

## İŞÇİLERİN SENDİKA FAALİYETLERİNE İŞTİRAKI

Dr. N. R. SHETH\*

*Bu makale, seçilmiş bazı göstergelere dayanarak işçilerin sendika faaliyetlerine katılma nisbetini ölçmeye ve işçilerin katılma nisbetleriyle bazı sosyo - ekonomik özellikleri arasındaki münasebetler kurmaya çalışmaktadır. Yazar, anketlerine cevap verenler arasında çok düşük bir katılma oranı bulmaktadır. İşçiler, mesleklerinin başlangıç devrelerinde sendika faaliyetlerine karşı kayıtsız kalma eğilimi gösteriyorlar. Nihayet olgunlaştıkça sendikayla olan münasebetleri kuvvetleniyor ve daha sonra tekrar sendikadan çekilmeye başlıyorlar.*

Batıda ve özellikle A. B. D. de sosyal bilim adamları sendikaların ne nisbette demokratik teşekkül olduklarını tespit ve izah etme hususuna ilgi duymuşlardır. Formel anlamda sendikalar, demokratik bir toplumda temsil ve çoğunluk hâkimiyeti çerçevesi içinde gelişip çeşitli fonksiyonlar ifa edebilirler. Bir sendikanın iç idaresi tüzüğüne göre olur. Sendika liderleri genel olarak üyelerin seçilmiş temsilcileridirler ve icraatları üyeleri tatmin etmediği takdirde mevkilerinden uzaklaştırılabilirler. Ayrıca ekseri sendika tüzüklerinde liderlerin icraatının, periyodik toplantılarda üyeleri teşkil eden heyet önünde tasdik edilmesi gerektiğine dair bir hüküm vardır. Bununla beraber, bazı ilim adamları tarafından sendikanın şeklen demokratik olmakla beraber sendika tatbikatının ekseriya antidemokratik olduğu iddia edilmiştir<sup>1</sup>. Önce sendika liderliği

\*) Dr. N. R. Sheth, Yeni Delhi'deki Sınai Münasebetler Shri Ram Merkezinde Sosyoloji Bölümünün Müdür yardımcısıdır. Bu makale, Indian Journal of Industrial Relations dergisinin, dördüncü cilt, 3. no. January 1969 nüshasında yayınlanmıştır. Bakınız, ss. 279-297.

1) Bu iddiayı doğrulayan müşahadeleri, Alice Cook eserinde güzel bir şekilde özetlemiş bulunmaktadır. Bakınız : **Union Democracy, Practice and Ideal**, New York, Cornell University, 1963, Fasıl 1. Gerçekte, aşağıdaki ifadelerde yer alan fikirlerden bazıları bu kitapdan alınmıştır.

mevkilerine geçen birçok şahıslar zamanla münhasıran bu mevkilere tasarruf etmeleri sayesinde birtakım çıkarlara sahip olurlar ve bu şekilde başkalarının çıkar ve nüfuzunu zayıflatarak, mevcut otoritelerini kuvvetlendirirler. Böylece kendi menfaatlerini korumuş olurlar<sup>2</sup>. Sendika demokrasisinin bu yönü Michels'in "oligarşinin Tunç Kanunu" adı ile tanınmış ünlü teorisine bir örnek olarak gösterilir<sup>3</sup>. İkinci olarak, birtakım araştırmalar tahminlerin aksine bir sendikanın çoğunluk tarafından değil, azınlık tarafından idare edildiğini göstermiştir<sup>4</sup>. Zahiren bütün bir nüfus tarafından alınan ve tatbik edilen kararların hakikatte azınlık kararları oluşu, demokrasinin bilinen bir zaafıdır. Ancak, bundan ayrı olarak söz konusu araştırmalar ortalama bir sendika üyesinin, sendikanın günlük faaliyetlerinde kayıtsız ve duygusuz bir tavır takındığını göstermektedir. İşçilerin fevkalâde devrelerde sendikalara bilhassa yakından bağlandıkları, fakat normal zamanlarda ekserisinin sendika programlarına alâkalarını kaybettikleri yaygın bir gözlemdir.

Şüphesiz, demokrasinin işlemlerini etkileyen ve yukarıda zikredilen iki faktör sadece sendikalara özgü değildir. Bütün demokratik müesseselerin zamanla antidemokratik bazı uygulama ve prosedürlere kaymaları ihtimal dahilindedir. Gerçekten, demokratik müesseselerle ve teori ile ilgilenen bütün araştırmalar, antidemokratik bazı yan - bünye ve uygulamaların demokratik sistemin kaçınılmaz bir parçası olduğunu göstermiştir<sup>5</sup>. Ayrıca bazı ilim adamları bir sendikanın tam anlamı ile demokratik olmasının da arzuya şayan olmadığını iddia etmektedirler. Meselâ, Allen, şöyle demektedir: "Sendika teşkilâtı kendisinden önce gelen teorik bir kavrama, yâni herhangi bir demokrasi kavramına dayanmamakta, daha çok hizmet ettiği hedefe yönelmektedir. Diğer bir deyişle, sendika faaliyetinin hedefi, üyelerinin genel yaşama seviyesini

2) Meselâ, bakınız : C. Wriht Mills, **New Men of Power**, New York, Harcourt Brace and Co., 1948; ve Eli Ginzburg, **The Labour Leader: An Exploratory Study**, New York, Macmillan Co., 1948.

3) R. Michels, **Political Parties**, Clencoe, 111. The Free Press, 1949.

4) Bakınız : Joel Seidman, et al., **The Worker Views His Union**, Chicago, University of Chicago, 1958, (özellikle fasıl 9); L. Sayles ve G. Strauss, **The Local Union**, New York, Harper and Bros., 1952, (Fasıl 12 ve 13).

5) Demokrasi felsefesinin ve uygulamasının dayandığı temel faraziyelerin güzel bir izahı için bakınız : Robert A. Dahi, **A Preface to Democratic Theory**, Chicago, University of Chicago Press, 1956. Demokratik müesseselerin işleyişi hakkında faydalı izahlar da şu eserde bulunabilir : G. A. Almond ve J. S. Coleman (eds), **The Politics of Developing Areas**, Princeton, N. J., Princeton University Press, 1960.

korumak, düzeltmek, işçilere kendi kendilerini idare hususunda bir eğitim sağlamak değildir". Buna benzer şekilde, bizler de, Hindistan'da bazı tanınmış sendika liderlerinin, ortalama bir sendika üyesinin uzun devreli çıkarlarını tam anlamı ile anlayamadığı, bundan dolayı da sendika üyesi olan işçilerin, sendika faaliyetlerine olan iştiraklerinin de sendikaların işleyişine ve işçi ihtiyaçlarını tahmin edebilme gücüne pek yararı olmadığı şeklindeki iddialarını iştirmektediriz.

Muhakkak ki, belirttiğimiz görüşlerde bir gerçek payı mevcuttur. Maamafih, vasat üyelerin sendika faaliyetlerine katılmaları çeşitli sebeplerden dolayı önemlidir. Önce bir sendika, üyelerinin çıkarlarına ve gayelerine hizmet etmek gayesiyle kurulmuştur. Mevcudiyet sebebi budur. Bundan dolayı sendikanın tesirliliği, geniş ölçüde üyelerinin çıkarlarını ne nisbette sendika kanalıyla ve sendika faaliyetlerine iştirak ederek gerçekleştirdiklerine ve hedeflerine yine bu yolla vardıklarına bağlı bulunmaktadır. İkinci olarak, sendika liderlerinin işçiler arasından çıkışlarını önemli bir vâkıa olarak kabul edersek, işçilerin sendika faaliyetlerine iştirak derecesi çok kıymetli bir husus olur. Çünkü bu husus sendikacılığın somut durumlarında liderlerin doğuşu hakkında bize bir takım göstergeler sağlar. Üçüncü olarak, oligarşinin tunç kanunu, yahutta seçimle işbaşına gelmiş liderlerin iktidarı tamamen ve devamlı olarak ele geçirmeleri temayülü, canlı ve sendika faaliyetlerine iştirak eden üyeler sayesinde önlenebilir<sup>6</sup>.

Sendika faaliyetlerine üyelerin iştirakini inceleyen ilmi bir çalışma, kapsanan durumun tamamını ve dikkate ahnan değişkenleri açıkça belirtmelidir. Önce, federasyon kademesinde "iştiraki" inceleyen bir araştırma aynı meseleyi mahallî kademedede inceleyen bir araştırmadan daha farklı değişkenleri ihtiva edecektir. Batıda bile, işçilerin mahallî kademe dışında, sendikacılığa geniş ölçüde ilgisiz kaldıkları bilinmektedir. Bundan dolayı, sendika faaliyetlerine üye iştirakini inceleyen ekseri araştırmalar mahallî sendika kademesi üzerinde durmaktadırlar<sup>7</sup>. İkinci olarak, belirli bir durumda dikkate alınacak "iştirak" çeşidi hakkında da açık fikre sahip olunmalıdır. Meselâ, bir sendika içinde yürütülen çeşitli faaliyetlere iştirakin derecelerini araştırmak isteyebiliriz. Yahut da işçilerin sendika idaresinde veya organizasyonunda haiz oldukları kontrolün miktarını in-

6) V. L. Allen, *Power in Trade Unions*, London, Longmans, 1954, s. 15.

7) A. S. Tannenbaum ve R. L. Kahn, *Participation in Union Locals*. Evanston, Ill., Row, Peterson and Co., 1958; Robert W. Miller et al., *The Practice of Local Union Leadership*, Ohio State University Press, 1965; Joel Seidman et al., *op. cit.*

celemek isteyebiliriz veya üyelerin sendikaya ve sendika liderlerine karşı ilgilerini ve takındıkları tavırları araştırmaya çalışabiliriz. Üçüncü olarak, "iştirak" in, kontrol ya da alâkanın v.s. dereceleri, sendikanın içinde yer aldığı sosyo - ekonomik çerçeve açısından da izah edilebilir. Meselâ, sendika faaliyetlerine "iştirak", ne ölçüde üyelerin iş tecrübelerine, ailevî sorumluluklarına v.s. bağlı bulunmaktadır. İşveren ve işçilerin birbirlerine karşı takındıkları tavırları işçinin sendikaya gösterdiği ilgiyi ne şekilde etkilemektedir? Nihayet, "iştirak" in derecesi, bir sendikanın canlılık ve gücünü ne nisbetle etkilediğini ortaya çıkarmak gayesiyle bağımsız bir değişken olarak da incelenebilir.

Hindistan'da Sosyal Siyasetçiler, işçilerin sendika faaliyetlerine iştirak ve alâkası, sendikaya karşı atitüdüleri, v.s. gibi konulara henüz fazla bir ilgi göstermemişlerdir. Bu ilgisizlik kısmen üst sendika kuruluşlarının (meselâ, millî veya bölgevî federasyonların), çoğu politikacı olan, işçilikten uzak şahıslar tarafından idare edilmelerinden ve bunlarla işçiler arasındaki sosyal statü farkının, işçilerin sendikalar karşısında tam bir itaat veya kayıtsızlığına yol açmasından ileri gelmektedir. Crouch Hindistanlı işçiyi statüye karşı hassas, itaat hususunda sabatkâr bir zihniyete sahip ve dolayısıyla; sendika faaliyetlerine karşı ilgisiz bir varlık olarak tarif ederken<sup>8</sup>, esas itibarıyla bu noktayı özetlemektedir. Daha önceki bir araştırmamda<sup>9</sup>, bendeniz de sendika faaliyetlerine karşı işçiler arasında ileri derecede kayıtsızlık ve husumete rastlamışdım. Bu atitüd, işçilerin ailevî ve diğer sosyal sorumluluklarının ağırlığı, sendikacılığın toplumda düşük bir mevkiye sahip oluşu, işverenden çekinme ve sendika liderlerinin icraatları hususunda geçirilmiş kötü tecrübelerle izah edilebilir. Maamafih, bu araştırma ön bir araştırma idi ve çeşitli üye guruhlarının sendika faaliyetlerine iştirak derecesini ortaya çıkarmak gayesiyle herhangi bir teşebbüste bulunulmamışdı.

Daha eski bir makalede<sup>10</sup>, Sheth ve Jain, Kuzey Hindistan'da büyük bir tekstil fabrikasının işçileri arasında faaliyette bulunan bir sendikaya mensup farklı üye guruhlarının sendika faaliyetlerine de farklı derecelerde "iştirak" edip ilgi gösterdiklerini izaha çalışmışlardır. Yazarlar, bu

8) H. Crouch, **Trade Unions and Politics in India**. Bombay, Monaktulas, 1966, ss. 28-29.

9) N. h. Sheth, "Trade Union in an India Factory: A Sociological Analysis", **The Economic Weekly**, Vol. XII, Nos. 29 ve 30, July 23, 1960, ss. 1163 ff.

10) N. R. Sheth ve S. P. Jain, "Workers, Leaders and Politics: A Case Study", **Indian Journal of Industrial Relation**. Vol. 3, No. 3, Ocak 1968.

makalede, sendikaya olan bağlılık kriterine göre, dört işçi tipinin mevcut olduğunu farzetmişlerdir. Bunlar, “ileri derecede sendikalaşmış, mutedil dozda sendikalaşmış, marjinal olarak sendikalaşmış ve sendikalaşmamış” kategorileriydi. Maamafih, bu bağlılık indeksleri belirli bir açıklığa kavuşturulmamışlardı, çünkü, bu makalenin ana gayesi, sendikaya bağlılık faktörü ile “Siyasileşme” arasında bir münasebet bulunduğunu göstermekten ibaretti.

Bu tebliğimiz bir araştırma sonucunda topladığımız bilgilere dayanmaktadır<sup>11</sup>; söz konusu veri ve bilgilere dayanarak yazdığımız iki ayrı makale daha önce bir dergide yayımlanmıştır<sup>12</sup>. Bu incelemede “iştirak” nisbeti ile ilgili bazı ölçüler kurmak ve iştirak ile işçilerin sosyal bazı özellikleri arasındaki münasebeti ortaya çıkarmak gayesi güdülmektedir. (Diğer tebliğimizde “sendikalaşma” ve “sendikaya bağlılık” terimlerini eş anlamda kullanmıştık. Fakat her iki terimin de incelediğimiz konuyu izah bakımından zihin karıştırıcı ve belirsiz olduklarını gördük. Bunun için burada “iştirak” terimini kullanacağız.) Araştırmamız için seçtiğimiz fabrika ve bu fabrika ve çevresindeki şartlarla ilgili olarak daha önceki tebliğlerimizde verdiğimiz bilgileri burada tekrarlamayacağız. Okuyucuya fabrika için kullandığımız Royal takma adı konusunda bir hatırlatmada bulunabiliriz. Aynı zamanda, aldığımız vak’anın Hindistan’daki sınaî münasebetler ve sendikacılık bakımından mutlaka temsili olmasının gerekmediğini de belirtmeliyiz. Öte yandan, bunların tamamen atipik olması da söz konusu değildir, çünkü araştırmanın yapıldığı fabrika uzun bir geçmişe sahip birçok sendikanın doğuş ve faaliyetine sahne olmuş bir kuruluştur. Hatırlanacağı üzere, bundan önceki tebliğ, araştırmamıza giren dört sendikadan birine hasredilmişdi. Bu tebliğde, bütün sendikaları incelememize dahil edeceğiz. (Bu sendikalar, bunların liderlik ve üyelik durumları v.s. ile ilgili bilgiler daha önce verilmişti.)

İşçilerin sendika faaliyetlerine iştiraki, çeşitli şekillerde ölçülebilir ve tahlil edilebilir. Miller, *et al*<sup>13</sup> tarafından müâkata tâbi tutulan işçiler, iştirak kelimesine “toplantılara katılma, lokal faaliyetlerle ilgili tar-

11) Burada “çoğul şahıs” şeklini kullanıyoruz, çünkü bu makalenin esasını teşkil eden malzemenin büyük kısmı S. P. Jain, P. Parkash ve V. N. Aggarwal tarafından toplanmıştır. Daha önceki iki makale de benim ve S. P. Jain’in müşterek imzası ile çıkmıştır.

12) N. R. Sheth ve S. P. Jain, *op. cit.* N. R. Sheth ve S. P. Jain, “The Status and Role of Local Union Leaders, *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 4, No. 5, July 1968.

13) R. W. Miller, *et. al.*, *op. cit.* s. 55.

tışmalara katılma, oy verme, sendika temsilcileriye işbirliği yapma” v.s. gibi hususları dahil etmişlerdir. Tannenbaum ve Kahn da sendika faaliyetlerine iştirakin göstergesi olarak altı faraziye yapmışlardır : (a) iştirak edilen normal sendika toplantılarının sayısı, (aa) iştirak edilen özel sendika toplantılarının sayısı, (iii) bu toplantılarda yapılan şeylerin sayısı, (iv) sendikada idareci olarak bulunma, (v) sendika komitelerinde üyelik ve (vi) son sendika seçimlerinde idarecilere verilen oylar bakımından, oy davranışı<sup>14</sup>.

Biz, sendikaya iştirak konusunda ön bir araştırmadaki müşahadelemimize dayanarak aşağıdaki yedi göstergeyi seçtik<sup>15</sup> : (i) sendika üyeliği, (ii) sendika âidatının ödenmesi, (iii) sendikayı ziyaret, (iv) sendika ilânlarını okuma, v) sendika seçimlerine iştirak, (vi) işletme komitesi için yapılan seçimlere aktif iştirak, (vii) işveren karşısında temsil edilme, sendikanın teşkilâtlandığı gösteriler, üye adedini çoğaltma gibi önemli sendika faaliyetlerine iştirak. İşletme komitesi ile ilgili iştiraki, incelediğimiz araştırmada işletme komitesine seçim işçilerin sendikalarla olan bağlarına göre bir rekabet şeklinde cereyan ettiğinden, araştırmamıza dahil etmeyi uygun bulduk.

Bu yedi gösterge, şu faraziyeye dayanılarak formüle edilmişlerdir : Bir işçi, bu maddelerin herhangi birinde ancak daha önceki maddelere verdiği cevaplar olumlu ise, olumlu bir puan alabilecektir. Meselâ, sendika seçimlerine iştirak için, önce sendikaya üye olmak, âidatı ödemek, sendikayı ziyaret etmek ve sendika ilânlarını okumak gerekmektedir. Ancak bu faraziye yanaltıcı da olabilirdi. Sendika seçimlerine katılabilmek için bir işçinin sendika ilânlarını her zaman okuması gerekli değildir, çünkü bu husustaki haberler arkadaşlardan ve liderlerden de pekâlâ elde edilebilir.

İşçilerden çeşitli “iştirak” göstergeleri ile ilgili olarak mümkün olduğu kadar serbest cevaplar elde edebildik. Neticede, birkaç konuda (meselâ, “sendikayı ziyaret” ve “sendika ilânlarının okunması” gibi göstergelerde) “iştirak” le ilgili bir skala kurmamız mümkün oldu, fakat

14) A. S. Tannenbaum ve R. L. Kahn, op. cit., s. 61.

15) Burada “iştirak” teriminin kullanılışı hakkında bir açıklama yapmalıyız. Bu terim belki de postülâ olarak ortaya attığımız yedi gösterge için aynı derecede geçerli değildir. Meselâ, “sendikayı ziyaret” in sendika faaliyetlerine iştirak anlamına gelmesi gerekmez. Ancak, uygun bir alternatif bulamadığımız için, “iştirak” terimini bu eksik yönlerine rağmen muhafazayı tercih ettik. Meselâ, “alâka” terimi de bu gayeye ancak kısmen hizmet edebilirdi.

bunu her konuda başaramadık. Bundan hareketle, her hal için cevapları olumlu ve olumsuz diye iki kategoriye ayırdık. Sonra da her süje için yedi unsur arasından olumlu cevapların sayısını hesapladık. Yedi frekansın herbirine belirli bir iştirak derecesi vermemiz bir anlam ifade etmeyeceği için, bu serideki ilk tebliğde yaptığımız tasnife uygun olarak, işçileri dört kategoriye ayırdık<sup>16</sup>. Bu kategoriler şunlardır: (i) ileri derecede “iştirak” edenler; buna bütün göstergeler bakımından olumlu cevap verenler dahildir; (ii) orta derecede “iştirak” edenler; bunlar dört ilâ alî göstergede olumlu cevap verenlerdir; (iii) marjinal seviyede “iştirak” edenler; bunlar bir ilâ üç unsurdaki olumlu cevap verenlerdir; (iv) “iştirak etmeyenler”, yâni bütün cevapları olumsuz olanlar; diğer bir deyişle, herhangi bir sendikanın üyesi olmayanlar. 258 işçiden müteşekkil örnek kütleimizdeki dört gurubun nisbetleri ise şöyledir: Yüksek iştirak 10 (yüzde 4.0); orta derecede iştirak 47 (yüzde 18.0); marjinal seviyede iştirak 135 (yüzde 52.4); ve iştirak etmeyenler 66 (yüzde 25.6).

İlk kategorideki frekans çok düşük olduğundan, bunu ayrı bir grup olarak dikkate almayı faydasız bulduk. Bunun için ilk iki gurubu, yâni “ileri derecede” iştirak ve “orta derecede” iştirak guruplarını birleştirdik ve yeni gurubu, 135 lik “marjinal seviyede” iştirakçi guruba zıt olarak, “ileri derecede iştirakçi” olarak dikkate almaya karar verdik. Bu durum Royal fabrikasında sendikaya iştirak konusunda aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**TABLO 1**  
**Sendikaya İştirak Seviyesi**

| İştirak seviyesi | Sayı | Yüzde |
|------------------|------|-------|
| Yüksek           | 57   | 22.0  |
| Düşük            | 135  | 52.4  |
| İştirak yok.     | 66   | 25.6  |

I no. lu Tablo, Royal fabrikasındaki işçilerin sendika faaliyetlerine çok düşük bir seviyede iştirak ettiklerini göstermektedir. İşçilerin % 79 gibi büyükçe bir kısmı, ya hiç sendikalaşmamışlardır. Yahut da sendika faaliyetleriyle çok sathî bir şekilde meşgul olmaktadırlar. Bununla beraber, örnek kütleinin % 74 den fazlasının şu veya bu şekilde sendikalaş-

16) N. R. Sheth ve S. P. Jain, “Workers, Leadres and Politics; A Case Study”, *op. cit.*

miş oldukları belirtilmelidir. Bu nispet, sadece % 55 in sendika üyesi olduğu belirtilen ana guruptan çok daha yüksektir<sup>17</sup>. Bu durumda, karşılaştığımız örnek kütlelerin ana kütleleri temsil etmediği anlaşılmaktadır. Gerçekten işyerindeki ilgililerle yeterli bir iş birliği yapamadığımız için temsili bir örnek kütle seçmemiz mümkün olmamıştır.

İşçilerin sendika faaliyetlerine "iştirak" derecesini etkileyen faktörler nelerdir? Bu hususta söz konusu olabilecek sosyal ve şahsî sayısız karakteristik düşünülebilir. Bu faktörler arasında önemli olanları izah edelim, bunların işçilerin sendikalara iştirakini etkilemişleriyle ilgili bazı ön hipotezler kuralım ve Royal Fabrikasındaki işçilerle ve sendikacılarla ilgili bilgilerimize dayanarak bazı müşahadelerde bulunalım. Bununla beraber, aşağıdaki paragraflarda münakaşa edilecek çeşitli faktörlerin her zaman birbirinden bağımsız olmadıklarını hatırlatmalıyız. Son tahlilde sendikalara iştirakin birbirleriyle münasebetlerine göre çevre faktörlerinden ne nispette etkilendiğini tetkik etmemiz gerekmektedir. Ancak, bizim için, çok değişkenli tahlil tarzının "multi - variate analysis" karmaşık derinliklerine inmek imkânı mevcut değildir. Biz sadece işçilerin sendikaya iştiraki ile çalışma durumları ve sosyal hayatları arasında bazı münasebet trandlerini göstermeye çalışacağız.

#### 1) Sendikacılığın dış çevre şartları:

Herşeyden önce işçilerin sendika faaliyetlerine iştirakinin sınaî münasebetler çevresinde doğan belirli bazı tesadüfi faktörlere dayanabileceği ihtimalini de düşünmeliyiz. Meselâ, işverenin popüler bir sendika liderinin işine son veriş, geçici bir zaman için işçilerin sendika programlarına geniş ölçüde iştirak etmelerine sebep olabilir. Öte yandan, işçiler önemli bir sendika - işveren ihtilâfının çözülmesini takip eden devrede bir çeşit yorgunluk ve bıkkınlık hissedip, sendika faaliyetlerine daha az iştirak etmeye başlarlar, yahut da hiç iştirak etmezler.

O devrede dördüncü genel seçimlerin yapıldığı tarihten hemen sonra fabrika işçilerini mülâkata tâbi tuttuk. İşçiler yabancılarla konuşmalar yapmaktan ve nutuklar dinlemekten bıkmışlardı. Bu husus, verdikleri cevaplara tesir etmiş olabilir. 192 sendikalaşmış işçinin 135 nin (% 68 inin) iştirak skalasında (Tablo I) bu kadar düşük görünmesi, belki de bu noktadan ileri gelmektedir. Bununla beraber, suallerimiz, mülâkat yapılan sırada işçilerin belirli hadiselerle ilgilenmesini değil, genel olarak sendika faaliyetlerine iştirak hususunu ortaya çıkarmaya çalışıyordu. Bundan dolayı, genel seçimlerin akabinde yaptığımız mülâkatlar, işçile-

17) *Ibid.*, s. 291.



rin sendika faaliyetlerine ilgilerinin kesinlikle azaldığı bir devreye rastlamışdır, diyemeyiz.

## 2) Sendika liderliği :

Bir sendikada liderliğin mahiyet ve kalitesi işçilerin sendika faaliyetlerine iştirakini önemli ölçüde etkiler. Bir sendikadaki liderler, münferit işçilerin ve işçi guruplarının problemlerini çözmek hususunda kabiliyetli olduklarını göstermişlerse, işçiler arasında daha yüksek bir "iştirake" rastlayabiliriz<sup>18</sup>.

İlk tebliğimizde, daha çok üyeye sahip bulunan ve diğer sendikalara kıyasla işçilere daha fazla menfaat sağlamış olan Ekta sendikasında dahi, birçok işçilerin liderleri hakkında tatmin edici kanaatlere sahip bulunmadıklarını belirtmişdik. İşçiler, liderleri aleyhine bencillik ithamlarında ve şahsiyetsizlik iddialarında bulunmuşlardı. Belki de bu tatminsizlik marjinal seviyede "iştirak" eden işçilerin çokluğunu kısmen izaha yeterli bir sebeptir. Ancak, bu çeşit bir tatminsizlik, diğer memleketlerde olduğu kadar Hindistan'da da sendikalar arasında ortak bir özellik olarak görülmektedir<sup>19</sup>.

Tablo II, Royal fabrikası işçileri arasında teşkilatlanmış dört sendikanın üyelerinin sendika faaliyetlerine iştirak derecesini göstermektedir.

TABLO 2  
Çeşitli Sendikalarda Üye İşçilerin  
İştirak Derecesi

| İştirak     | TMS<br>% | Ekta<br>% | KMMS<br>% | K. Bayrak<br>% | Belirsiz<br>% |
|-------------|----------|-----------|-----------|----------------|---------------|
| Yüksek      | 17.5     | 27.4      | 37.1      | 35.0           | —             |
| Düşük       | 82.5     | 72.6      | 62.9      | 65.0           | —             |
| İştirak yok | —        | —         | —         | —              | (66)          |
| Toplam      | 100.0    | 100.0     | 100.0     | 100.0          | —             |
| Adet        | 40       | 84        | 35        | 20             | 13            |

X = 4.14 df (Serbesti derecesi) = 3 önemli bir münasebet mevcut değil.

Not : TMS = Textile Mazdoor Sangh

KMMS = Kapra Mili Mazdoor Sangh

X "Belirsiz" sözü ile, üyelik âdatını belirsiz olarak birden fazla sendikaya düzensiz şekilde ödeyen işçiler kastedilmektedir.

18) *İbid.*, s. 296-297.

19) N. R. Sheth, "Trade Union in An Indian Factory", *op. cit.*, ss. 1165-66; yine bakınız : Joel Seidman, et al., *op. cit.*, ss. 178-182.

2 no. lu tablo, bir sendikaya üye olma ile o sendika faaliyetlerine katılma arasında hiçbir istatiki münasebetin mevcut olmadığını göstermektedir. Ancak, (diğer iki sendikadan çok sonra) yakın bir tarihte kurulmuş olan iki sendikanın, yâni K M M S ile Kızıl Bayrağın<sup>20</sup>, "Yüksek İştirak" kategorisinde önemli ölçüde daha büyük nisbetlere sahip oldukları görülmektedir. Bu fark, yeni kurulan sendikalarda liderlerin işçileri kendi teşekküllerine çekmek hususunda daha istekli olmalarından ve dolayısıyla onların sendika faaliyetlerine iştiraklerini teşvik etmeye ve kolaylaştırmaya çalışmalarından ileri gelebilir. İkinci bir tahmin ise şudur : Yeni kurulan bu iki sendikanın nisbeten daha küçük oluşları "yüksek seviyede" iştirak eden işçilerin nisbetinin de yanıltıcı bir şekilde daha yüksek görünmesine sebep olmuş bulunabilir.

Bundan dolayı, elimizdeki verilerden hareketle üyelerin sendika faaliyetlerine iştirakinde, sendika liderlerinin rolünü değerlendirebilmemiz güçtür. Bu çeşit bir değerlendirme yapabilmek için, mukayeseli araştırmalar yapmamız gerekmektedir.

### 3) Sınai münasebetlerin bünyesi :

Bir işletmede işçi - işveren münasebetlerinin geçmiş işçilerin sendikalara gösterdikleri alâkayı tesiri altında bırakabilir. Meselâ, sevk ve idare cihazı, geleneksel olarak işçiler karşısında paternalist bir davranış tarzı izlemekte ise, işçiler bu çeşit bir sevk ve idare karşısında müsbet bir tavır takinabilir ve sendika faaliyetlerine katılmak hususunda kayıtsız davranabilirler. Bunun gibi, işçiler, sevk ve idare cihazını sendikacılığa düşman olarak kabul ediyorlarsa, iş güvenliğine ve halihazır istihdam durumlarının devamına önem verdikleri oranda, sendika faaliyetlerine iştirakden kaçınabilirler. Öte yandan, bir sevk ve idare cihazı sendika ile canlı bir toplu pazarlık münasebeti yaratabilmişse, işçiler sendika ile ilişkilerini kendi lehlerine tecelli eden bu ilişki açısından yorumlamakta, dolayısıyla, sendika faaliyetlerine daha geniş ölçüde iştirak edebilmektedirler.

Royal'da sevk ve idare cihazının işçilere karşı ne ölçüde paternalist atitüdlere sahip olduğunu kesinlikle tesbit edemedik. Bununla beraber, paternalizm yönünde etki yapan bazı objektif vakıalar da mevcuttu. İşçiler için ucuz mesken imkânı sağlayan üç büyük koloni ve çocuklara ucuz öğrenim imkânı veren okullardan başka (tabii bunların her zaman

20) Bu hususda teferruatlı bilgi için bakınız : N. R. Sheth ve S. P. Jain, "Workers, Leaders and Politics". *op. cit.*

paternalizm indeksleri teşkil etmeleri gerekmez), şirket, işçilerin çocukları için süt ve kitap da temin etmekteydi. Ayrıca, ekseri işçiler sevk ve idareyi sendikacılığa düşman olarak vasıflandırmışlar ve bu işletmede işçi - işveren münasebetlerinin ihtilâf ve karşılıklı güvensizliğe sahne olduğunu belirtmişlerdir. İşletme, sendikaların herhangi biriyle dahi düzenli bir toplu pazarlık münasebetine sahip bulunmuyordu. Bir mesele çıktığı zaman, bunun somut ayrıntılarını bir, ya da daha fazla sendikayla müzakere etmek yoluna gidiyorlardı. Bu gelişme güzel münasebetler, işverenle pazarlık yapabilme gücünü ispat edip işçilerin bağlılığını kazanabilmek için sendikaların birbirleriyle mücadele etmelerine ve aralarında ihtilâfa düşmelerine sebep oluyordu. Meselâ, araştırmamız sırasında Ekta sendikası ile diğer üç sendika arasında yıllık kâra ortaklık plânının tatbiki ile ilgili bir meselede açık ihtilâf ve mücadele belirtilerine şahit olduk. Sendika liderlerinin üyeler için yaptıkları konuşmaların çoğu, rakip sendikaları tenkide yönelmiş ithamlarla doluydu. Bu durumlarda birçok işçiler liderlerin işçi dâvasını bu şekilde ele almalarından yakınmışlardır. Royal'deki sınaî münasebetlerin bünyesi, sendika üyelerinin çoğunun sendikalara karşı kayıtsız kalışını izah eden faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır.

#### 4) Yaş ve tecrübe :

Sendika faaliyetlerine "iştirak" ile işçinin yaşı, toplam iş tecrübesi ve halihazır işinde istihdam edildiği süre arasında bir münasebetin mevcut olduğunu tahmin edebiliriz. İş hayatlarının henüz başlangıç safhalarında bulunan genç işçiler, işlerini tehdit edebilecek faaliyetlerden kaçınmak ve dolayısıyla sendika faaliyetlerine iştirakde pek ileri gitmemek temayülünde olabilirler. Bunun gibi, bir işçinin belirli bir işletmedeki istihdamının başlangıç safhasında sendikacılığa karşı nisbeten kayıtsız kalması düşünülebilir. Buna zıt uçta, çok yaşlı ve bir işde uzun hizmet yılları geçirmiş işçiler, işde sarfetmiş buldukları uzun süre ve meslek hayatlarının sonunun yaklaşması sebebiyle sendikacılığa pek fazla ilgi göstermeyebilirler. Bu müşahade doğru ise, sendika faaliyetlerine en yüksek iştirak seviyesinin yaş, iş tecrübesi ve hizmet süresi bakımından orta kategoride bulunan işçiler arasında söz konusu olacağını tahmin edebiliriz. 3, 4 ve 5 nolu tablolar sendika faaliyetlerine iştirak derecesi ile işçilerin yaşı, toplam iş tecrübeleri ve hâlihazır işlerindeki hizmet süreleri arasındaki münasebetleri göstermektedir.

TABLO 3

## Çeşitli Yaş Gruplarına Göre Sendika Faaliyetlerine İştirak

| İştirak derecesi | Yaş Grupları |              |           |
|------------------|--------------|--------------|-----------|
|                  | 21 - 30<br>% | 31 - 50<br>% | 50 +<br>% |
| Yüksek           | 22.0         | 21.8         | 21.6      |
| Düşük            | 40.0         | 38.8         | 37.8      |
| İştirak yok      | 38.0         | 19.4         | 40.6      |
| Toplam           | 100.0        | 100.0        | 100.0     |
| Adet             | 50           | 17.1         | 3.7       |

$X^2 = 13.80$   $df = 4$  0,1 seviyesinde önemli bir münasebet

Tablo 3, iştirak eden ve iştirak etmeyen üyelerin nisbeti bakımından en genç ve en yaşlı gruplar arasında ileri ölçüde bir benzerliğin mevcut olduğunu göstermektedir. En genç ve en yaşlı gruplarda "iştirak etmeyenler" in nisbeti yüzde 38,0 ve 40,6, orta yaş gurubunda ise yüzde 19,4'dür. Bu husus, işçilerin hayatlarında olgun bir safhaya ulaştıktan sonra ve faal çalışma devrelerinin sona ermekte oluşundan endişelenmeye başlamalarından önce, sendika faaliyetlerine iştiraklerinin en yüksek seviyeye vardığını göstermektedir. Ancak grupları yüksek ve düşük seviyede iştirak bakımından mukayese ettiğimiz taktirde, orta yaş grubu kesinlikle "düşük iştirak" temayülü ile dikkati çekmektedir. (yüzde 38,8 düşük iştirak gurubundadır); oysa diğer iki gurubda bu kadar yüksek bir çoğunluk görülmemektedir. (En genç gurubda yüzde 40,0 ve en yaşlı gurubda yüzde 37,8). İleri derecede iştirak eden işçilere ait nisbetler dikkati çekecek kadar birbirine yakın bulunmaktadır, (22,0, 21,8 ve 21,6).

TABLO 4

## Toplam İş Tecrübesine Göre İştirak Derecesi

| İştirak derecesi | İş Tecrübesi (yıl olarak) |              |           |
|------------------|---------------------------|--------------|-----------|
|                  | 1 - 15<br>%               | 16 - 25<br>% | 25 +<br>% |
| Yüksek           | 24.8                      | 23.4         | 19.9      |
| Düşük            | 42.6                      | 62.3         | 50.2      |
| İştirak yok      | 32.6                      | 14.3         | 29.9      |
| Toplam           | 100.0                     | 100.0        | 100.0     |
| Adet             | 5.3                       | 7.7          | 12.8      |

$X^2 = 8.94$   $df = 4$  önemli bir münasebet yok.

İş tecrübesi istatistiki açıdan “iştirak”e tesir etmiyor görünmekte ise de, Tablo 4’de en kısa ve en uzun tecrübeye sahip gurublarda iştirak etmeyenlerin nisbeti ile (yüzde 32.6 ve yüzde 29.9) orta sürede tecrübeye sahip gurubda iştirak etmeyenlerin nisbeti (yüzde 14.3) arasında önemli bir fark görmekteyiz. Yaşla ilgili tabloda olduğu gibi, sendika faaliyetlerine iştirak, bir insanın çalışma hayatında istikrara sahip olduğu devrede en yüksek seviyeye varmaktadır. Fakat yine yaşla ilgili durumda olduğu gibi, gurubları iştirak derecesine göre mukayese ettiğimiz zaman, vaziyet biraz karışmaktadır. Orta gurubda yer alan fertlerin çok yüksek bir nisbeti (yüzde 62.3’ü) iş tecrübesi bakımından uç noktalarda bulunan gurublara kıyasla, “düşük iştirak” eğilimi göstermektedir.

TABLO 5

## İşletmedeki Hizmet Süresine Göre İştirak Derecesi

| İştirak derecesi | Hizmet süresi (yıl olarak) |              |           |
|------------------|----------------------------|--------------|-----------|
|                  | 10 yıla yakın<br>%         | 11 - 20<br>% | 20 +<br>% |
| Yüksek           | 23.7                       | 23.7         | 19.5      |
| Düşük            | 37.5                       | 57.1         | 53.1      |
| İştirak yok      | 38.8                       | 19.2         | 27.4      |
| Toplam           | 100.0                      | 100.0        | 100.0     |
| Adet             | 46                         | 114          | 98        |

$X^2 = 8.23$   $df = 4$  önemli bir münasebet mevcut değil.

Hizmet süresinin sendika faaliyetlerine iştirak derecesi üzerinde tayin edici bir tesiri olduğu görülmektedir. Ancak, yaş ve toplam iş tecrübesinde olduğu gibi, “iştirak” etmeyen işçilerin nisbeti orta gurubda, uçtaki diğer iki guruba nazaran önemli ölçüde düşüktür. (38.8 ve 27.4’e kıyasla 19.2). Yani, “iştirak” işçinin işinde istikrara kavuşmasına paralel olarak artmakta, fakat iş hayatının sonu yaklaştıkça azalma eğilimi göstermektedir. Ayrıca, yaş ve iş tecrübesi ile ilgili durumlara paralel olarak, düşük seviyede “iştirak” eden işçilerin nisbeti (57.1) orta gurubda kısa süre hizmet görmüş guruba nazaran (37.5) daha yüksek, fakat uzun süre hizmet görmüş gruba nazaran (53.1) çok yüksek değildir.

Yukardaki izahlardan şimdilik çıkarabileceğimiz bir sonuç, işçileri sendika faaliyetlerine katılmaya sevkeden sâikin, yaş, toplam iş tecrübesi ve halihazır işdeki tecrübe ilerledikçe kuvvetlenme, fakat aktif çalışmanın hayatının sonuna yaklaşıldıkça sendika faaliyetlerine iştirak arzusunun da zayıflama eğilimi göstermesidir. Bununla beraber, ilk işçilik yıllarında

sendikacılığa ilgi gösterenler ve artan tecrübelerinden sonra da sendikayla bağlarını muhafaza edenler, optimum olgunluk ve istikrar safhasına ulaşmış şahıslara kıyasla daha kuvvetli bir şekilde sendika faaliyetlerine iştirak etmektedirler.

#### 5) Vasıf ve öğrenim seviyesi :

İşçinin vasıf ve öğrenim seviyesi de sendika faaliyetlerine iştirak eğilimine etki yapmaktadır. Daha yüksek vasıflara ve daha fazla öğrenime sahip bulunan şahıslar işlerine kuvvetle bağlı olabilirler ve dolayısıyla "iştirak" keyfiyeti ferdi ihtiyaçlarının tatminine doğrudan doğruya yararlı olmadıkça sendika faaliyetlerine iştirak etmek istemiyebilirler. Diğer uçta, çok düşük tahsil ve öğrenim seviyesine sahip fertlerde, sendika içinde karşılıklı tesir ve haberleşmeyi iş güvenlikleri bakımından mahzurlu bulma ve dolayısıyla sendika faaliyetlerine düşük seviyede katılma söz konusu olabilmektedir.

Bir dokuma fabrikasındaki işleri vasıf kademelerine göre sınıflandırmak güçtür. Çünkü işlerini tatmin edici tarzda ifa edebilmek için yüksek vasıfa sahip olmaları gereken işçiler, bu çeşit bir fabrikada zaten azdır. Bu sebeble araştırmaya tabi tuttuğumuz kimseler arasında sadece iki kategori tefrik etmeye karar verdik. Bunlar da vasıflı ve vasıfsız işçilerdir. Birinci kategoriye makinelere bağ olarak çalışan işçiler: (yani, dokumacılar, iplik bükümcüleri, mekanik alanda ihtisaslaşmış tamir ve bakım işçilerini, Vs.) dahil ettik; bütün diğer işçiler böylece vasıfsız kategorisine girmiş oldular. Geleneksel olarak yarı vasıflı denen kategori vasıfsız kategori ile birleştirildi. Tablo 6 — Vasıf kategorilerine göre işçilerin sendika faaliyetlerine iştirak derecesini göstermektedir.

TABLO 6

#### Farklı Vasıf Kategorilerine Göre İştirak Derecesi

| İştirak derecesi | Vasıflı İşçi Kategorisi |               |
|------------------|-------------------------|---------------|
|                  | Vasıflı<br>%            | Vasıfsız<br>% |
| Yüksek           | 22.6                    | 15.8          |
| Düşük            | 52.1                    | 57.6          |
| İştirak yok      | 25.3                    | 26.6          |
| Toplam           | 100.0                   | 100.0         |
| Adet             | 23.9                    | 19            |

$X^2 = 3.78$  df = 2 önemli bir münasebet mevcut değil.

Tablo 6, vasıf seviyesinin sendika faaliyetlerine iştirak derecesi üzerinde pek tesiri olmadığını göstermektedir. Bu husus, belki bir tekstil fabrikasında mevcut vasıf hiyerarşisinin diğer faktörler üzerinde belirli bir tesiri olamayacak kadar müphem bir mahiyet taşımamasından ileri gelebilir. Boyal gibi bir işletmeyi meselâ modern bir motor fabrikası ile mukayese etmek, teorik ve pratik tecrübümüzü tatmin etmek bakımından ilgi çekici olacaktır.

Bir fabrikada öğrenim seviyesi ve vasıf arasında genellikle pozitif bir korelasyon mevcuttur. Buna göre öğrenim ve vasıfın iştirak seviyesine aynı yönde etki yapacaklarını tahmin edebiliriz. Tablo 7 iştirak derecesini işçilerin formel öğrenim seviyesine göre ortaya koymaktadır.

TABLO 7

## İşçilerin öğrenim seviyelerine göre iştirak dereceleri

| İştirak derecesi | Öğrenim seviyesi                                    |           |                   |
|------------------|---|-----------|-------------------|
|                  | Okuma yazması olmayan veya öğrenim derecesi sınırlı |           | Orta okul ve üstü |
|                  | %   | İlkokul % | %                 |
| Yüksek           | 26.6  | 13.1      | 22.1              |
| Düşük            | 51.8  | 58.3      | 58.8              |
| İştirak yok      | 21.6  | 28.6      | 29.1              |
| Toplam           | 100.0   | 100.0     | 100.0             |
| Adet             | 122   | 85        | 52                |

$X^2 = 7.58$   $df = 4$  önemli bir istatistiki münasebet mevcut değil

Tablo 7 gerçekten daha önce varılmış tahmini doğrulamaktadır. Öğrenim, sendikalarda iştirak derecesinde pek bir fark yaratmamaktadır. Bunun gibi, bir tekstil fabrikası işçiler arasında öğrenimle ilgili farklar bakımından muhtemelen pek tipik değildir. Bundan dolayı vasıf seviyesi gibi öğrenim seviyesinin de sendika faaliyetlerine iştirak üzerindeki tesirini fazla büyütmememiz gerekmektedir.

## 6) Sosyal ve ekonomik bağılıklar :

Ailelerine karşı ağır bir iktisadî sorumluluk altında bulunan işçiler iş güvenliklerine ana hedef nazarı ile bakabilir ve dolayısıyla sendikacılığa karışmaktan çekinebilirler. Ayrıca bir işçinin sosyal statüsü ne kadar yüksek olursa, toplumun üst kademelerinde cari bulunan statü imajlarıyla kendisini özdeş kılmak arzusu da o kadar yüksek olacaktır. Genel bir

müşahadeden hareket edersek işçi sınıfının hakim bulunduğu çevrelerde daha yüksek statüye sahip bulunan gruplar sendikacılığı pek tasvib etmeyen bir tutuma sahiptirler. Çünkü sendikacılık onlara göre kurulu otorite düzenine karşı düzensizlik ve isyan anlamı taşıyabilmektedir. Bu esastan hareketle sosyal bünyedeki mevki itibariyle nisbeten üst kademelere mensub işçilerin sendika faaliyetlerine daha düşük bir seviyede iştirak edebileceklerini tahmin edebiliriz.

Önce işçilerin ailelerine karşı sorumluluklarını dikkate alalım. Evlilik bir şahıs üzerinde ağır bir sosyal ve ekonomik yük yaratır. Birleşik (Büyük) aile tipinde şahsın eşine ve çocuklarına olan sorumluluğunu azaltığından bu husus Hindistan'da her şahıs için doğru olmayabilir. Maamafih araştırmamızda evli işçilerin ailelerine karşı hemen tam bir sorumluluk taşıdıkları ortaya çıkmıştır. Buna göre, evliliğin sendika faaliyetlerine iştirakle bir ilgisi olup olmadığını görelim. Tablo 8 bu konuda bilgi vermektedir.

TABLO 8

## Evli ve bekâr işçi ayrımına göre iştirak derecesi

| İştirak derecesi | Medenî Hal |              |
|------------------|------------|--------------|
|                  | Evli       | Evli olmayan |
| Yüksek           | 22 2       | 20 0         |
| Düşük            | 52 3       | 53 3         |
| İştirak yok      | 25 5       | 26 7         |
| Toplam           | 100 0      | 100 0        |
| Adet             | 243        | 15           |

$X^2 = 03$   $df = 2$  önemli bir münasebet mevcut değil.

Örnek kütleimizde sadece 10 dul mevcuttu; dulların genellikle çocuklara, v.s. bakmakla mükellef olduklarını farzederek, bunları da "evli" kategorisine soktuk. Bekâr şahısların adedi bir hayli azdır (15); bundan dolayı gruplar arasında anlamlı mukayeseler yapmak güç bir mahiyet taşımaktadır. Bununla beraber, iki grub arasındaki farkın hemen tamamen önemsiz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla evlilik işçilerin sendikalara iştirak eğilimini etkiler görünmemektedir.

Şimdi işçinin bakmakla mükellef olduğu şahısların sayısının sendika faaliyetlerine iştirak bakımından her hangi bir anlam taşıyıp taşımadığına bakalım. Tablo 9 bu konuda tahlile tabi tutulmuş verileri sunmaktadır.



TABLO 9  
İşçilerin aile yapısı ve iştirak derecesi

| İştirak derecesi | Aile yapısı              |                              |
|------------------|--------------------------|------------------------------|
|                  | Üye, eş ve çocuklar<br>% | Diğer akrabalarda dahil<br>% |
| Yüksek           | 9.3                      | 42.8                         |
| Düşük            | 63.2                     | 34.7                         |
| İştirak yok      | 27.5                     | 22.5                         |
| Toplam           | 100.0                    | 100.0                        |
| Adet             | 160                      | 98                           |

$X^2 = 41.20$   $df = 2$  0.1 seviyesinde önemli bir istatiki münasebet.

Tablo 9 işçinin bakmakla mükellef olduğu şahısların sayısı ile sendika faaliyetlerine iştirak derecesi arasında ileri derecede önemli bir münasebetin mevcudiyetini göstermektedir. Ancak bu münasebet bizim tahminimizin zıt istikametindedir. Daha fazla bakacak kimsesi olan işçiler arasında daha yüksek nisbette sendika faaliyetlerine iştirak eden işçiye rastlanmaktadır. (Diğer grubdaki yüzde 72.5 a nisbetle yüzde 77.5) Ayrıca sendika faaliyetlerine yüksek seviyede iştirak eden işçilerin nisbeti (yüzde 42.8), aile yükü daha az olan işçilere kıyasla (yüzde 9.3) daha ağır sorumluluğa sahip işçiler arasında daha yüksektir. Bu da, ailevi sorumluluk bakımından aldığımız cevapların sıhhsiz oluşundan ileri gelebilir. İşçilere herbirinin aile üyesi olarak bakmakla mükellef oldukları şahısların kaç kişi olduklarını sorduk. Birçok işçiler, gerçekte bakmakla mükellef olmadıkları şahıslar da dahil ailede yaşayan herkesi toplama ithal ederek cevaplarını gerçek durumun üstünde şişirmiş olabilirler.

Tablo 10, sosyal statünün (burada kast statüsü anlamında dar bir kavram kastedilmektedir) sendika faaliyetlerine iştirak üzerindeki tesirini göstermektedir. İşçilerden mensub oldukları gerçek kastı belirtmelerini istemiştik. Bunu takiben kast hiyerarşisi hakkındaki bilgimize dayanarak bu kastları (üst, orta ve alt diye) üç kategoriye ayırdık.

TABLO 10  
Farklı kast tabakalarına göre iştirak seviyesi

| İştirak derecesi | Kast Tabakaları |           |          |
|------------------|-----------------|-----------|----------|
|                  | Üst<br>%        | Orta<br>% | Alt<br>% |
| Yüksek           | 17.5            | 16.3      | 31.1     |
| Düşük            | 50.1            | 55.0      | 55.0     |
| İştirak yok      | 33.4            | 28.7      | 13.9     |
| Toplam           | 100.0           | 100.0     | 100.0    |
| Adet             | 92              | 80        | 86       |

$X^2 = 13.96$   $df = 4$  0.1 seviyesinde önemli bir istatistikî münasebet.

Görüldüğü gibi iştirak derecesi geniş ölçüde işçilerin kast orijinine dayanmaktadır. Üst kademedan alt kademeye doğru indikçe sendika faaliyetlerine iştirak eden işçilerin faaliyeti artmaktadır. (67.6 - 71,3 - 86.4). Sosyal yapının üst kademelerine mensub şahısların sendika faaliyetlerine iştirak ederken daha ihtiyatlı oldukları anlaşılmaktadır. Buna paralel olarak, yüksek derecede iştirak eden işçilerin nisbeti, diğer grublara nazaran sosyal yapının alt kademesinde çok daha fazladır. (Orta grublarda yüzde 16.3 ve üst grublarda % 31.1). Dolayısıyla sendikalarda faal olanların büyük çoğunluğunun yine daha çok alt kast gruplarından çıkma ihtimali fazla görülmektedir.

### SONUÇLAR

Bunun gibi bir ön araştırmada genel bir geçerliliğe sahip sonuçlara varmak ne mümkün ne de gereklidir. Bu tebliğde sadece ortaya bir soru atmağa çalıştık. İşçilerin sosyal ve meslekî dünyasında sendika faaliyetlerine iştiraklerini etkileyen şartlar nelerdir? Yine sadece bu iştirakin işçilerin çevresinde mevcut bir grub şahsi, tesadüfî, sosyal ve ekonomik faktöre dayandığını göstermeye çalıştık. Evvelâ, işçilerin sendika faaliyetleri ile ilgilenme sebeplerini anlamak istiyorsak, önceden tahmin edilemeyen ve sendikacılık dışı çevreden gelen olayların ihmal edilemeyeceğini münakaşa ettik. Sonra, işçilerin sendika faaliyetlerine iştirakinin bir sendikada mevcut lider tipinin ve belirli durumlarda cari lider üye münasebetlerinin yapısının bir fonksiyonu olabileceğini göstermek için bazı bilgi ve veriler verdik. Daha sonra, işletme seviyesindeki işçi işveren münasebetlerinin genel seyrinin işçilerin sendikalara gösterdiği alâkayı nasıl etkilediğini izaha çalıştık. Ayrıca, işçilerin iş hayatlarının başlangıç devrelerinde sendikacılığa karşı kayıtsız kalma, iş hayatında olgunlaştıkça sendika ile bağlarını kuvvetlendirme ve daha ileri yıllarda ise sendika faaliyetlerinden çekilme temayülünde olduklarını gösterdik. Buna bağlı olarak iş hayatlarının başlangıç safhalarında sendika faaliyetlerine alâka gösteren işçilerin, tecrübeli işçilere nazaran sendikacılığa daha kuvvetle bağlandığını gördük. İşçilerin vasıf ve öğrenim seviyesi ile sendikacılığa gösterdikleri ilgi arasındaki münasebeti tahlil ettik; fakat bu ilginin söz konusu değişkenlere bağlı olmadığı sonucuna vardık. Bununla beraber bu sonuçlar tekstil işçileri arasında vasıf ve öğrenim seviyesi bakımından önemli bir farklılık olmadığı için, muhtemelen pek önemsenecek bir mahiyete sahip değildir. Nihayet, sendika faaliyetlerine iştiraki işçilerin sosyal ve ekonomik sorumlulukları bakımından tahlil ettik. Medenî durumu

ve aile yapısı konusunda edindiğimiz veriler, bu değişkenlerle ilgili tahminlerimizi tekzip etmişlerdir. Evlilik sendika faaliyetlerine iştirak değişkeni ile ilgisiz bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Aile yapısı şöyle bir süphenin doğmasına yol açmıştır. Daha büyük aile sorumluluklarına sahip işçilerin zarureten sendikacılıktan uzaklaşmalarına sebep olmakta ve gerçekte bu işçilerin bakacak kimsesi az olan işçilere kıyasla sendika faaliyetlerine daha fazla iştirak edebilmektedirler, yönünde bir süphenin doğmasına yol açmıştır. Öte yandan, kast yapısı sendika faaliyetlerine iştirak bakımından önemli bir faktör olarak görünmektedir. Yüksek kast mensupları, sendikacılığın toplumda sahip buldukları statü bakımından doğurabileceği sonuçları muhtemelen tahmin etmekte ve dolayısıyla sendika faaliyetlerine karşı daha az ilgi göstermeyi tercih etmektedirler.

Yukarda açıkladığımız faktörler işçilerin sendika faaliyetlerine iştirakini etkileyen bütün şartları kavramak iddiasında değildir. Meselâ, işçilerin davranış sâikleri ve morallerinin işletmede doğurduğu sonuçlar, nezaret tipleri, endüstride mevcut ücret bünyeleri, işçilere sağlanan refah ve sosyal yardım imkânları, v.s. gibi faktörleri dikkate almamış bulunuyoruz. Oysa bu faktörler işçilerin sendika faaliyetlerine iştiraklerinin incelenmesinde önemli ölçüde anlamlı bir mahiyet taşıyabilirler. Mevcut araştırma, işçilerin sendika faaliyetlerine iştirakleri konusunda mukayeseli ve muhtevâlî başka araştırmalara olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu çeşit araştırmalar ülkede kuvvetli ve canlı bir sendikacılığı geliştirmeye yönelmiş bir program hazırlayabilmek için bir ön şart mahiyeti taşımaktadırlar. Bugüne kadar hemen tamamen ihmal edilmiş bu ilgi çekici araştırma sahası, araştırmacıların çabalarıyla doldurabilecektir<sup>21</sup>.

Çeviren : **Bengü ÖKTEM**

---

21) Yazar, Dr. C. K. Johri'nin tavsiyelerine ve Miss Sarla Jawa ile Mrs. A. S. Menon ve A. Gulati'nin istatistik konusundaki yardımlarına burada teşekkür etmek ister.

