEYOL, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman, e-posta: mustafa.inceyol@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4666-9629>

Öz

Üretimin işgücü faktörü -insan unsuru- işletme amaçlarını gerçekleştirmek, başarıyı sağlamak adına hem fiziksel hem zihinsel bir güçtür. Yoğun rekabetin yaşandığı iş dünyasında bu gücü kullanmak, insan kaynakları yönetiminin önemini arttırmıştır. İnsan kaynakları yönetiminde büyük rol oynayan sendikalar ise; çalışma ilişkilerinde söz sahibi olarak ortaya çıkmış ve işçiyi temsil eden temel aktör durumuna gelmiştir. Günümüzde birçok ülkede sendika kurma ve üye olma yasal bir hak olmuş, sendikalaşma işçinin işveren karşısına güç olarak çıkmasında ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmuş, işçi toplu pazarlık yapma imkânına kavuşmuştur. Bu çalışmada bir literatür taraması yapılmış ve sendikal faaliyetler, işçinin sendika hakkını nasıl elde ettiği, sendikaya dahil olma nedeni, kazanımları üzerine fikri bir yorum getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Sendikalar, Baskı.

Makale Gönderme Tarihi: 29.08.2019

Makale Kabul Tarihi: 07.11.2019

Önerilen Atıf:

Alkış, H. ve İnceyol, M. (2019). İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bir Araç: Sendikalar, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(11): 844-854.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.

**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2019, 2(11): 844-854. DOI:10.26677/TR1010.2019.276
ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org

CONCEPTUAL PAPER

An Effective Tool in Human Resources Management: Unions

Assistant Prof. Dr. Hüseyin ALKIŞ, Adıyaman University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Adıyaman, e-mail: halkis@adiyaman.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1528-8791>

Mustafa İNCEYOL, Adıyaman University, Social Sciences Institute, Adıyaman, e-mail: mustafa.inceyol@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4666-9629>

Abstract

The labor factor of production -the human element- is both a physical and a mental force in order to achieve business objectives and ensure success. Using this power in the business world with intensive competition has increased the importance of human resources management. Unions that play a major role in human resources management has emerged as a dominant voice in labor relations and has become the main actor representing the worker. Today, in many countries unionization and membership have become a legal right, unionization has contributed to the challenge of the employee against the employer and the improvement of working conditions, and the workers have the opportunity to bargain collectively. In this study, a literature review was made, and an attempt was made to provide an intellectual commentary on trade union activities, how the worker acquired the right to trade union, the reason for joining the union and the gains.

Keywords: Human Resources Management, Trade Unions, Printing.

Received: 29.08.2019

Accepted: 07.11.2019

Suggested Citation:

Alkış, H. and İnceyol, M. (2019). An Effective Tool in Human Resources Management: Unions, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(11): 844-854.

© 2019 Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Dünya sürekli bir dönüşüm ve hızlı bir gelişim içinde yer almaktadır. Bu hızlı değişimin bir sonucu olarak insan ihtiyaçlarının da değiştiği ve hatta ihtiyaçların nicelik ve niteliksel olarak arttığı ve yeni talep alanlarının ortaya çıktığı söylenebilir. Taleplere cevap verecek olan yeni organizasyonlar ortaya çıkmış ve bu organizasyonların değeri günden güne artmıştır. Ulaşım, iletişim, teknoloji ve sosyal alanlar gibi birçok alanda gelişimin hız kazanması, örgütler arasında rekabeti de doğurmuştur. İşletmenin amaçlarını yerine getirmesini sağlayan bir üretim faktörü olan işgücü yani insan kaynağını rekabet ortamında en iyi kullanan örgütler başarının temellerini atacaktır.

Üretimin işgücü faktörü *-insan unsuru-* işletme amaçlarını gerçekleştirmek, başarıyı sağlamak adına hem fiziksel hem zihinsel bir güçtür. Rekabetin kaçınılmaz olduğu iş dünyasında bu gücü kullanmak, insan kaynakları yönetiminin önemini arttırmış, insan kaynakları yönetiminde büyük rol oynayan sendikalar ise; çalışma ilişkilerinde baskın/söz sahibi olarak ortaya çıkmış ve işçinin kurumsal yapılaşmanın içindeki temsilcisi olmuştur. Günümüzde birçok ülkede sendika kurma ve üye olma yasal bir hak olmuş, sendikalaşma işçinin işveren karşısına güç olarak çıkmada ve çalışma koşullarının iyileşmesinde katkıda bulunmuş ve işçi toplu pazarlık yapma imkânına kavuşmuştur.

Günümüzde işletmelerde kurumsallaşma temel bir zorunluluk haline gelmiştir. İşletmelerin genelinde yaşanan bu gelişmeler insan kaynakları işgücü piyasasında da kurumsallaşmayı zorunlu hale getirmiştir. İşgörenler bireysel olarak elde edemedikleri hakları kurumsallaşmanın bir yolu olan sendikalaşmak suretiyle gerçekleştirmek yoluna gitmişler. Ancak bu duruma ulaşmak için bazı süreçlerden geçilmiştir. Bu süreçlerin en önemlisi Sanayi Devrimidir. Sanayi Devrimi 18. yy.'ın ikinci yarısında İngiltere'de doğmuş ve oradan Batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Sanayi Devrimi aslında makinenin ve onunla birlikte buharın büyük fabrikalar da kullanılması ile sanayinin doğuşu olayıdır. Böylece toplumsal gelişme ve değişimler neticesinde geniş bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Kentlerin nüfusu hızla artmış, erkek, kadın ve çocuk işçileri zor, ağır ve yıpratıcı çalışma şartlarıyla karşı karşıya bırakmıştır. Bu dönem makineleşmeyle birlikte, işin az ve işgücünü fazla olduğu ve aynı zamanda kapitalizmin neticesi olarak sermaye sınıfının makineleşme sayesinde çok zenginleşmesi ve buna karşılık işçi sınıfının sefalet, yokluk ve sorunlar içinde olması sonucu ile başkaldırtmasıdır (Taş, 2012:64, Balci, 1999: 10).

Costello ve Oliver (2018), çalışan katılımının -yukarıda başkaldırı olarak adlandırılan- iç ve dış paydaşların muhalif sesleriyle mücadele etmek için kullanılabileceğini ileri sürmüştür. Buradan hareketle bu çalışmanın ana sorusu sendikaların insan kaynakları yönetiminin etkin bir araç olarak nasıl kullanılabileceğini tartışmaktır. Bu çalışma, bir literatür taraması şeklinde bir betimle çalışmasıdır.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1980'lerden itibaren işletmelerin benzer teknoloji ve yöntemlerle üretim, pazarlama ve finans alanlarındaki başarılarının arkasındaki en önemli unsurun insan olduğu anlaşıldı. Bu önem personel kavramı yerine insan kaynakları gibi geniş bir kavramının kullanılmasını ve diğer yeni gelişmelerle personel yönetimi içeriğinin de değişmesini sağladı. Bu değişim ilk olarak sendikalar ve sosyal grupların baskıları ile işçilere sosyal içerikli çıkarlar sunulmasıyla başlamış 1930'lu yıllarda ise personel yönetimi tüm sorunlarla ilgilenen bir birim haline gelmeye ve personel yönetiminden, insan kaynaklarına geçiş hız kazanmıştır. İşletmeler insana verdiği değeri arttırması ile bu departman bugünün halini almıştır. Dünyadaki gelişmelerle özellikle 1990'lı yıllar itibari ile Türkiye'de de insan kaynakları yönetiminde değişimler yaşanmıştır. İnsan

kaynakları yönetiminin profesyonel bir birikim ve uzmanlık gerektiren birim olduğu bilincinin yaygınlaşmasıyla pek çok işletmede insan kaynakları yönetimi uygulamaları etkin rol oynamaya başlamıştır (Bengiray, 2013:6; Özer vd., 2017:6).

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), İngilizce “*Human resource management*” ve Fransızca “*Gestion des ressources humaines*” karşılığı olarak kullanılan bir kavramdır. Yaygın olarak “*Human resource management*” şeklinde, tekil olarak kullanıldığı söylenebilen (Tortop vd., 2007: 15) İnsan Kaynakları Yönetimi; işletmelerin, insan kaynakları ihtiyaçlarının değerlendirildiği ve ihtiyaçların giderildiği, işe alınan personelden en iyi verimin alınabilmesi için gerekli teşvik ve çalışma ortamının sağlandığı bir süreç olup, diğer işletme fonksiyonları olan üretim, pazarlama ve finans gibi örgüt amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunan bir işletme fonksiyonudur (Özgen ve Yalçın, 2015: 5).

İnsan kaynakları yönetimi işletmede yerine getirmiş olduğu fonksiyonları itibarıyla değişikliğe gitmiştir. Personel yönetimi statik ve sadece iş görenleri özlük ve kayıt işleri ile uğraşırken, insan kaynakları yönetimi, işgücü bulmadan başlayarak hatta emeklilik sonrası rehabilitasyonuna kadar geniş bir yelpazede görevler üstlenmiştir. İşgören seçme, eğitime, uyum, motivasyon planlama vb. faaliyetleri yerine getirmek suretiyle yönetsel olarak da yönetimin hiyerarşisinin en üst basamağında kendine yer bulmuştur.

Firmalar rekabetçilik düzeylerini arttırabilmek için iç müşteri olarak da adlandırılan insan kaynaklarına yatırım yaparlar (Shahreki, 2019:20). İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonlarda bireylerin yapılandırılmış ve kapsamlı bir biçimde yönetilmesi olup çalışanın elde tutulması, ücret ve hakları belirleme, performans yönetimi, değişim yönetimi ve genel yönetim konularını içermektedir (Çütcü vd., 2018:780).

SENDİKA KAVRAMI

Sendika kavramı köken itibarıyla Eski Yunancadaki “syndikos” veya Latincedeki “syndicus” tan Fransızcaya, “Syndic” şeklinde geçen ve Antik Yunan ve Roma şehir devletlerinde şehrin yönetim kademesinde görev alan ve günümüz belediye encümenine benzer görevleri ifa ettiği düşünülen kamu görevlilerini tanımlamak için kullanılıyordu. “Syndicat” terimi ise Syndic olarak tanımlanan kişinin makamını ve onun işlevlerini ifade etmek için kullanılmıştır. Fransızcada Syndic; güvenilir kimse, Syndicat ise birlik (ve tabi sendika) anlamında kullanılmaktadır. Türkçeye; Fransızcadan, işçi örgütlenmesini (Fransızcada olduğu gibi) ifade etmek üzere alınmıştır (Pıçak ve Kadaş, 2018: 199).

Sendikaların örgütlenmesini ve faaliyetlerini düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendika şu şekilde tanımlanmıştır: “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır*” (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012). Bu tanımdan, sendikaların sadece işçi sınıfının hak ve menfaatlerini koruyan bir birlik olmadığı aynı zamanda işverenleri de kapsayan bir kuruluş olduğu söylenebilir.

Sendika, istihdam olunanların ekonomik ve diğer tüm şartlarını daha iyi düzeye çıkarmak adına kurulmuş, üyeliği ve üyeler arası dayanışmayı esas alan kuruluşlardır. Önceleri sadece işçi haklarını koruyan işçi sendikaları var olurken, daha sonraları işveren sendikaları da faaliyette bulunmak üzere ortaya çıkmış ve iki tür sendikanın birleşmesi ile işçi sendikaları konfederasyonları ve işveren sendikaları konfederasyonları oluşmuştur (Yüksel, 2007: 239).

Sendikaların Tarihsel Gelişimi

Esasen sanayi devriminden önce sendikalara benzer “kalfa birlikleri” ya da “arkadaş birlikleri” (compagnonnage) denen örgütler vardı. Bu örgütlenmeler, kalfaların loncalardaki usta egemenliğine verdikleri reaksiyon ve kalfaların maddi anlamda bağımsızlığını alma umutlarının bir ifadesiydi. İlk zamanlarda bu birlikler, üyelerinin çıkarlarını korumaya gayret etmişler, ayrıca loncalara benzer tarzda örgütlenerek üyeleri arasında kardeşlik bağı kurmuşlar; aralarındaki hasta, yetim ve benzerlerine yardımcı olmaya çalışmışlar ve her başvurunu üye olarak kaydetmemiş, üyelik için bazı şartlar koymuşlardır (Kozak, 1992: 63).

Sendikalardaki ilk örgütlenmeler, meslek sendikası özelliğindedir ve yardımlaşma sandığı işlevi görmektedir. Zamanla bu örgütler, çalışma koşulları ve işçi ücretleri gibi hususlarla ilgilenmeye başlamışlardır (Yıldırım, 2016: 580).

18.yy. sonlarında İngiltere’de yaşanan Sanayi Devrimi ile birlikte gün yüzüne çıkan çalışma ilişkileri sistemi ilkel bir özellik taşımaktaydı. Çünkü dönemin ekonomik hayatını ve çalışma ilişkilerini temellendiren loncalardı ve loncalar kapalı bir disiplin ruhunu yansıtıyordu. Loncaların yerine geçen fabrika sistemi, işçi sınıfının ortaya çıkmasına, kapitalizmin doğuşuna neden olmuştur (Ersinadım, 2001: 16).

Dünyada sendikaların işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte gündeme geldiği söylenebilir. Sanayi devrimi ile küçük işletmelerin yerine fabrikalar gelmiş, böylelikle karşılıklı güvene dayalı ilişkilerin yerini resmi ilişkiler almıştır. Yine sanayi devrimi ile birlikte yaşanan birçok gelişme ile birlikte dernek ve lonca gibi adlandıran örgütler sendika adını almıştır.

İlk işçi sendikaları, konulan koalisyon yasaklarının kaldırılmasıyla birlikte 1824 yılında İngiltere’de kurulmuştur. Bunu 1863’de Almanya, 1864’de Fransa izlemiştir. İşçilerin, sendikaların çatıları altında toplanmaları ve böylece güçlenerek toplu mücadele yoluyla hak ve çıkarlarını daha iyi koruyabilmeleri neticesinde işveren sendikaları kurulmaya başlandı. İlk örneği 1890 yılında Almanya’da görülmektedir (Hüner, 2004: 9).

Osmanlıda ise sanayileşme 19.yy. dan sonra başlamış ve Cumhuriyet dönemiyle oldukça hızlanmış, batıya göre sanayileşmeye geç geçilmiş, bunun da neticesi olarak işçi sayısının da az olduğu ve savaş koşullarını da buna ekleyecek olursak sendikacılık faaliyetinin gelişmesinin büyük oranda engellendiği görülmektedir. Bu dönemde işçiler, 1871 yılında “Amele Perver Cemiyeti” adı altında örgütlenmiş, bilinen ilk sendikal hareket 1895 yılında Tophane Fabrikası işçileri tarafından gizlice örgütlenen “Osmanlı Amele Cemiyeti” olmuştur. Fakat kurucuların tutuklanması ve sürgünleri neticesinde bir yıl kadar devam edebilmiştir. 1922 yılında İstanbul’da bulunan işçi liderlerinin 20 işkolu çevresinde birleşerek batıya benzer şekilde ilk örgütlenme çabası başlattıkları bilinmektedir (Güler, 2016: 400; Yıldırım, 2016: 580).

Cumhuriyetten sonra Türkiye’de, ilk defa 1936 yılında ilk çalışma yasası olan 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa çalışma koşullarını ve ilişkilerini belli kurallara göre düzenlemekle birlikte, sendika kurulmasına ve greve izin vermemektedir. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu da “sınıf esasına dayalı cemiyet” kurulmasını yasaklamaktadır. İkinci dünya savaşından sonra değişen dünya koşulları ile birlikte bu yasak kaldırılmıştır. Yasağın kaldırılması ile birlikte hızlı sendikalaşma, yöneticilerin de gözünü korkutunca, sendikalar kapatılmış, 1947’de grev hakkını içermeyen, çok sınırlı bir sendikalar kanunu çıkarılmıştır. 1960’larda Türkiye gerçek bir bağımsızlaşma ve yükseliş dönemine girmiştir (Baydar, 1998: 6).

Türkiye 2008 ve 2009 İlerleme Raporu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına kıyasen sendikal hak ve özgürlüklerde Türkiye’nin bu standartların çok gerisinde olduğu tespit edilmiştir. 9 Kasım 2010’da açıklanan ilerleme raporunda işçilerin durumları da yer bularak,

sendikal hakların AB normları ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uygun bulunmadığı kaydedilmiştir. Raporda, kadınların sendikada yeteri kadar temsil edilmediği de yer almıştır. 2012 yılında, 6356 sayılı Kanunu, 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nu (TİSGLK), birleştirilmiştir. 6356 sayılı yeni kanunla çalışma ilişkilerinde yaşanan sorunlara çözüm üretmek amaçlanmıştır. Yeni kanun sendikal güvenceler hususunda yenilikleri beraberinde getirmektedir. Yeni yasa 7 Kasım 2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Erdoğan, 2016: 23).

Sendika Faaliyetleri

Sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasi faaliyetleri vardır. Sendikaların en önemli faaliyeti, toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Diğer yandan toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurma sendikaların faaliyetleri arasındadır. Bunların dışında grev ve lokavt kararı almak ve uygulamak, üyelerinin mesleki bilgilerini ve deneyimlerini artıracak kurslar ve konferanslar düzenlemek, üyelerine hukuki yardımda bulunmak, üyeleri için kooperatifler kurmak gibi faaliyetleri de sendikalar gerçekleştirir (Bingöl, 2006: 462).

Sendikaların diğer önemli bir işlevi de işverenin haksız ve keyfi tutumuna karşı korumak ve uyuşmazlıklara çözüm olmaktır. Bu tür durumlarda sendikaların devreye gireceğine olan inanç çalışanların geleceğe yönelik endişelerini azaltabilir. Sendikaların faaliyetleri, üyelerinin sosyo-ekonomik hakları ile menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amaçlarına uygun olarak iki farklı başlık altında düzenlenmiştir. Bu iki grubun içermekte olduğu faaliyetler en genel hatlarıyla aşağıdaki gibidir (Kağnıcıoğlu, 2007: 237):

- 1) Sendikaların çalışma hayatına yönelik faaliyetleri:
 - i) Toplu iş sözleşmesi yapma,
 - ii) Toplu iş uyuşmazlığının tarafı olma,
 - iii) Üyelerinin ya da onların mirasçılarının çıkarlarını korumak için dava açma,
 - iv) Grev ve lokavt kararı verme ve bunları yürütme.
- 2) Sendikaların sosyo-ekonomik faaliyetleri:
 - i) Üyelerine ve onların mirasçılara adli yardımda bulunma,
 - ii) Kurslar ve konferanslar düzenleme,
 - iii) Üyelerinin mesleki eğitimleri ile mesleki bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışma,
 - iv) Kooperatif kurulmasına yardımcı olma,
 - v) Amaçlarına uygun toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme,
 - vi) Grev ve lokavt fonu kurma,
 - vii) İşyeri sendika temsilcisi tayin etme.

Sendika Üyeliği ve Üyelik Aidatı

6356 sayılı STİSK' in 17. Maddesi "on beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına, işverenler de işveren sendikalarına serbestçe üye olabilirler. Kimse üye olmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden

çok sendikaya üye olabilirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir” şeklindedir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012).

İş yerlerinde yan dallarda, yardımcı birimlerde çalışan işgörenler de işyerinin tabii olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Sendika üyeliği, bakanlığın sağladığı elektronik başvuru sistemine E-Devlet kapısı ile üyelik başvurusu yapılması ve sendika tüzüğünde yer alan yetkili organın kabulü ile E-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Başvuru otuz gün içinde reddedilmez ise, üyelik kabul görmüş sayılır. Haklı bir neden olmaksızın üyelik başvurusu reddedilmiş ise, tebliğden itibaren otuz günlük süre içinde dava açılabilir. Mahkeme kararı kesindir. Davacı lehine sonuçlanan mahkeme kararı neticesinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır (Özcüre, 2016: 417).

6356 sayılı STİSK’ in 18. Maddesine göre, üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir. Üyelik ve danışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012).

İşçilerin Sendikaya Katılma Nedenleri

Çalışanlar farklı nedenlerle sendikalara üye olurlar. Çalışanlar istek ve ihtiyaçlarının örgüt yönetimi tarafından karşılanmaması durumunda bir arayış içerisine girerler, haklarını savunacak, ihtiyaçlarının tatmin edilmesini sağlayacak örgütlü bir güce ihtiyaç duyarlar. İşte tam bu noktada sendikalaşma arzusu ortaya çıkar ve işçiler ya sendika kurarlar veya var olan sendikalara üye olurlar (Ertürk, 2009: 296).

Özellikle genel ekonomik koşulların olumsuz olduğu şartlar işçileri sendika üyesi olmaya zorlar. Sendika, işveren ile yapacağı toplu pazarlık sayesinde üyeleri için ücretler, sosyal imkânlar, daha kapsamlı iş güvencesi, daha az çalışma süreleri vb. konularda faydalı olmaktadır. Ayrıca çalışanların işten çıkarılma endişesi tatminsizliğe sürükler. Sendikalar da yaptıkları iş sözleşmeleri ile işten çıkarma koşullarını zorlaştırmaya mücadele verir ve iş güvencesi sağlar. Yine işverenlerin haksız ve keyfi tutumlarına karşı işçiler, sendikaların kendilerini koruduklarına inanırlar ve yönetimin tutumuna karşı güvence sağlanmış olur. Sendikaların fırsatlar yarattığı alanlardan da bahsedebiliriz. İşçilere yeni ilgi alanları, boş zamanları değerlendirme imkânları sağlayacak, onların statü, tanınma ve bir gruba üye olma arzularının tatmini imkânını da verir ve üyelik sayesinde dostluk kurma fırsatı doğar, sendikalar üyeleri ve onların ailelerine yönelik kişisel hizmetler sunar. Tatil olanakları, sağlık hizmetleri, düşük karla satış yapan market imkânları, kreşler, düşük faiz oranlı kredi temini, sportif olanaklar bunların bazılarıdır (Öge ve Karasoy, 2016: 180).

Kağnıcıoğlu (2007)’ da işçilerin sendikalaşma nedenini şöyle şematize etmiştir:

İşçilerin sendikalara üyelikleri, üye olma sebeplerine bakıldığında birkaç farklı nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunların başında ideolojik nedenler gelmektedir. Çalışanlar kendi ideolojik görüşlerine yakın olduğunu düşündükleri sendikalara üye olabilir. Bu tercih, ideolojik yönelimin sendikaların faaliyetlerinde belirleyici olacağı düşüncesinden kaynaklanabileceği gibi, aynı politik görüşten insanlarla bir arada olma motivasyonu da ilgilidir. Ancak işçileri sendikaya üye olmaya teşvik eden en önemli neden ekonomik ve sosyal hakların sağlanması, korunması ve geliştirilmesi adına sendikaların sahip olduğu güç olduğu da unutulmamalıdır.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİN BİR BASKI ARACI: SENDİKALAR

Sendikalaşma eğilimine bakıldığında üye olma nedenlerinin temelinde yatan çalışma şartlarından memnun olmayan işçiler, bu şartları kendilerinin bireysel olarak değiştiremeyeceğine inanırlar. İç dayanışmanın, ortak hedeflerin ve ortak amaçların olduğu gruplarda, birlikteliğin dinamiği ile güç kazanılır, kendilerini ifade edebilme ve karşılık bulmada etkili olurlar. İşçilerin ve işverenlerin ortak sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını koruyan sendikalar, üye grubuyla bu sosyal gücü barındırırlar. İdeolojik, ekonomik, sosyal, kültürel, hukuksal nedenler ve diğer imkânlarla bir şekilde sendika üyeliği edinen işçi veya işverenler kendi ideolojilerini ve ekonomik haklarını korumak, sosyal, kültürel ve hukuksal haklar elde edebilmek adına sendikaya üye olurlar.

Sendikalar, sendikal faaliyetler içerisinde sosyal, ekonomik, kültürel, hukuksal kazanımları etkin bir şekilde sonuçlandırmak adına mücadele veren ve bunu yaparken üye-sendika bağıni güçlendirerek, dayanışma ile destekleyen sonuca ulaştıran önemli bir araçtır. Sendikalar üye-sendika ilişkisinin kuvvetli olması Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisindeki "*ait olma*" basamağının en güzel örneği olarak bakılabilir.

Üye-sendika ilişkisinin kuvvetli olduğu, üye toplayarak daha da güçlenen sendikalar, her türlü ortak menfaat mücadelesinde başarılı sonuçlar elde ettikleri, bu gücü elde bulundurmaları ile insan kaynaklarının karşısında söz sahibi oldukları, ortak bir tavırla problem çözmede de yine aynı şekilde başarılı oldukları söylenebilir. İnsan kaynakları uygulamacıları ise bu grupların baskın gücünün farkındadırlar ve sendikaların grev gibi kararları ile karşılaşmamak için zıt düşmeme, ortak bir yol ile problem çözme eğilimindedirler. Bu yüzden sendikaların politik karar alma süreçlerini de yönlendirdiğini söyleyebiliriz.

Sendikaların toplumsal olaylara tepki oluşturma, protestolar vb. nedenlerle de toplumu hareketlendirme, siyasal ve toplumsal olaylar gerek ülke içinde gerekse dünya bir güç olarak görülmektedirler. Ancak sendikaların performansları sanıldığı kadar iyi değildir. Özellikle son dönemlerde siyasallaşmaları, üyeleri menfaatleri kollamak yerine bireysel ilişki ve çıkarlar yönelmeleri, var olan sendikal gücü şahsi çıkarları için kullanmaları (son dönemlerde bütün sendika yöneticileri gerek siyasette gerekse bürokraside kendilerine yer edinmişler) toplum ve üyeler yanında itibar kaybetmeleri söz konusu olmaktadır.

İşletme yöneticileri veya insan kaynakları açısından bakıldığı zaman; özellikler katılımcı ve demokratik yönetim anlayışı, işgörenlerin özlük haklarında iyileşmeler, işgörenlerin daha eğitilmiş ve bilinçli oluşları, işletmelerde esnek çalışma ortamlarını oluşturulması vb. değerlerin yönetim anlayışlarında yer alması, bir nevi sendikalara olan gereksinimleri azaltmaktadır. Aynı zaman yönetim olarak da uygulamalarda ellerini güçlendirmektedir. Sendikalar açısından bakıldığı zaman, sendikalar yönetim anlayışlarını ve üyeleri bakış açılarını değiştirmek ve geliştirmek zorundadırlar. Aksi takdirde yakın gelecekte pek de anlamları kalmayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sendikalaşma ve insanların sendikaya üye olma nedenlerine bakıldığında, üyelik başvurusundaki en büyük sebebin; işin ve kişinin kendisinin değil, çalışma koşullarından doğan bir memnuniyetsiz olduğu değerlendirilmektedir. Bireyler işletme veya örgüt içinde ait olma, grubun bir üyesi olma vb. nedenlerden dolayı sendikalaşmaya katılmaktadırlar.

Bununla birlikte sendikalar günün şartlarına göre kendilerini yenileyemedikleri için gün geçtikçe hem üye hem de prestij kaybına uğramaktadırlar. Teknolojik yenilikler, iletişim yaygınlaşması, bilgiye ulaşmanın kolaylaşması, işgücünün eğitim yoluyla daha kalifiyeli hale gelmesi, bilinçlilik düzeyinin vb. gelişmelere sendikalar ayak uyduramamışlar.

Sendikaların sadece aidat toplama ve yılda bir kere toplu pazarlı toplantılarına katılmaları, artık bilinçli ve eğitilmiş işgücü tarafında yeterli görülmemektedir. Özellikle son yapılan (2019 yılı) toplu sözleşme (memurlar için) birçok kesim tarafından yeterli bulunmamıştır.

Resmi olarak olmasa da sendikaların her birisinin kendisini bir siyasi parti veya ideolojiye yakın konumlandırmış olması, toplum nezdinde sendika ve sendikacılığı olumsuz olarak etkilemiştir. Örneğin; DİSK'in daha çok sol ideolojiye, HAK-İŞ'in ise daha çok sağ ideolojiye yakın bir pozisyon aldığı bilinmektedir.

Özellikle sendikaların tüzüklerinde belirtilen görev ve sorumlulukları çok daha fazla ve çeşitlidir. Ancak uygulamada sadece bir küçük kısmı görülmektedir. İşgörenleri geliştirme, eğitime ve günün teknolojilerine göre yetiştirme ve görevleri de bulunmaktadır. Ancak sendikalar sadece toplu sözleşme ve üye aidatlarını toplama dönemlerinde görüldüğüne dair insanların zihninde bir algı oluşmuştur.

Sendikacılık konusunda, işletmeler ve işverenler açısından da birçok gelişme yaşanmıştır. İş doyumu, iş memnuniyetini sağlaması durumunda kolektif hareket etme bilincinin de oluşuyor olmasıyla birlikte sendikaya duyulan ilginin azalacağı değerlendirilmektedir. Örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat, ücretlerde iyileştirmeler, esnek çalışma koşulları vb. örgüt teorisi gelişmeleri işgörenlerin kendi işletmeleri veya örgütlerine bağlılıkları arttırmış ve onların sendikalara karşı çekimser olmasına sebep olmuştur. Ancak küçük örgütlerde, sendikalaşma, işverenin ve insan kaynakları yönetiminin karşısına bir güç olarak çıkacaktır.

Son olarak, sendikaların kendilerini yenilemeye, sorgulamaya ve tekrar görev tanımlarına dönmelerinin yerinde olacağı düşünülmektedir. Aksi takdirde işletmeler üzerinde baskın bir güç olma vasfını kaybedip üyeleri nazarında da değer ve prestiji kaybı yaşamaları söz konusu olabilecektir.

Sendika ve sendika yöneticileri gelecekte kendileri yenileyemedikleri takdir değer kaybedecekler. İnsan kaynakları yönetimleri gelecek daha sağlıklı çalışma ortamları oluşturdukça sendikaların karar alma ve politikalarına pek etkisi olmayacaktır. Özellikler işgörenleri nasıl bir çalışma ortamı istedikleri ile ilgili ve sendikaların üyeleri yanında itibarları ile ilgili saha çalışmaları yapılmasında fayda olacaktır.

KAYNAKÇA

Balcı, Y (1999). *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi*, Alfa Yayınları, İstanbul

Baydar, O. (1998). *Türkiye' de Sendikacılık Hareketi*. İstanbul: Fes İstanbul Basım Yayıncılık.

- Bengiray, S. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi, (Editör) Geylan R. ve Tonus H.Z.: *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (2-33) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Costello, J. and Oliver, J.J. (2018). Human Resource Management in the Media. *Handbook of Media Management and Economics* (Media Management and Economics Series), Chapter 7, pp.95-110, Routledge.
- Çütcü, İ., Özdemir, A. ve Yiğit, M. Ş. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Toplam Kalite Yönetiminin Firmanın İhracat Performansına Etkisi Gaziantep İli Örneği. 3. *Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 53(3), 777-793.
- Erdoğan, H. (2016). Türkiye’de Bir Baskı Grubu Olarak Sendikaların 1960 Sonrası Ekonomi ve Siyaset Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik.
- Ersinadım, H. (2001). *Globalleşme Sürecinde Türkiye’ De İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde Bilimlerin Temel İlkesi*. İstanbul: Beta yayınları.
- Güler, B.K. (2016). Endüstri İlişkileri, (Editör) Ergeneli, A. *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (392-425) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hüner, M. (2004). Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler ve İş görenlerin Sendikalaşmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kağnıcıoğlu, D. (2007). Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynaklarının İş Güvenliği, (Editör) Dolgun U.: *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (s.231-266). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Kozak, İ. E. (1992). İşçi Sendikaların Tarihi Gelişimi İngiltere Örneği, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 63-81.
- Öge, H.S. ve Karasoy, H. (2016). *Meslek Yüksek Okulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özcüre, G. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma İlişkileri ve İş Hukuku Uygulamaları, (Editör) Akdemir A. ve Demirkaya H.: *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (408-446) Ankara: Orion Kitapevi.
- Özer, M.A., Sökmen, A., Akçakaya, M. ve Özaydın M.M. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Pıçak M. Ve Kadah H. (2018). Türkiye’ de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi, (Editör) Koç S., Genç S.M. ve Çolak K.: *Ekonomi Yazıları* içinde (s. 198-241). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012). Resmi Gazete, 28460, 18 Ekim 2012.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012). Resmi Gazete (Sayı: 28460). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>
- Shahreki, J. (2012). Electronic Human Resource Management and Employee Efficiency: Test of the Mediating Role of Impersonal Trust, *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems*, 6(4), 20-29.
- Taş H. Yunus, (2012) Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 60-80.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Yıldırım M. (2016). Endüstri İlişkileri, (Editör) Tuna M.: *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (S.580-626) Ankara: Detay Yayıncılık.

Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.