


**GENÇLERİN SENDİKAL ALGI VE TUTUMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <sup>1</sup>****Prof. Dr. Serap PALAZ** \* **Arş. Gör. Olcay POYRAZ** \* **ÖZET**

*Gençler genellikle düşük ücretli, düşük statülü ve güvencesiz işlerde çalışmakta ve işgücü piyasasındaki konumları giderek daha fazla istikrarsızlığa maruz kalmakta, dolayısıyla sendikal destek ve korumaya daha fazla ihtiyaç duymaları beklenilmektedir. Fakat tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de son yıllarda genç sendikalaşma oranı yetişkinlerin oranından daha hızlı düşmektedir. Bu çalışmada genç işgücünün düşük sendika üyelik oranlarının nedenleri arasında yer alan gençlerin sendikaya yönelik tutum ve davranışlarına odaklanılmaktadır. Çalışmanın evrenini tam zamanlı/yarı zamanlı, dönemsel veya geçici olarak iş piyasasında yer alan 15-29 yaş grubunda yer alan gençler oluşturmaktadır. Veriler yüz yüze yapılan anket yöntemi ile toplanmış ve verilerin analizinde frekans dağılımı ve tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre gençlerin sendikal tutum ve algılarının olumsuz olmadığı ve genel görüşün aksine sendika konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları, sendikaların ise kendilerini anlatma ve tanıtma konusunda yetersiz ve işlevsiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Sendikalaşma Oranı, Genç İşgücü, Türkiye.

**JEL Kodları:** L26, M10, J28.

**A RESEARCH ON YOUNG PEOPLE'S PERCEPTIONS AND ATTITUDES TOWARDS  
TRADE UNIONS****ABSTRACT**

*Young workers often work in low-wage, low-status and precarious jobs, and their positions in the labour market are increasingly subject to instability, which is expected to require greater union protection and support. However, in recent years as in the whole world, in Turkey, the young unionization rate is declining faster than the rate of adults. This study focuses on young people's attitudes and behaviours towards the trade union, which are among the reasons for the low union membership rates of the young*

<sup>1</sup> Bu çalışma Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje No: BAP-18-İİBF-1009-055.

\* Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Balıkesir/Türkiye, e-mail: [spalaz@bandirma.edu.tr](mailto:spalaz@bandirma.edu.tr)

\* Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Balıkesir/Türkiye, e-mail: [olcay\\_poyraz84@hotmail.com](mailto:olcay_poyraz84@hotmail.com)

**Makale Geçmişi/Article History**

Başvuru Tarihi / Date of Application : 24 Eylül / September 2018

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 3 Mart / March 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 15 Mayıs / May 2019

*employees. The young people who are in the 15-29 age group who are working fulltime/part-time, periodically or temporarily in the labour market constitute the research group. Data were collected by face-to-face survey method and frequency distribution and descriptive statistics were used in the analysis of the data. According to the findings of this study, the trade union attitudes and perceptions of the youth are not negative and contrary to the general opinion, they have sufficient knowledge about the trade union. On the other hand, the trade unions were found to be inadequate and dysfunctional in explaining and promoting themselves.*

**Key Words:** Trade Union, Unionization Rate, Young Labour Force, Turkey.

**JEL Codes:** L26, M10, J28.

## 1. GİRİŞ

Genç işçiler çoğunlukla düşük ücretli, düşük statülü ve güvencesiz işlerde çalışmakta ve işgücü piyasasındaki konumları gittikçe istikrarsızlığa maruz kalmakta, bundan dolayı sendikal koruma ve desteğe daha fazla ihtiyaç duymaları beklenmektedir. Fakat son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de gençlerin sendikalaşma oranları, yetişkinlerin sendikalaşma oranlarından daha hızlı azalmaktadır (Vandaele, 2012; Selamoğlu, 2016). Gençler iş piyasasında yetişkinlere göre daha savunmasız bir pozisyonudur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasası kurumlarının gelişmiş ülkelere göre zayıf işleyişi, gençlerin düzensiz istihdam tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Gençler genellikle piyasadaki ortalama ücretlerden daha az ücret almakta, eğitim düzeylerinin ve kişisel becerilerinin altında geçici istihdam tehlikesiyle istihdam edilmektedir (Tokol ve Alper, 2018: 433). Tecrübe eksikliği gençler için bir dezavantaj olmakta ve bu durum onların işgücü piyasasında daha çok geçici işlerde çalışmaları sonucunu doğurmaktadır. Artan esnek çalışma uygulamaları da gençlerin uzun süreli iş sözleşmesi yapmalarının önünde bir engel olmaktadır (Standing, 2015: 114). Avrupa Birliği’ne üye 28 ülkede 15-64 yaş grubunda geçici istihdam oranı %14.1 iken, 25-29 yaş grubunda bu oran %32.3’tür. Türkiye’de ise aynı yaş gruplarında sırasıyla %13.1 ve %16.7’dir (Marra, Akdoğan ve Aydın, 2016: 41).

‘Genç işgücü’ ile ilgili yapılan çalışmalarda bu kavram için farklı tanımlar kullanılmıştır. Birçok çalışmada 15-24 yaş grubu genç olarak kabul edilirken, bir kısmında daha geniş bir tanım yapılarak 15-29 yaş arası nüfusgenç işgücüne dahil edilmiştir. Bazı araştırmacılar çalışmalarının amacına göre yaş gruplarını daraltmış veya genişletmişlerdir. Örneğin, kimisi 16-19 yaş arasını hem eğitimine devam edip hem çalışan gençler olarak tanımlamış, kimisi de 35 yaşın altındakileri genç çalışan olarak baz almıştır (Bailey, Price ve Esdeys, t.y.). Bazısı ise herhangi bir yaş aralığına vurgu yapmadan genç çalışanlar için ‘yetişkin işçi’ kavramını kullanmıştır (Selamoğlu, 2015: 761). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği’nin (AB) ilgili organları ise 16-29 yaş arası nüfusu genç işgücü olarak tanımlamaktadır. Yine, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) gençlere yönelik çalışmalarını 15-29 yaş grubu

üzerinde yürütmektedir (Marra vd., 2016: 34). Bu çalışmada da genç işgücü tanımı 15-29 yaş aralığını kapsamaktadır.

Birçok ülkede işgücü piyasasında istikrarsız işlerde çalışan ve özellikle ekonominin daralma dönemlerinde işten çıkarmalara daha kolay maruz kalan gençlerin işsizlik oranları, son yıllarda giderek artmaktadır. (Vandaele, 2012: 203). AB (28) ülkelerinde 25-29 yaş arası nüfusun ortalama işsizlik oranı 2006 yılında %9,9 iken, 2015 yılında bu oran %12,4'e yükselmiştir (Marra vd., 2016: 34). Türkiye'de Kasım 2017'de %19,3 olan genç işsizlik oranı 4,3 puan artarak 2018'in aynı ayında %23,6 olmuştur (DİSK-AR, 2019: 4). TÜİK'in verilerine göre ise 2017'de 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 5,3 puan yükselerek yüzde 24,5 olmuştur (TÜİK, 2018).

1980'lerden sonra ücretli çalışanların sayısının hızla artmasına karşın, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sendikalı işçi sayısında önemli bir düşüş yaşanmaktadır. Türkiye'de Temmuz 2000'de toplam işçi sayısı 4.521.081, sendikalaşma oranı %54.60 olarak gerçekleşmiştir. Temmuz 2018'e gelindiğinde ise işçi sayısının 14.121.664'e ulaşmasına rağmen sendikalaşma oranı %12.76'ya gerilemiştir (ÇSGB, 2018). Kadınlar açısından bakıldığında ise bu oran daha da düşüktür. DİSK-AR'ın hazırlamış olduğu sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi raporuna göre, toplam işçi sayısı içerisinde %27 olan kadın çalışanların sendika üyelik oranı sadece %8'dir (DİSK-AR, 2017: 11). Küreselleşme ile birlikte yeni liberal ekonomi politikaları, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, yeni üretim ve yönetim teknikleri, teknolojideki gelişmeler, işyeri ölçeğinin küçülmesi, işgücünün yapısındaki değişimler, sendikaların yoğun olarak örgütlü bulunduğu sanayi sektörünün gerilemesine karşın hizmet sektörünün istihdamdaki payının artması, işverenlerin sendikasızlaştırma çabaları gibi birçok faktör bu düşüşte önemli rol oynamaktadır (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009; Mahiroğulları, 2012; Urhan, 2012; Etc ve Kağnıcıoğlu, 2017).

Ancak bu düşüş genç işgücünde daha fazla görülmektedir. İngiltere'de 1999 yılında 40-49 yaş arası çalışanların sendikalaşma oranı %39 iken, 20 yaş altında %6, 20-29 yaş grubunda %20 olmuştur. 1989 yılında %39 olan genel sendikal yoğunluk 1999 yılına gelindiğinde %30'a inerken, aynı zaman aralığında 20-24 yaş grubunda %30'dan %19'a düşmüştür (Waddington ve Kerr, 2002: 298-299). Avustralya'da 1991-2010 yılları arasında 35 yaş altı gruplarda sendikal yoğunluk yaklaşık %60 oranında gerilemiştir. ABD'de genel sendikalaşma oranı %11.3 (2012) iken, 35 yaş altı grupta bu oran %7.5 olarak gerçekleşmiştir. 30 yaş altında sendikalaşma eğiliminin önemli ölçüde düşük olduğu İspanya'da ise 2010 yılında sendikalaşma oranları 16-24 yaş aralığında %7.1, 25-29 yaş aralığında %9.2 olmuştur. Türkiye'de de 15-25 yaş aralığında sendikal yoğunluk oranı %3.5, 26-35 yaş grubunda ise %7.5'tir (Selamoğlu, 2016: 760).

Yukarıda bahsedilen genel faktörlerin yanı sıra, gençlerin sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasında kendilerine özgü birtakım nedenlerin de rol oynadığı ifade edilmektedir. Özellikle son 40 yılda, uygulanan neo-liberal politikalar sonucu genç nüfus arasında bireyselliğin ön plana çıkması

gençlerin sendikalara üye olmamalarında önemli bir faktör olarak gösterilmektedir (Tokol, 2017: 75). Yine gençlerin daha çok sendikalaşmanın düşük olduğu ya da hiç olmadığı özel sektörde istihdamının yaygın olması veya ücretlerin nispeten düşük, işgücü devrinin yüksek, yarı zamanlı ve geçici işlerde çalışıyor olmalarının da bu eğilimde etkisi olduğu düşünülmektedir. Bain ve Elsheikh (1979) yaptıkları çalışmada yetişkin işçilerin daha fazla iş deneyimine sahip olmalarının, onların gençlere göre sendikaya üye olma eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sendikaların genel olarak yetişkin işçilere göre şekillenmeleri, katı bürokratik yapıları, sendika içi demokrasinin yeterince gelişmemesi, genç çalışanlar için örgütlemeye başarısız olmaları da gençlerin sendikalaşma oranlarının düşük olmasının sendikalardan kaynaklı nedenleri olarak görülmektedir (Hodder, 2014: 155).

Sendikalaşma eğilimi üzerinde etkili olan önemli bir faktör de sendikalara yönelik tutumlardır. Gençlerin genelde sendikalar hakkında bilgisi olmadığı ve sendikalara karşı olumsuz düşünceleri olduğu ileri sürülmektedir. Ancak yapılan bazı çalışmalar durumun böyle olmadığını göstermektedir (Lowe ve Rastin, 2000; Waddington ve Kerr, 2002). Genç işgücünün sendikalara yönelik algı ve tutumları konusunda bazı çalışmalar yapılmıştır; bu çalışmaların birçoğunda gençlerin sendikalara yönelik olumsuz bir tutum sergilediklerine dair önemli bulgulara rastlanmamıştır. Huiskamp ve Smulders, 2010 yılında yaptıkları çalışmada, Hollanda’da genç işçilerin sendikalara karşı olumlu yaklaşım içerisinde buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Hatta araştırmanın sonucu, gençlerin yetişkin işçilere göre sendikalaşma konusunda daha pozitif bir düşünce içinde olduklarını göstermiştir. Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, ABD, İngiltere, Almanya ve Belçika gibi ülkelerde farklı zamanlarda yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Vandaele, 2012: 205).

Sendikaların içinde buldukları krizi aşmak için geleceğin yetişkin işgücü olacak gençleri örgütleme girişimleri, özellikle 2000 yılı sonrasında yaygınlaşmaya başlamıştır. Düşük sendikalaşma eğilimi ile genç işgücü, ‘geleceğini arayan’ sendikalar için üzerinde durmaları gereken bir kesimi oluşturmaktadır. Selamoğlu, konuyla ilgili Türkiye’de bazı akademisyen ve sendika uzmanı ile yaptığı söyleşileri literatürle birlikte değerlendirmiş; çalışmasının sonucunda sanıldığı aksine gençlerin sendikalara karşı ideolojik olarak olumsuz bir tutum içinde olmadıklarını, günümüzde daha fazla temsil edilmek istediklerini, ancak bunlara rağmen sendikalaşma eğilimlerinde pozitif bir gelişme olmadığını belirtmiştir (Selamoğlu, 2016: 762-783).

Yukarıda da bahsedildiği gibi gençlerin sendikaya yönelik algı ve tutumlarına yönelik pek çok araştırma bulunmasına karşın, ülkemizde bu konuda yapılmış bir ampirik çalışmaya rastlanmamıştır. Her ne kadar genel olarak işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik birkaç çalışma olmasına rağmen, spesifik olarak gençlerin sendikalaşma eğiliminde etkili olduğu düşünülen sendikalara yönelik algı ve tutumlarını araştıran nicel bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de gençlerin sendikaya bakışı, mevcut yaşam ve çalışma koşulları hakkında düşünceleri ve sendikaya üyelik durumları hakkında nicel bir araştırma yaparak alan literatürüne katkıda bulunmaktır.

## 2. YÖNTEM

Bu çalışmada gençlerin sendikaya yönelik algı ve tutumlarını ölçmek için betimsel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Veri ve bilgilerin toplanmasında kullanılan anket formu, ilgili alan literatürünün taranması sonucunda araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur (Lowe ve Rastin, 2000; Waddington ve Kerr, 2002; Allan, Bamber ve Oliver,2006).

Anket formunun ilk bölümünde yer alan sorular gençlerin yaş, cinsiyet, eğitim, sendikaya üyelik durumu gibi kişisel özelliklerine yöneliktir. İkinci bölümde katılımcılara çalışma koşulları ve iş yaşamından beklentileri sorulmuştur. Üçüncü bölümde ise gençlerin sendikal görüş, davranış ve beklentilerini belirlemeye yönelik sendikal algı ve tutumlarına ilişkin sorular yer almaktadır. Tutum ve davranışlara yönelik oluşturulan her bir ifade beşli Likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuş ve her bir ifadeye ilişkin görüşler; Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Kesinlikle Katılıyorum=5 şeklinde puanlandırılmıştır.

Genç işgücünün sendikal algı ve tutumlarını ölçmek için kullanılan ölçeklerin alfa değerleri sırasıyla 0,88, 0,82 ve 0,86 olarak bulunmuş olup bu değerler oldukça yüksektir ve ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012: 126).

Çalışmanın evrenini tam zamanlı veya yarı zamanlı, dönemsel veya geçici olarak iş piyasasında yer alan 15-29 yaş grubunda yer alan gençler oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem metodu tercih edilmiştir. Bununla birlikte örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi gerektiği göz önünde bulundurularak mümkün olduğunca farklı sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik özellikteki gençlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket, Bursa, İstanbul ve Sakarya illeri ile Balıkesir'in Bandırma ilçesinde Nisan-Aralık 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu illerin seçilmesinde kültürel, sosyal ve ekonomik benzerliklerinin yanı sıra coğrafi yakınlıkları da etkili olmuştur.

Anket uygulaması araştırmanın konusu ve amacı açıklandıktan sonra gönüllü olarak katılmak isteyen gençlerle gerçekleştirilmiştir. Ankete katılmayı kabul edenlerden isim veya kimlik bilgisi istenmemiş ve verecekleri cevapların sadece akademik amaçla kullanılacağı ve kendilerini hiçbir şekilde bağlamayacağını teminatı verilmiştir. Gönüllü olarak anket uygulamasına toplam 304 kişi katılmıştır. Katılımcıların %40'ı Bandırma ilçesi, %30'u İstanbul, %15,5'i Bursa ve %14,5'i Sakarya ilindedir. Veriler yüz yüze yapılan anket yöntemi ile toplanmıştır. Parametrik analizler yapılmadan önce normal dağılım ve varyans homojenliğine ilişkin varsayımların karşılanıp karşılanmadığını görmek için Shapiro Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testleri uygulanmıştır. Bu testler normallik varsayımının karşılanmadığını gösterdiği için bu çalışmada sadece tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. Verilerin analizinde frekans dağılımı ve parametrik olmayan Ki-kare testi uygulanmıştır. Bu çalışmanın nicel veri analizleri SPSS (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) paket programı ile 0,05 anlamlılık düzeyinde yapılmıştır.

### **3. BULGULAR**

#### **3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Anket uygulamasına katılanların demografik, sosyal ve ekonomik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi ankete katılanların %62.2'si erkek, %37.8'i kadın, yaklaşık yarısına yakını 20-25 yaş, %42.8'i 26-29 yaş ve sadece %5.9'u 15-19 yaş aralığındadır. Katılımcıların dörtte üçü üniversite, dörtte biri ise lise ve ilköğretim mezunudur. Katılımcıların yarısı ailesinin gelir durumunun orta, %8.6'sı düşük, %32.2'si iyi ve sadece çok küçük bir oran (%1.3) oldukça iyi olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir.

#### **3.2. Katılımcıların İstihdam Durumları**

Ankete katılanların %68.1'i özel sektörde, %28.3'ü ise kamuda istihdam edildiğini belirtmiştir. Katılımcıların çalıştığı faaliyet alanları ise sırasıyla, hizmet (%75), sanayi (%8.9), bilişim (%5.6), iletişim (%5.6) ve tarımdır (%1.0). Katılımcı gençlerin büyük çoğunluğu (%53.9'u) daimi olmayan pozisyonlarda geçici, dönemsel, mevsimlik, taşeron işçisi, kısmi zamanlı veya stajyer olarak çalıştığını belirtmiştir. Çalışılan işyerleri çalışan sayısı bakımından incelendiğinde gençlerin büyük çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların %35.9'u mevcut işinin ilk işi olduğunu söylerken, %24'ü ikinci işi olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte katılımcıların %27'si üçüncü kez veya daha fazla iş değiştirdiğini belirtmiştir. Bununla bağlantılı olarak mevcut işyerinde kaç yıldır çalıştıkları sorulduğunda, yarısına yakını (%48) 0-12 aydır ve sadece %7.2'si üç yıl ve üzeri aynı işyerinde çalıştığını ifade etmiştir. Bu durum gençlerin büyük çoğunlukla, geçici ve süreksiz işlerde istihdam edildiğini göstermektedir.

#### **3.3. Katılımcıların Sendikal Durumu**

Anket uygulamasına katılan gençlerin sendikal durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde ise 304 katılımcıdan sadece 36'sının sendikaya üye olduğu görülmüştür. Katılımcıların %87.8'i herhangi bir sendikaya üye olmadığını belirtmiştir. Aynı şekilde kendi işyerinde sendikal bir örgütlenme olan katılımcı oranı %18.8 ve ailesi veya akrabaları arasında sendikaya üye olma oranı ise %25.1'dir. Anket uygulamasından çıkan bu sonuç Türkiye genel sendikalaşma oranları ile de tutarlıdır; kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı 2018 yılı için %67.34 iken, işçiler arasında bu oran %12.8'dir (Bilir, 2019; Devlet Personel Başkanlığı, 2019).

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri**

Demografik özellikler	Frekans	%	Demografik özellikler	Frekans	%
<b>Yaş</b>			<b>Sendikaya üyelik durumu</b>		
15-19	18	5.9	Evet üyeyim	36	11,8
20-25	156	51.3	Hayır üye değilim	267	87,8
26-29	130	42.8	<b>Aile/akrabalar arasında sendikaya üye var mı?</b>		
<b>Cinsiyet</b>			Evet var	55	25.1
Kadın	115	37.8	Hayır yok	94	68.0
Erkek	189	62.2	Bilmiyorum	69	31.5
<b>Eğitim Durumu</b>			<b>İşyerinizde sendikal bir örgütlenme var mı?</b>		
İlköğretim	10	3.3	Evet var	57	18.8
Lise	34	11.2	Hayır Yok	147	48.4
Meslek Lisesi	37	12.2	Bilmiyorum	90	29.6
Üniversite	180	59.4	<b>Çalıştığınız işyerinde çalışan sayısı</b>		
Lisansüstü	42	13.9	1-9 işçi	94	30.9
<b>İşyerindeki konumunuz</b>			10-49	107	35.2
Taşeron	34	11.2	50-99	48	15.8
Daimi	140	46.1	100-149	6	2.0
Kısmi/yarı zamanlı	39	12.8	150-499	19	6.3
Mevsimlik	12	3.9	500 ve üstü	17	5.6
Geçici/dönemsel	43	14.1	<b>Aileniz ingelir durumu</b>		
Stajyer	26	8.5	Oldukça iyi	4	1.3
<b>Hangi faaliyet alanında çalışıyorsunuz?</b>			İyi	98	32.2
Sanayi	27	8.9	Orta	176	57.9
Hizmet	228	75.0	Düşük/kötü	26	8.6
Bilişim	17	5.6	<b>Çalışılan Sektör</b>		
İletişim	17	5.6	Kamu	86	28.3
Tarım	3	1.0	Özel	207	68.1

### 3.4. Katılımcıların Kendilerini Tanımladıkları Kimlikler

Anket verilerine göre gençlerin üçte biri kendilerini Milliyet kimliği üzerinden tanımlamıştır. Bu alanda yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak bu araştırmada katılımcıların %16.1 ise diğer seçeneğini işaretlemiştir. Bu sonuç gençlerin kendilerini hiçbir kimliğe ait hissetmediklerinin veya bu soruya cevap vermekten kaçındıklarının bir göstergesi olabilir. Yine benzer çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada katılımcı gençlerin %13.5'i kimliklerini sosyal sınıf ve cinsiyet (%13.5) üzerinden tanımlamıştır. Urhan ve Selamoğlu'nun (2008) yetişkin işçilere yönelik olarak Kocaeli ilinde yapmış oldukları çalışmada kimlik tanımlamasında din, milliyet ve sosyal sınıf öne çıkarken, Uçkan ve Kağncıoğlu'nun (2009) Eskişehir çalışmalarında milliyet, din ve meslek üzerinden kimlik tanımlama sonucu ortaya çıkmıştır. Gençler arasında din/cemaat, siyasi tercih ve işyeri üzerinden kimlik tanımlama oranları oldukça düşük çıkmıştır. Fakat sendika üyesi olan gençlerin kendisini milliyete (%25.0), siyasi tercihe (%16.7) ve sosyal sınıf (%16.7) göre tanımlama eğilimi daha yüksek çıkmıştır.

Uçkan ve Kağnıcıoğlu'nun da (2009: 45-46) belirttiği gibi kişilerin kendilerini daha çok milliyet kimliği üzerinde tanımlamasında, 1980'li yılların sonundan itibaren tüm dünyada yükselmeye başlayan milliyetçilik dalgası ve neo-liberalizmin sınıfsal söylemler yerine milliyetçilik veya dini akımları etkin bir şekilde kullanması son yıllarda muhafazakâr ve milliyetçi eğilimlerin güçlenmesinde önemli bir rol oynamıştır.

**Tablo 2. Katılımcıların Kendilerini Tanımladıkları Kimlik**

	Frekanslar	%
<b>Milliyet</b>	93	<b>30.6</b>
<b>Sosyal sınıf</b>	41	<b>13.5</b>
<b>Cinsiyet</b>	41	<b>13.5</b>
Meslek	32	10.5
Memleket/hemşerilik	25	8.2
İşyeri	13	4.3
Siyasi tercih	7	2.3
Din/Cemaat	3	1.0
<b>Diğer</b>	<b>49</b>	<b>16.1</b>
Toplam	304	100.0

### 3.5. Katılımcılara Göre Sendikaların İşlevleri

Endüstri ilişkileri literatüründe de belirtildiği gibi işçi sendikalarının üç temel fonksiyonu vardır. Çalışanlar tarafından yaratılan ekonomik değer toplu pazarlık vasıtasıyla adalet ve eşitlik içinde paylaşılarak hakça bir gelir dağılımına katkıda bulunmak bunlardan ilkidir. İşçilerin işyeri veya işletme düzeyinde çalışma koşulları, toplumsal düzeyde ise ekonomi ve sosyal politikaların belirlenmesinde söz hakkına sahip olmaları demokratik temsil fonksiyonunu göstermektedir. Bununla birlikte sendikaların bir diğer önemli fonksiyonu işçilerin dayanışma bilincinin güçlenmesini, ortak değerlerin ve amaçların tanımlanmasını, işçilerin sosyal risklerinin kontrol altına alınmasını, sosyal risklerin olası sonuçlarının yönetilmesini ve sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunmalarına yardım edilmesini sağlayan sosyal nitelikte işlevlerdir (Uçkan ve Çalış, 2014; Williams ve Smith, 2006; Green, 1994).

Araştırmamıza katılan sendikaya üye veya üye olmayan gençlere sendikaların işlevlerinin neler olması gerektiği sorulduğunda daha çok demokratik fonksiyonu vurgulanmıştır. İşçilerin işten çıkarmalara karşı korunması, iş güvencesinin sağlanması, işyerinde daha fazla söz sahibi olmaları için çaba gösterilmesi gibi sendikaların demokratik işlevlerinin daha fazla önemsendiği görülmüştür. Yine, sendikaların cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, kariyer fırsatlarını ve çocuk bakım hizmetleri geliştirmek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmak gibi sosyal işlevlerinin ekonomik işlevlerine göre daha fazla öneme sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu sonuç, gençlerimizin sendikalardan ücret sendikacılığından ziyade hizmet sendikacılığına yönelik beklentileri olduğunu bir göstergesi gibidir.



**Tablo 3. Katılımcıların Sendikaların İşlevleri Hakkında Görüşleri**

	Minimumdeğer	Maksimumdeğer	Ortalama	Standart sapma
<b>İş kayıplarına ve işten çıkarmalara karşı korumak</b>	1	5	4,56	,664
<b>İş yerinde işçiler için daha fazla söz hakkı edinmek</b>	1	5	4,54	,655
<b>İş güvencesi sağlamak</b>	1	5	4,38	,854
<b>Daha adil istihdam kanunlarını teşvik etmek</b>	1	5	4,34	,812
İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak	1	5	3,94	1,008
Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek	1	5	3,74	1,140
Kariyer fırsatlarını geliştirmek	1	5	3,64	1,114
Çocuk bakım hizmetlerini geliştirmek	1	5	3,47	1,168
Zengin ile fakir arasındaki uçurumu azaltmak	1	5	3,46	1,147
Ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmek	1	3	2,94	,314

### 3.6. Katılımcıların Sendika Hakkında Görüş ve Tutumları

Anket uygulamasına katılan 15-29 yaş arası gençlerin çok “sendikaların işçi haklarını savunan demokratik örgütler olduğu” ifadesine katıldığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte günümüzde sendikaların işçilerin sorunlarını çözmede yetersiz kaldığı, gençlerin sorunlarına karşı ilgisiz olduğu ve sendikaların çoğunlukla yaşlı erkekler tarafından yönetilen örgütler olduğu gibi olumsuz düşüncelere de sahip oldukları görülmüştür. Fakat sendikalar hakkında aşırı olumsuz yargılar içeren sendikaların güncelliğini yitirmiş tarihte kalmış örgütler olduğu, çoğu sendikanın militanlar tarafından yönetildiği ve sendikaların üyelerinden ziyade işverenin çıkarlarını koruduğu gibi ifadelerle ise katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular daha evvel gençlerin sendikalara yönelik tutumlarını inceleyen (Vandaele, 2012; Hodder, 2014; Selamoğlu, 2016) çalışmalarla benzerlik içermektedir; gençlerin sendikalara yönelik olarak doğrudan bir karşıtlığı ve olumsuz tutumları yoktur. Bununla birlikte bizim çalışmamızda diğer çalışmalardan farklı olarak gençlerin sendikalar, sendikanın işlevleri ve sendikal mücadelenin önemi konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi oldukları ve sendikaya sıcak baktıkları görülmüştür.

**Tablo 4. Katılımcıların Sendika Hakkında Düşünceleri**

	Minimumdeğer	Maksimumdeğer	Ortalama	Standart sapma
<b>Sendikalar işçi haklarını savunan demokratik örgütlerdir</b>	1	5	3,64	1,088
<b>Günümüzde sendikalar işçilerin sorunlarını çözmede yetersizdir</b>	1	5	3,64	1,053
<b>Sendikalar gençlerin sorunlarına karşı ilgisizdir</b>	1	5	3,54	1,020
Sendikalar çoğunlukla yaşlı erkekler tarafından yönetilen örgütlerdir	1	5	3,28	1,067
Sendikalar sadece kendi üyelerinin çıkarlarını korur, toplumsal sorunlara duyarsızdır	1	5	3,23	1,032

Sendikalar aşırı ideolojik örgütlerdir	1	5	3,23	1,013
Sendikalar üyelerine yabancılaşmış sadece kendi çıkarını düşünen örgütlerdir	1	5	3,03	1,127
Sendikalar katı bürokratik bir yapıya sahiptir	1	5	2,95	,884
Sendikalar üyelerinden ziyade işverenin çıkarlarını korur	1	5	2,84	1,087
Çoğu sendika militanlar veya aşırı solcular tarafından yönetilir	1	5	2,65	,998
Sendikalar güncelliğini yitirmiş tarihte kalmış örgütlerdir	1	5	2,57	1,198

### 3.7. Katılımcıların Sendikaya Üye Olma/Olmama Nedenleri

Literatürde işçilerin sendikaya üye olma nedenleri birbirinden farklı olmakla birlikte üyelik durumunu etkileyen nedenleri kısaca şöyle özetleyebiliriz (Uçkan ve Çalış, 2012: 62-63; Urhan, 2012: 38-43). Benzer koşullarda çalışan ve iş tatmini olmayan işçiler bir araya gelerek işverene karşı 'toplu ses' olmak ve bu yolla hem aidiyet ihtiyacını karşılamak hem de iş tatminsizliğine neden olan kaynakları bertaraf edebilmek için sendikaya üye olurlar. Yapılan çalışmalar işçilerin çoğunluğunun çalışma koşullarını iyileştirmek için sendikaya üye olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı çalışmalarda ise işçilerin kendi siyasi ve ideolojik görüşlerine yakın gördükleri sendikalara üye oldukları ve işçinin kendisini siyasi ve ideolojik olarak özdeşleştirdiği sendikaya üye olmayı tercih ettiği belirtilmiştir. Aynı zamanda sendikanın tarihsel olarak ortaya çıkış sebebi olan toplu hareket ve eylem, işçi sınıfının dayanışmasını güçlendirmek için de işçilerin sendikaya üye olmalarında önemli bir etkidir. Bununla birlikte işçiler, yaşadığı ve çalıştığı çevreye bağlı olarak da sendikaya üye olma kararı verebilmektedir. Özellikle işçinin ailesinde daha önceden sendikaya üye olan birisi varsa veya çalıştığı işyerindeki veya sosyal ortamındaki arkadaşları sendikaya üye ise bu işçinin sendikaya üye olma eğilimi de artmaktadır.

**Tablo 5. Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Nedenleri**

	Minimum değer	Maksimum değer	Ortalama	Standart sapma
Üyelere yönelik faydalarından dolayı	1	56	<b>5,60</b>	8,829
Ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmek için	3	5	<b>4,74</b>	,505
İşçi dayanışmasını desteklemek için	2	5	<b>4,31</b>	,718
Temel insan hakkımı kullanmak için	2	5	<b>4,31</b>	,631
Eğer işyerinde problem yaşarsam destek olması için	1	5	<b>4,26</b>	1,010
Üyelere sağladıkları sosyal ve kültürel hizmetlerinden dolayı	1	5	<b>4,20</b>	1,106
Sendikalara prensip olarak inanıyorum ve destekliyorum	1	5	3,51	1,245
İşyerimde çalışanların çoğu sendikalı olduğu için	1	5	3,29	1,250
Sosyalleşmek için	1	5	2,89	1,471
Diğer nedenler	1	5	2,19	1,276
Herhangi bir nedeni yok	1	5	1,76	,987

Tablo 5 incelendiğinde sendikaya üye olan katılımcıların hemen hemen hepsi için en önemli neden sendikaların üyelerine sağladığı fayda ve bununla bağlantılı olan ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmek olmuştur. Sendika üyesi katılımcılar pragmatik üyelik nedenleri dışında işçi dayanışması ve temel insan haklarını korumak gibi sınıfsal temelli nedenlerle de üye olduklarını belirtmişlerdir. Sendikaların üyelerine sağladığı sosyal, kültürel ve yargısal desteğin de üyelik kararında etkili olduğu görülmektedir.

**Tablo 6. Katılımcıların Sendikaya Üye Olmama Nedenleri**

	Minimum değer	Maksimum değer	Ortalama	Standart sapma
<b>Sendikalar tarafından üye olmam için herhangi bir çaba olmadı</b>	1	5	<b>3,89</b>	1,188
<b>İşyerimde yetkili bir sendika yok</b>	1	5	<b>3,38</b>	1,189
<b>İşyerimde sendikaya sıcak bakılmıyor</b>	1	5	<b>3,31</b>	1,094
<b>Kariyerime zarar verebileceğini düşünüyorum</b>	1	5	<b>3,16</b>	1,227
<b>Sendikaya üye olacak kadar uzun çalışmadım</b>	1	5	<b>3,16</b>	1,317
Sendikalar hiçbir zaman ilgimi çekmedi	1	5	3,12	1,130
Diğer nedenler	1	5	3,06	,960
Sendikaya ihtiyaç duymuyorum kendi sorunlarımı çözebilirim	1	5	2,92	1,132
Prensipte sendikaya inanmıyorum	1	5	2,76	,978
Sendikanın ne işe yaradığını bilmiyorum	1	5	2,09	1,081

Diğer taraftan sendikaya üye olmayan katılımcılar için (Tablo 6) en önemli sebepler sendikalar tarafından üye olması için herhangi bir çabanın olmaması, iş yerinde yetkili bir sendikanın bulunmaması ve işyerinde sendikaya sıcak bakılmaması gibi kendi iradesi dışında gerçekleşen etkenleridir. Gençler aynı zamanda işverenlerin olumsuz sendika yaklaşımının farkındalığı ile kariyerine zarar verebileceğini düşünerek üye olmamayı tercih edebilmektedir. Yine “sendikaya üye olacak kadar uzun çalışmadığı” için sendikaya üye olmama durumu da gençlerin sendika hakkında olumsuz algı ve tutum içinde olmaktan ziyade günümüz piyasa koşullarının yarattığı olumsuz etkilerin de açıkça farkında olduklarını göstermektedir. Sendikaların ne işe yaradığını bilmiyorum, prensipte sendikaya inanmıyorum, sendikaya ihtiyaç duymuyorum gibi olumsuz ve kayıtsız ifadelerle ise katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma bulgularımız daha önceki çalışmalardan farklı olarak gençlerin sendikaya karşı ilgisiz, sendikal tarih ve mücadele konusunda bilgisiz ve sendikal ilişkilerinin yetersiz olduğu tespitleri ile uyuşmamaktadır (Fontes ve Margolies, 2010). Aksine araştırmaya katılan gençlerin sendikal tutum ve davranışlarının genel olarak olumlu, sendikanın varlık nedeni konusunda bilinçli ve imkanlar dahilinde (işverenlerin olumlu yaklaşımı, işyerinde sendikal örgütlenmenin varlığı ve daimi/sürekli çalışma fırsatı) sendikaya üye olmaya istekli olduğu anlaşılmaktadır.

Anket uygulamasına katılan gençlerin demografik özellikleri ile sendika üyeliği arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemek üzere ki-kare testi uygulanmıştır. Yapılan ki-kare testine göre yaş ve eğitim düzeyi dışında diğer demografik özellikler (gelir seviyesi, çalışılan işyerinin ölçeği, sektör, cinsiyet, aile ve yakın akraba arasında sendika üyeliği) ve sendika üyeliği arasında ilişki tespit edilmemiştir (yaş değişkeni;  $\chi^2 = 29,301$ ,  $p=0,000$  ve eğitim değişkeni;  $\chi^2 = 24,571$ ,  $p=0,002$ ). Daha önceki çalışmalarda vurgulanan aile ve yakın akraba arasında sendika üyeliğinin varlığı, cinsiyet, kamu veya özel sektörde çalışıyor olmak ve çalışılan işyerinin ölçeği ile sendika üyeliği arasında güçlü bir ilişkinin olması beklenirken bu çalışmada tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu durumun diğer çalışmaların yetişkin işçiler ile yapılmış olmasından ve değişen piyasa ve çalışma koşullarından kaynaklanmış olabileceği düşünülebilir.

Frekans analizlerini de destekler biçimde işyerinde sendikal örgütlenmenin olması durumunda sendikaya üye olma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $\chi^2 = 109,093$ ,  $p=0,000$ ). Yine gençlerin işyerindeki konumu (taşeron çalışanı, mevsimlik, geçici, daimi, stajyer ve kısmi çalışma) ile sendikaya üye olma durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2 = 323,185$ ,  $p=0,000$ ). Araştırma bulguları sendika üyeliği ile katılımcıların kendilerini tanımladıkları kimlik arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ( $\chi^2 = 111,448$ ,  $p=0,000$ ). Katılımcıların çalıştığı faaliyet alanları (tarım, bilişim, iletişim ve sanayi) ile sendikaya üye olma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $\chi^2 = 20,144$ ,  $p=0,028$ ). İlgili literatür incelendiğinde bu bulguların daha önceki çalışmalar ile örtüşüğünü göstermektedir. Daha önceki araştırma sonuçları ile örtüşen diğer bir bulgu ise kıdem ile sendika üyeliği arasında anlamlı bir ilişkinin varlığıdır ( $\chi^2 = 11,609$ ,  $p=0,000$ ).

### **3.8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Çoğunlukla piyasadaki ortalama ücretlerden daha az ücret almaları, kişisel becerilerinin ve eğitim seviyelerinin altında düşük statülü işlerde kısa süreli ve güvencesiz bir şekilde istihdam edilmeleri nedeniyle işgücü piyasasında dezavantajlı bir grup olan genç işçilerin daha fazla sendikal desteğe ihtiyaç duydukları kuşkusuzdur. Fakat genç işgücünün sendikal yoğunluk içerisindeki payına bakıldığında olumsuz bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Gençlerin sendikaya üye olma oranlarındaki azalma yetişkin işçilerdeki azalmadan daha fazladır. 20. yüzyılın son çeyreğinden bu yana tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikalaşma oranlarında ciddi ölçüde düşüş yaşanmıştır. Siyasi, sosyal ve ekonomik alanlarda yaşanan değişimler çalışma hayatında önemli dönüşümlere neden olmuş ve bu dönüşümler sendikaların geleceğinin tartışılmasını beraberinde getirmiştir.

Bu çalışmanın en önemli bulgusu gençlerin sendikalara yönelik olarak doğrudan bir karşıtlığı ve olumsuz tutumlarının olmadığı, aksine sendikalar, sendikanın işlevleri ve sendikal mücadelenin önemi konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi oldukları ve sendikaya sıcak baktıkları görülmüştür. Genç çalışanlar için sendikaya üye olmama veya olamamanın altında yatan en önemli sebep sendikalar tarafından üye olması için herhangi bir çabanın olmaması olarak ifade edilmiştir. Aynı zamanda

çalıştıkları iş yerlerinde yetkili bir sendikanın bulunmaması ve işyerinde sendikaya sıcak bakılmaması gibi kendi iradesi dışında gerçekleşen durumların da etkili olduğu görülmüştür. Gençler, işverenlerin sendika ve sendikal faaliyetlere karşı olumsuz yaklaşımının farkındalığı ile kariyerine zarar verebileceğini düşünerek üye olmaktan kaçınılmaktadır. Ayrıca genç işgücünün günümüz piyasa koşullarının yarattığı olumsuz etkilerin bir sonucu olarak kısa süreli, dönemsel veya geçici işlerde çalışmak zorunda kalması da sendikaya üye olma olasılıklarını zayıflatmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular genç işgücünün mevcut piyasa koşullarında karşılaştığı sorunları bertaraf etme ve geleceğe güvenle bakabilmek için sendikaya ihtiyaç duyduğunu fakat sendikaların kendilerini anlatma ve tanıtmada konusunda yetersiz ve işlevsiz kaldığını göstermektedir. Daha önce yetişkin işçilerin sendikal tutum ve davranışlarına yönelik yerli yazında görgül çalışmalar olmasına rağmen gençlere yönelik böyle bir çalışmanın bulunmaması bu çalışmanın özgün değerini ve ilgili literatüre katkısını göstermektedir. Ancak, bu çalışmanın birtakım kısıtları da mevcuttur. Öncelikle mevcut çalışma sadece Marmara bölgesinde yer alan Bursa, İstanbul, Sakarya illeri ve Bandırma ilçesinde yaşayan 15-29 yaş arası 304 katılımcı ile gerçekleşmiştir. Dolayısıyla sonuçların tüm Türkiye’de yaşayan gençler için genellenmesi mümkün değildir. Bu nedenle diğer bölgeleri de dahil edecek şekilde ve örneklem sayısının artırılması ile yapılacak bir araştırmanın daha kapsayıcı sonuçlar verebileceği kuşkusuzdur.

Sendikalar günümüzde varlıklarını devam ettirebilmek için farklı mücadele yolları aramaya çalışmakta özellikle üye sayılarını korumak/arttırmak için büyük çaba sarfetmektedirler. Araştırma konumuz olan genç işgücü geleceğini arayan sendikaların üzerine eğilmesi gereken önemli bir potansiyeldir. Bu yüzden sendikaların, sosyal medya gibi araçları kullanarak sendikal bilinci arttırmak, genç çalışanların sendikaya üye olmalarını teşvik etmek, doğrudan gençlere yönelik eğitimler düzenlemek ve üyelikte çeşitli kolaylıklar sağlamak gibi politikalar uygulaması gerekir. Selamoğlu’nun (2016:783) da işaret ettiği gibi sendikalar örgütsel yetkinliklerini ve omurgasını günümüzün çeşitlenen mücadele alanlarını dikkate alarak yeniden inşa etmek ve bu inşa çalışmasında örgüt içi ve dışı yeni dayanışma ağları kurarak proaktif bir şekilde örgütlülüğü uluslararası düzeye taşımalıdır.

## **KAYNAKÇA**

- Allan, C., Bamber, G. J. ve Oliver, D. (2006) “Student Experiences at Work and Attitudes to Unionism: A Study of Retailing and Fast Food”, *Proceedings of the 20th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand - 21st Century Work: High Road or Low Road?*, (AIRAANZ), 10:1: 29-38.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012) “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri”, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Bailey, J., Price, R. ve Esders, L., “Marketing Unions to Young People: Recruiting and ‘Rusting on’”  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.910.8819&rep=rep1&type=pdf>  
(27.02.2018).
- Bilir, E. (2019) “İşçi Sendikaları 2018 Temmuz İstatistikleri Değerlendirmesi”–  
İSİG,<http://guvenlicalisma.org/19621-isci-sendikalari-2018-temmuz-istatistikleri>  
[degerlendirmesi-ertugrul](http://degerlendirmesi-ertugrul) (23.03.2019).
- Devlet Personel Başkanlığı, (2019) “2002-2018 Yılları Arasında Kamu Görevlilerinin Örgütlenme  
Düzeyinin Gelişimine İlişkin Sayısal Bilgiler”, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler> (15.03.2019).
- DİSK-AR (2019) “İşsizlik ve İstihdam Raporu”.
- Etcı, H. ve Kağncıoğlu, D. (2017) “Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir  
Örneği”, Çalışma ve Toplum, 1: 75-106.
- Fontes, M. ve Margolies, K. (2010) “Youth and Unions”,  
<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1103&context=workingpapers>  
(06.03.2019).
- Green, G D. (1994) “Industrial Relations: Text and Case Studies”, Fourth Edition, London: Pitman  
Publishing.
- Hodder, A.(2014) “Organising Young Workers in the Public and Commercial Services Union”,  
Industrial Relations Journal, 45:2: 153-168.
- Lowe, G. S. ve Rastin, S. (2000) “Organizing the Next Generation: Influences on Young Workers’  
Willingness to Join Unions in Canada”, British Journal of Industrial Relations, 38:2: 203-222.
- Mahiroğulları, A.(2012) “XXI. Yüzyıla Girenken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve  
Gelecek için Arayışlar”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1:1: 9-33.
- Marra, S., Akdoğan, D. ve Aydın, T. (2016) “Sendikalarda Gençlik, Gençlik İçin Sendikalar”, ETUC,  
Brüksel.
- Selamoğlu, A.(2016) “Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının  
Kaçınılmazlığı”, Çalışma ve Toplum, 2: 757-788.
- Standing, G. (2015) “Prekarya”, İstanbul: İletişim Yayınları.

Tokol, A. ve Alper, Y. (2018) “Sosyal Politika”, Bursa: Dora Yayınları.

Tokol, A. (2017) “Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler”, Bursa: Dora Yayınları.

TÜİK(2018)[file:///D:/Windows%20Klas%C3%B6rleri/Downloads/%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC\\_%C4%B0statistikleri\\_16.04.2018%20\(1\).pdf\(23.02.2019\).](file:///D:/Windows%20Klas%C3%B6rleri/Downloads/%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC_%C4%B0statistikleri_16.04.2018%20(1).pdf(23.02.2019).)

Uçkan, B. ve Çalış, Ş. (2014) “Endüstri İlişkileri”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2640.

Uçkan, B. ve Kağncıoğlu, D. (2009) “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum, 3: 35-56.

Urhan, B. (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, B. ve Selamoğlu, A. (2008) “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, Çalışma ve Toplum, 3: 171-197.

Vandaele, K. (2012) “Youth Representatives’ Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Twofold Unsatisfied Demand?”, European Journal of Industrial Relations, 18(3): 203-218.

Waddington, J. ve Kerr, A. (2002) “Unions Fit For Young Workers?”, Industrial Relations Journal, 33:4: 298-315.

Williams, S. ve Smith, D. A. (2006) “Contemporary Employment Relations”. Oxford: Oxford University Press.