

Değişen İstihdam Yapısı ve Genç İşsizlerin Gözünden Sendikalar

Changing Employment Structure and Trade Unions Perceptions of the Young Employment

Hilmi ETÇİ

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Deniz KAĞNICIOĞLU

Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2019, Cilt 9, Sayı 2, Sayfa 389-408
December 2019, Volume 9, Issue 2, Page 389-408

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2019-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 2 - Yıl: 2019
Volume: 9 - Issue: 2 - Year: 2019

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Nazmi DOĞAN
Erdal YILMAZ
Okan AYZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction

Nihan ERTÜRK

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** International Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi / Press Date: 19.12.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM - TR
EBSCO HOST - US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

Basım Yeri / Printed in: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Şinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

17. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatma Füsün ERDEN
Ankara Üniversitesi
Ziraat Fakültesi

Prof. Dr. Erineç YELDAN
Bilkent Üniversitesi
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Özgür ASLAN
İstanbul Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Sayım YORĞUN
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sibel ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN
Altınbaş Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ATAY
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hasan ŞAHİN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hakan BERUMENT
Bilkent Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Atalay ÇAĞLAR
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

17. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	43
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	20
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%28

GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makaleler atf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.
- 6- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 7- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

SGD, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

Araştırma Makalesi – Research Article

Değişen İstihdam Yapısı ve Genç İşsizlerin Gözünden Sendikalar

Changing Employment Structure and Trade Unions Perceptions of the Young Employment

Hilmi ETÇİ*

ORCID ID: 0000-0003-2858-7950

Deniz KAĞNICIOĞLU**

ORCID ID: 0000-0003-0396-0499

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 389-408 / Pages: 389-408
DOI: 10.32331/sgd.658877

ÖZ

Sendikalaşma oranlarındaki düşüşler ve sendikal faaliyetlere katılımın azalması gibi göstergeler Türkiye’de sendikalara ilişkin sorunların varlığına işaret etmektedir. Bu soruna ilişkin olarak bireylerin sendikalara bakış açıları, değişen istihdam yapısı, işsizlik gibi çeşitli gerekçeler sunulmaktadır. Bu durumun aşılmasında sorunun gerekçelerine ilişkin çözümler geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışma hayatı içerisinde bulunduğu konum itibarıyla üyelik potansiyeli olan ve yüksek rakamlara ulaşan genç işsizlerin sendikalara ilişkin düşünceleri sendikalaşma oranlarının artırılması için önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden sendikaların bugünü ve geleceği açısından önem arz eden genç işsizlerin çevresinden gelen uyarılara bağlı olarak geliştirdikleri sendikalara ilişkin yorum anlamındaki sendikal algılarının ortaya konulması gerekmektedir. Bu amaçla çalışmada, genç işsizlerin sendikalara bakış açıları ortaya konulmaktadır. Buna göre İŞ-KUR’a iş aramak için başvuran ve 1980-1995 arası doğumlu olan 186 genç işsizden elde edilen verilerin analizinde betimsel ve kestirimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre sendikal algı; cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve ailede sendikal çalışan olma durumu açısından farklılık göstermemektedir. Ayrıca genç işsizlerin çoğu sendikaya üyelik konusunda kararsızdır. Sendikaların çalışanların haklarını koruma durumuna ilişkin birbirine yakın görüşler bulunmaktadır. Sendikaların öncelikli eğitim vermesi gereken konuların sendikacılık bilgisi ve iş sağlığı güvenliği olması gerektiği görülmektedir. Genç işsizler içinde buldukları çağın gereği olarak sendikal bilgilere ulaşmak için çoğunlukla teknolojiyi kullanmaktadırlar. Bu çalışmanın sonuçlarının genç işsizlere yönelik sendikal yapıların ve sendikal stratejilerin nasıl olması gerektiği konusunda sendikalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sendika, istihdam, genç işsiz, sendikal algı

ABSTRACT

Indicators such as declines in unionization rates and reduced participation in trade union activities refer to the existence of problems related to the union in Turkey. There are several reasons asserted regarding this problem such as individuals' viewpoints on trade unions, changing employment structure, unemployment. Solutions should be developed considering the reasons of the problem in order to overcome this situation. The views about unions of the youth unemployed who have a membership potential and higher unemployment rate have an important role to increase the rate of unionization because of the position they hold in working life. Therefore, it is necessary to reveal the trade union perception of the youth unemployed which is formed by the remarks of their social circles, because of the importance they have for trade unions, from today to tomorrow. For this purpose, the viewpoints of the youth unemployed on trade unions are revealed in the study. According to this, descriptive and predictive statistical methods are used in the analysis of the data obtained from 186 youth unemployed who applied to İŞ-KUR for seeking work and was born in between 1980-1995. Pursuant to the results of the research perception of union does not differ from the point of gender, marital status, education level and family union status. In addition, many of the youth unemployed are indecisive about membership in the union. The status of the views on trade unions about protecting the rights of employees is alike. It is seen that unionism knowledge and occupational health safety should be the subjects that the unions must give educational priority. Youth unemployed mostly use technology to reach trade union information as required by their age. The results of this study are thought to be guiding the unions on how to make trade union structures and strategies for youth unemployed.

Keywords: Union, employment, youth unemployed, perception of union

Önerilen atıf şekli: Etcı, H., Kağncıoğlu, D. (2019). Değişen İstihdam Yapısı ve Genç İşsizlerin Gözünden Sendikalar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 289-408

Geliş Tarihi/Received: 31/05/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 10/10/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

* Arş. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilmietci@mu.edu.tr

** Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, dkagnici@anadolu.edu.tr

GİRİŞ

İşsizlik günümüz dünyasında birçok ülkenin karşı karşıya kaldığı en önemli ekonomik ve sosyal sorunlardan biridir. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda özellikle genç işsizliği oldukça dikkat çeken bir olgudur. Türkiye genç nüfus oranı yüksek bir ülke olarak her geçen gün artan bir oranda bu sorunu derinlemesine yaşamaktadır. İşsizliğin nedenleri ve sonuçları üzerine yapılan birçok araştırma bulunmakta ve ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte temelde bazı ortak varsayımlara ulaşılmaktadır. Bunlardan en belirgin olanı işsizliğin sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemesidir.

Gençlerin sendikalara bakış açıları ve tutumları üzerine yapılan araştırmalar bu hususta çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Özellikle günümüz gençliğinin sendikalara karşı tutumları olumsuz olmamakla birlikte sendikaya üye olma konusunda çok istekli olmadıkları görülmektedir. Bu durumu değiştirmek için birçok ülkede sendikalar gençleri örgütlemeye yönelik yeni politikalar geliştirmekte ve bu grubun beklentilerine uygun yapısal bir dönüşüm içine girmektedirler.

İşsizlerin sendikalara yönelik algısı ise içinde bulunan koşulların doğal bir sonucu olarak olumsuz olabilmektedir. Bunun en temel nedeni sendikalı olmanın günümüzde işverenlerce bir tehdit olarak algılanabilmesi ve işten çıkarmalarda örtülü de olsa en temel gerekçeyi oluşturmasıdır.

Bu bağlamda, hem genç hem de işsiz olarak nitelendirilen bir kitleyi örgütleyebilmek sendikalar açısından hem daha zor hem de çok daha önemli görünmektedir. Sendikaya üye olan belirli bir yaş grubunun işgücü piyasasından kısa bir dönem içinde ayrılacak olması, genç bireylerin günümüz koşullarında işgücü piyasasına girmesi güçleşen potansiyel sendika üyelerini daha yakından analiz etmeyi gerektirmektedir. Belirtilen açıdan değerlendirildiğinde bu çalışma, genç işsizlerin sendikalara bakış açılarını ortaya koyarak genç işsizlere yönelik sendikal politikaların ve stratejilerin nasıl olması gerektiği konusunda sendikalara yol gösterici olmayı amaçlamaktadır.

I- GENÇLER VE SENDİKALAR

Gençlerin sendikalara olan bakış açıları veya tutumları sendikaların içinde bulunduğu krizin önemli gerekçelerinden gösterilmektedir. Sendikalardaki gençlerin düşük oranlı katılımları sendikaların yeni kuşaklarca yenilenebilme ve devamlılığı olasılıklarını tehlikeye atmaktadır (Pedersini, 2010: 13). Bu yüzden gençleri örgütlemek, emek hareketinin canlanması ve büyümesi için anahtar niteliği taşımaktadır (BWI, 2013: 9). Ancak karşılaşılan en önemli sorun, gençlerin nasıl tanımlanması gerektiği konusunda fikir birliğinin bulunmamasıdır. Bu yüzden gençlere yönelik yapılan araştırmaların karşılaştırılmasında ve uygulanabilirliğinde sorunları bulunmaktadır. Örneğin, ILO'nun 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi'nin 1. maddesi genç işçiyi 18 yaşın altındaki işçiler olarak tanımlamaktadır (<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS377281/lang--tr/index.htm>). Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması hususunda önemli bir kaynak görevi üstlenen Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine atıfta bulunarak 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamayan işçileri genç işçi olarak ifade etmektedir. Tokol'un (2014: 40) da belirttiği gibi İş Kanunu'nda doğrudan genç işçinin tanımı yapılmamakla birlikte 71. maddesindeki düzenlemeden 15 yaşını tamamlamamış işçileri "çocuk işçi", tamamlayanları ise "genç işçi" olarak ele aldığı anlaşılmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde de doğrudan tanımı yapılmakta ve benzer yaş aralığında sınırlandırılmaktadır. Bir diğer tanımda ise, genç işçileri koruma amacıyla uygulanan AB mevzuatında 18 yaşından küçükler olarak tanımlanırken; istatistikler 15-24

yaş aralığı yaş grubunu kapsamaktadır. Ayrıca genç işçileri hedef alan AB stratejilerinde kapsam daha da genişletilmekte ve 30 yaş altı çalışanlar olarak nitelendirilmektedir (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/young-workers>). Bunlara ilave olarak, sendikalar ve üst örgütlerinin genç işçi tanımlarında da farklılık görülmekte; 18 yaş altını değil 30 veya 35 yaş altı işçileri genç işçi olarak tanımlamaktadırlar. ETUC'a bağlı konfederasyonların genç işçi tanımları genellikle 30 veya 35 yaş altı işçileri kapsamaktadır. Örneğin Keune (2015) ETUC tarafından yapılan araştırmayı ele aldığı çalışmada, 30 yaş ve altı işçiler genç işçi olarak kabul edilmektedir. Farklı bir çalışmada da Fontes ve Margolies (2010), 18-35 yaş aralığındaki işçileri genç işçi olarak ele almaktadırlar. Bu yüzden bu çalışmada genç kavramına ilişkin olarak 35 yaş altı işsizler ele alınarak yapılan diğer çalışmalar karşılaştırılmasının mümkün kılınması amaçlanmaktadır.

Tutum açıklamalarıyla bireyselleşme ve yararlılık veya araçsallık konularına odaklanan Pascual ve Waddington (2000: 24-25), gençlerin arasında sendikaların doğasında bulunan kolektivizmin yerine bireyciliğin yükseldiğinin üzerinde durmaktadırlar. Bunu da neoliberal politikalar ile ortaya çıkan yeni işbölümü ve kültürel değişmelere bağlamaktadırlar. Yakın geçmişte sendikalar ve sosyal demokrat partilerdeki öncelikli geleneksel dayanışmaların yerini bireysel sorumlulukların alması ve ortaya çıkan yeni esnek üretim sistemleri bireyselleşmenin daha da artırmasında önemli rol oynamaktadır. Önceki kuşakları motive eden sendikacılığın kolektif değerler sisteminin yerini gençlerde giderek artan bireysel inanç ve değerlerin aldığı belirtilmektedir. Ancak bu noktada ihtiyatlı olmak gerektiğini; çünkü öncelikle kavramsal olarak bireyciliğin, ortak hedeflere ulaşmak için kolektif hareketin gerekli olduğu inancını zorunlu olarak dışlamadığının üzerinde durulmaktadır (Vandaele, 2018: 673-674). Bireyselleşme tezi için destek sunan çok az sayıda ampirik tabanlı çalışma olup sınırlı bir genellenebilirlik sunabilmektedir (Lowe ve Krahn, 2000: 18-19). Gençlerin bireyciliğinin dar bir yorumu olarak "Thatcher'ın çocukları" kavramı ile olumsuz bir şekilde ilişkilendirilmekteyken; son çalışmalar gençleri (bireyciliğe rağmen) politik ve örgütsel harekete katılım açısından olumlu bir şekilde ortaya koymaktadırlar (Waddington ve Whitston, 1997: 527; Vandaele, 2018: 674).

Bireyselleşme varsayımının yanında özellikle gençlerin sendikalara yönelik daha belirgin araçsal tutumlar (üyelerine sağladığı faydalar karşılığında sendika ile özdeşleşme) sergiledikleri görülmektedir. Genç üyeler ve iyi nitelikli işçiler arasında yaygın olduğunu ortaya koyan Allvin ve Sverke'nin (2000: 90) çalışması tarafından belirtilen durum desteklenmektedir. Bu çalışmada, dayanışmanın farklılaşması ve gelecekte daha da bireyselleşecek işgücünün birleştirilmesinin pek de zor olmayacağı üzerinde duran sendikacılığın ideolojik yönleri hem idealistler hem de ileriki yaştaki işçiler için cazip görülebilmektedir. Ancak sendikaya yeni gelen gençler için ideolojik yönelimler cazip olmayıp, sendikalardan sağladıkları faydaların etkili olacağı belirtilmekte ve sendikal araçsallığın önemi vurgulanmaktadır.

Küçük ölçekli sosyolojik çalışmalara göre, gençlerde bireyselliğin ön plana çıkmasından dolayı sendikaların geleceği konusunda endişe verici bir durum söz konusu olmasına rağmen; büyük ölçekli işgücü piyasasına yönelik çalışmalarda gençlerin kolektif hareketler konusunda olumlu tutumlar sergilediği görülmektedir. Dahası endüstri ilişkileri literatüründe ileri yaştaki meslektaşlarına göre gençlerin sendikal faaliyetlere katılma veya sendika üyeliği konularında olumlu düşüncelerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır (Haynes vd., 2005: 97). Waddington ve Kerr (1997) çalışmada, gençlerin yalnızca %10'unun sendikalara karşı olumsuz tavır sergiledikleri görülürken %37'sinin olumlu tavır içerisinde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Le Queux (2000) Kanada Dayanışma Fonu (Fonds de Solidarité-FTQ)'nun sendikaya üye olmayanlarla yapılan anket sonuçlarını ele

aldığı çalışmasına göre, sendika üyesi olmayan gençlerin %54'ü seçim yapmaları istendiğinde sendikaya üye olmayı tercih edeceklerini belirtmektedirler. İleriki yaşlarda ise bu oran %30'a düşmektedir. Aynı çalışmanın Fransa'daki sonuçlarına göre gençler arasında işle ilgili kolektif hareketlere katılmak için yüksek bir eğilimin olduğu görülmektedir (Kahmann, 2002: 27). Bu olumlu tutuma rağmen Vandaele (2012: 215) çalışmasında, son dönemde birçok ülkede genç-yetişkin işçilerin sendikalaşma oranlarındaki farklılıkların arttığı, başka bir ifadeyle sendika üyeliğinin genç işçiler arasında azaldığı sonucuna ulaşmaktadır. Bu düşüşten dolayı genç işçilerin sendikalara karşı yetişkinlerden daha fazla olumsuz algıya sahip olduklarına yönelik bir anlayışın hâkim olduğunu; ancak sendikalaşma oranları daha düşük olan genç işçilerin sendikalara karşı olumsuz tutumlarının olduğuna yönelik kayda değer bir kanıt olmadığını da belirtmektedir. Ayrıca Fontes ve Margolies (2010), bunun kesin bir doğruluğu olmadığını savunmaktadırlar. Bunun yerine hanehalkının sendika üyeliğindeki düşüş göz önüne alındığında genç işçilerin (18-35 yaş aralığındaki) sendikalarla çok temas kurmadıklarını ve onlar hakkında çok az veya hiç bilgi sahibi olmadıklarının üzerinde durmaktadırlar. Başlangıçta sendikalar ile ilgili düşünceleri “boş sayfalar (blank slate)” şeklinde olan gençlerin sendikalaşma tercihleri biçimlendirilmemiş ve sendikal bilgilerinin eğitimden istihdama geçişte asgari düzeydedir. İşe başlamadan önce sendikalar hakkında çok az bilgiye sahip olan gençlerin sendikalara karşı tutumları daha çok işyeri tecrübeleri ile belirlenmektedir (Tailby ve Pollert, 2011: 502).

İşçilerin ilerleyen yaşlarında işyerindeki sorunlarla ilgili olarak sendikaları daha az tercih etmektedirler. Buna göre, yaş ilerledikçe işyeri sorunları ile ilgili sendika desteğini tercih etme olasılığı azalmaktadır (Gomez vd., 2002: 539). Vandaele (2018: 677), bu konuda, aynı fikre sahip olmakla beraber; istihdam ile ilgili konularda temel bilgi ve yardım için sendikalar yerine daha çok internetten arama motorlarından yararlandığını ve hatta işyeri yönetiminden tavsiye alındığını belirtmektedir. Bir diğer örnekte, Haynes vd.'nin (2005) çalışmasında, genç işçilerin daha eski işçilere göre sendikalardan daha az talepleri olduğu ve işyerinde karşılaşılan problemlerde çözüme aracı olarak sendikayı değil işten ayrılmayı tercih etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar.

Belirtildiği üzere gençlerin sendikalara olan genel olumlu tutumunun, sendikalarla sık sık etkileşime girdiği ya da sendikaların faaliyetlerini düzgün bir şekilde sürdürdüklerini düşündükleri anlamına gelmediğini söylemek gerekmektedir. Örneğin, İngiltere'deki araştırmada, ankete katılan gençlerin %44'ü sendikalar hakkında fazla bilgi sahibi olmadığını %42'si ise hiç bir şey bilmediğini belirtmektedir (Keune, 2015: 16). Bu sonuç, gençlerin nerdeyse %86'sının sendikalar hakkında bilgi sahibi olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, genç işçilere sendikaya üye olmamalarının nedeni sorulduğunda %60'ı bu konuda hiç düşünmediğini ifade etmektedir. Gençlerin sendikalara yönelik algıları genellikle olumlu olmasına rağmen, sendikalar hakkındaki bilgilerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Çünkü sendikaların çalışma hayatına sağladıkları faydalardan ve fiilen yaptıklarından habersiz olan gençlerin büyük bir çoğunluğu işgücü piyasasında girdiklerinde sendikaların gereksiz olduğunu düşünmektedir. Sendikalar hakkında bazı fikirleri olsa bile, özellikle basın ve kitle iletişim araçlarının grevle ilgili eylemleri yayınlamaya ilişkin önyargılarından dolayı bu fikirler kalıplaşmış bir görünüm almaktadır. Sendikalara yönelik olumsuz kamu imajı, gençler tarafından tecrübe edilen istihdam dinamikleri ve farklı iş kültürlerinden beslenmektedir. Örneğin Avustralya'da gençler, işgücü piyasasında sadece mağdurların sendikaya ihtiyacı olduğunu ve sendikaların kendileri için pazarlık edecek güce sahip olmadığını düşünmektedirler (Vandaele, 2018: 676).

Gençlerin sendikal algılarına yönelik yapılan çalışmalardan çıkarılacak sonuçları “(1) gençlerin sendikalara karşı genel olarak olumsuz tutumları bulunmamaktadır, (2) sendikalar

hakkında çok az bilgi sahibidirler, (3) sendikaların yapılarını ve politikalarını eleştirmektedirler, (4) sendikalara çekmek için kullanılan araçlar veya uygulamalar üyelik kararlarında etkilidir” şeklinde özetlemek mümkündür (Keune, 2015: 18). Ayrıca sendikalı ve sendikasız işçiler arasında sendikal algı farklılıkları bulunduğunu gösteren kanıtlar olmasına rağmen genç sendika üyelerinin eski meslektaşlarına göre daha bireysel olduklarını gösteren çok az verinin de bulunduğunu söylemek gerekmektedir. Genç işçilere yöneltilen “antipatik sendika geni” ile doğmaları veya bireysellik eleştirileri yerine işverenlerin sendika üyeliğine olan düşmanlığı ve gençler arasında üyelik ile mağduriyet arasındaki paralellik olduğu inancı sendikalara üyelikte veya sendikal faaliyetlere katılmada olumlu veya olumsuz bir rol oynamaktadır (Vandaele, 2018: 674-675).

II- GENÇ İŞSİZLİK VE SENDİKA İLİŞKİSİ

Gençlerin sendikalara karşı beyaz bir sayfa açtıkları ve hatta daha ileriki yaştaki bireylere göre sendikalara olan inançlarının daha güçlü olduğu daha önce üzerinde durulan çalışmaların sonuçlarında yer almaktadır. Buna rağmen, sendikal örgütlenmede gençlerin oranlarının düşük olmasının nedenleri arasında işgücü piyasasının yapısı ile sendikal örgütlenmenin az olduğu veya olmadığı sektörlerde çalışılması gösterilmektedir (Vandaele, 2012: 204). Ayrıca Turner ve D’Art da (2012: 51), sendikalara duyulan ihtiyacın gençlerin bireysel özelliklerinden daha çok işgücü piyasasının yapısından (istihdam yapısı ve işsizlik gibi) etkilendiği sonucuna ulaşmaktadırlar.

1970’lerde işgücü piyasasında gençlik verilerinin önemli ölçüde kötüleştiği dönemde bu gidişatın önceki kuşağın yaşlanması ve işgücü piyasasından çekilmesiyle yok olacağı düşünülmekteydi. Bunun nedeni olarak da eğitim ve öğretim düzeyinin artmasıyla gençlerin işsizlik oranlarının önemli ölçüde azalacağıydı (Kahmann, 2002: 5). Ancak günümüzde ülke ekonomilerinin çoğunda yüksek genç işsizlik oranları yapısal bir sorun olarak hala görülmektedir. Ayrıca geçmişten bugüne OECD ülkelerinde genç işçilerin ücretleri diğer işçilerin ücretlerine oranla giderek azalmakta ve standart olmayan çalışma büyük ölçüde artış göstermektedir. Bu açıdan gençlerin sendikalaşma potansiyeli, karşılaştıkları emek piyasası koşulları bağlamında da değerlendirilerek yapısal nedenlere dayandırılmaktadır (Lowe ve Rastin, 2000: 205; Pascual ve Waddington, 2000: 25). Özellikle gençlerin işsizlik oranlarının yüksek olması örgütlenmenin önünde önemli bir engel olarak görülmektedir. İşsizlik sendikaların işgücü piyasasındaki üyelik oranlarını azaltarak sendikalaşmanın önünde bir engel teşkil etmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde sendikaların pazarlık güçlerinin azaldığı görülmektedir. Yüksek işsizlik oranları sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir. Pascual ve Waddington’da (2000: 27) çalışmasında, işsizlerin sendikalaşma eğilimlerinin daha zayıf olduğunu belirtmektedirler. Genç işsizlik oranlarının yüksekliği düşünüldüğünde gençlerin sendikalara üye olmasının nasıl sağlanacağı üzerinde özellikle durulması gerekmektedir.

Günümüzde insanların daha sağlıklı olmaları ve geçmişte olduğundan daha uzun yaşamalarından dolayı demografik ve sosyo-ekonomik değişiklikler işgücünün yaşlanmasına neden olmaktadır. İşyerinde içindeki potansiyeli daha verimli kullanmaktan ve üretken bir toplumun üyesi olmaktan memnun olan ileri yaştaki kuşaklar işgücü piyasasında aktif olmayı sürdürmektedirler. Ayrıca yetersiz tasarruf, artan sağlık maliyetleri veya diğer aile üyelerini desteklemeye ilişkin mali kısıtlamalar da ileriki yaştaki çalışanların emekliliklerini ertelemelerine (Gordon, 2018: 32) ve gençlerin işgücü piyasasında istihdam şartlarının etkilenmesine neden olmaktadır. Ülkemizde olduğu gibi birçok ülkede gençlere daha uzun süreli eğitim verilmesine rağmen, işgücü piyasasında düşük ücretli ve düşük vasıflı işlere daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir (Lowe ve Rastin, 2000: 206). Çünkü gençler işgücü piyasasına girişte engellerle karşılaşmakta; iş

tecrübesi ve diğer gerekli niteliklerin eksikliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrıca gençlerin genellikle çalışma hayatına ve iş arama tecrübesine yönelik bilgi eksiklikleri bulunmakta ve bu yüzden işten çıkarılmada gençler, ilk çıkarılan grup olmakta ve işsizlik oranları da diğer işçilere göre daha yüksek seyretmektedir (BWI, 2013: 5).

Tablo 1. Türkiye’de Yaş Aralıklarına Göre İşsizlik Oranları (%)

Yaş Aralıkları	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (Ocak)
15-19	16,1	16,5	16,2	17,0	17,1	23,2
20-24	18,9	19,7	21,5	22,8	22,0	28,5
25-29	13,0	13,2	14,6	14,5	15,1	19,4
30-34	8,8	8,9	10,1	9,8	10,0	13,4
35-39	7,7	8,2	8,7	8,9	8,8	11,5
40-44	7,1	7,8	8,0	7,7	7,7	11,0
45-49	6,9	7,0	7,8	7,4	7,7	11,2
50-54	7,8	8,3	7,8	7,6	7,8	10,7
55-59	6,7	7,2	6,6	7,5	7,9	11,1
60-64	4,7	5,8	5,6	4,9	5,0	6,7
65 +	2,1	2,5	2,6	2,2	2,7	3,6
Toplam	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	14,7

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Son dönemlerdeki işsizlik oranlarının yer aldığı Tablo 1’de görüldüğü üzere, gençlerde işsizlik oranlarının ileriki yaştakilere oranla yüksek olduğu görülmektedir. Hatta toplam işsizlik ortalamalarından her dönem yüksek çıkmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, Türkiye’de de gençlerin işsizlikten daha fazla etkilendikleri açık bir şekilde görülmektedir. Bir diğer çıkan sonuç, her geçen yıl bu işsizlik oranları artmaktadır. Yükselen işsizlik oranları hem kısa hem de uzun vadede sendikalaşma oranları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır.

İşsizlik oranları, gerileyen çalışma koşullarını yansıtmamaktadır. Yüksek işsizlik oranlarına ek olarak, işgücü piyasasına girmeye çalışan gençler var olan işlerin çoğunun güvencesiz olduğunu ve sürekli kötüleşen çalışma koşullarını çabucak keşfetmektedirler. Bu nedenle sorun, iş fırsatlarının eksikliği ile sınırlı olmayıp; aynı zamanda gençleri etkileyen sosyal ve mesleki sektörlerin özelliklerini de içermektedir (Pascual ve Waddington, 2000: 11-12). Bu açıdan değerlendirildiğinde, daha nitelikli olmasına rağmen çoğu genç hala iş bulmakta zorlanmaktadır. İş bulmada başarılı olsalar bile genellikle geçici sözleşmeler ile istihdam edilmekte ve niteliklerine uygun olmayan görevleri üstlenmek zorunda bırakılmaktadırlar. Birçok genç düşük ücretler, zayıf istihdam ihtimalleri ve atipik istihdam gibi güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. İşgücü piyasasındaki genel krizler, düzenli iş bulmaya çalışan gençlerin önünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Genç işçilerin maruz kaldığı bu istikrarsızlık ile bağlantılı olarak yarı zamanlı ve geçici işlerin niteliği de sendikal örgütlenmenin önündeki engeller arasında yer almaktadır (Tailby ve Pollert, 2011: 502).

Daha önceki dönemlere ve daha ileriki yaştaki meslektaşlarına göre bugünün gençliği daha fazla işsizlik riski, daha fazla yarı zamanlı ve atipik sözleşme, beyaz yakalı ve hizmet sektörü işlerinde giderek daha fazla istihdam edilme gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden gençlerde işsizlik ve değişen istihdam koşullarıyla kendilerini uzun vadeli sendika üyeliğine ve sendikal faaliyetlere adanmalarının seviyeleri geçmişe oranla daha düşük çıkmaktadır (Ebbinghaus, 2002: 473).

III- ARAŞTIRMANIN AMACI

1980 sonrası ticari anlamdaki dengesizlikler, küreselleşmenin piyasalar ve işsizlik oranlarının artışı üzerindeki etkisi, esnek/atipik istihdam biçimleri, teknolojik gelişmeler gibi ekonomik ve yapısal değişimler üretim sürecinde imalat sektörünün daralmasına, üçüncül sektörün büyümesine ve esnek üretim biçimleri gibi değişimlere neden olmaktadır. Bu dönüşümün işgücünün niteliğinde yarattığı değişimin etkisi (gençlerin işgücüne katılım oranlarının artması, beklentilerinin yükselmesi, farklılaşması gibi) ile sendikaların nitel ve nicel anlamda zayıfladığı görülmektedir. Sendikal kriz olarak nitelendirilen bu sürecin içerisinden çıkılmasının yollarının sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmakta ve bu doğrultuda çalışmalara yer verilmektedir. Günümüzde değişen piyasa koşullarında her geçen gün sayısı artan genç işsizlerin sendikalara ve özellikle sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanmasının önemle üzerinde durulması sendikaların geleceği açısından önem arz etmektedir. Genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının veya sendikal algılarının ortaya konularak; bu sonuçlara göre sendikal stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü istihdam edilen bireylerden farklı sorunlarla karşı karşıya kalan genç işsizler, işsiz kaldıkları dönemde yanlarında olmayan veya sorunlarını paylaşmayan sendikalardan istihdam edildikten sonra uzaklaşma ihtimalleri artmaktadır. Bu doğrultuda, genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının ortaya konulması bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

IV- VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada, genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının ortaya koyulması amacıyla verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik değişkenleri ölçen sorular ve katılımcıların sendika üyeliğine ve sendikalarla ilgili bilgilerine yönelik (ailede sendikalı çalışan durumu, sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu, sendika eğitimleri, sendikal bilgilere ulaşma gibi) sorular yer almaktadır. Ayrıca Türkiye’de çalışma hayatında ne gibi problemlerin var olduğu sorularak, sendikaların bu alanlarda çözüm önerileri geliştirmeleri gerektiği üzerinde durulmaktadır. Sendikal bilgilere ilişkin soruların hazırlanmasında Altan vd. (2005) çalışmasından yararlanılmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise, Tekin ve Tüfekçi (2015)’nin geliştirdiği sendikal algı ölçeği kullanılmaktadır.

V- ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmanın evreni, Eskişehir ili içerisinde ikamet eden ve aktif iş arayan genç işsizlerden oluşmaktadır. Belirtilen evren içerisinde yüksek bir örnek kütleli oluşturabilmek için örnek seçme metodlarından “olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Anket formu gönüllü katılım esasına göre İŞ-KUR’a iş aramak için başvuran işsizlere Ocak-Haziran 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anketlerin anlaşılabilirliği açısından herhangi bir sorunla karşılaşılmamış, ancak örgütlenme ile ilgili sorular içermesi açısından anketi yanıtlayanların tedirginlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Gerekli açıklamalar ile bu

tedirginlikler giderilmeye çalışılmış ve 186 anket uygulaması yapılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

VI- BULGULAR VE YORUMLANMASI

A- Demografik Özellikler

Çalışmaya katılan İŞ-KUR'a iş aramaya gelen 186 bireyin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler hem örneklem ile ilgili detaylı bilgi vermesi hem de çalışmanın amaçlarına uygun olarak analizlerin yapılmasını sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

	Frekans	%		Frekans	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	85	45,7	Evli	54	29,0
Erkek	101	54,3	Bekâr	132	71,0
Toplam	186	100	Toplam	186	186
Doğum Tarihi			Eğitim Seviyesi		
1980-1984	36	19,4	İlkokul veya Ortaokul	33	17,7
1985-1989	44	23,7	Lise	48	25,8
1990-1995	106	57,0	Önlisans	32	17,2
Toplam	186	100	Lisans veya üstü	73	39,2
			Toplam	186	100

Tablo 2'ye göre çalışmaya katılan ve genç işsizlerden oluşan katılımcıların %54,3'ü erkek, %45,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcılar 1980-95 yılları arası doğumlu işsizlerden oluşmakla birlikte kendi içerisinde bir sınıflandırma yapıldığında 1990-95 yılları arası doğumlular en yüksek paya sahiptirler. Katılımcıların çoğunun bekâr ve lisans veya üstü mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim düzeylerinin oranları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyinin oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

B- Ailede Sendikali Çalışan Olma Durumu

Çalışmada, sendikalara bakış açısının ortaya konulması amacıyla demografik özelliklerin içerisinde ailede sendikali çalışan birinin olup olmadığı ve sendika üyeliklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Tablo 3. Ailede Sendikali Çalışan Bulunma Durumu

Ailede Sendikali Çalışan Durumu	Frekans	%
Evet	18	9,7
Hayır	168	90,3
Toplam	186	100

Tablo 3'e göre katılımcıların büyük bir kısmının ailesinde sendikalı bir çalışanın olmadığı görülmektedir. Bu durum genel olarak Türkiye'de sendikalaşma oranındaki düşüklüğün bir yansıması olarak kabul edilmektedir. Genç işsizlerin çalışmaya başladığında sendikaya üye olmasını ve sendikal algısını olumlu etkileyeceği varsayıldığında, ailede sendikalı bir çalışanın bulunmamasının gençlerin örgütlenme potansiyelini düşürdüğü sonucuna ulaşılabilmektedir.

C- Meslek ve Sendika Üyeliğine İlişkin Düşünceler

Tablo 4'te katılımcıların çalışmayı düşündükleri meslek, sendikaya üye olma istekleri ve çalışmayı düşündükleri sektörde örgütlü sendikaları bilme durumlarına ilişkin veriler yer almaktadır. Çalışmak istenilen mesleklere bakıldığında, en yüksek oranla memurluk ve ardından özel sektör gelmektedir. Kamuda çalışma isteğinin yüksek olduğu görülmektedir. Genç işsizlerin çalışmaya başladıktan sonra sendikaya üye olma isteklerinin nasıl değiştiğine bakılırsa çoğunlukla sendikaya üye olma konusunda kararsız oldukları görülmektedir.

Tablo 4. Meslek ve Sendikaya Üyelik İstekleri

	Frekans	%		Frekans	%
Düşünülen Meslek			Sendika Üyelik İsteği		
İşçi (Devlet)	17	9,1	Evet	58	31,2
İşçi (Özel Sektör)	52	28,0	Hayır	55	29,6
Memur	78	41,9	Kararsız	73	39,2
Serbest Meslek	29	15,6	Toplam	186	100
Diğer	10	5,4			
Toplam	186	100			

D- Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumu

Sendikaların temel örgütlenme amacı çalışanların haklarını korumaktır. Sendikanın bu işlevinin nasıl algılandığının ortaya konulması oldukça önemlidir. Sendikaların, çalışanların haklarını koruyamadığı görüşünde olanların bunun nedenlerine ilişkin algısı yeni sendikal stratejiler için çok önemli bir geri bildirim sağlayacaktır.

Tablo 5'e göre, sendikaların çalışan haklarını koruyamadığı görüşünde birbirine yakın oranlar çıkmaktadır. Ancak koruyamadığını belirten genç işsizler, bunun nedenleri arasında öncelikle sendikal yönetimin yetersizliğini ifade etmektedirler. Bunu işverenlerin baskıcı tutumu takip etmekte; ardından sendikal demokrasinin bulunmayışı gelmektedir. Ayrıca sendikaya üye olmak isteyen işsizlerin büyük bir çoğunluğu sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini düşünürken; üye olmak istemeyen işsizler ise, büyük bir oranda koruyamadığını düşünmektedirler. Sendikaya üye olma konusunda kararsız olduğunu belirten işsizlerin, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiği veya koruyamadığı konusunda neredeyse benzer oranlara sahip olduğu aynı tablodan anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Sendika Üyelik Durumuna Göre Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumu

Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumu	Sendikaya Üye Olmak İsterim		Sendikaya Üye Olmak İstemem		Sendika Üyelğinde Kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evet	41	70,7	16	29,1	37	50,7	94	50,5
Hayır	17	29,3	39	70,9	36	49,3	92	49,5
Toplam	58	100	55	100	73	100	186	100
Koruyamıyorsa nedenleri*;								
• Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması	5	10,9	5	6,4	16	17,0	26	11,9
• İşverenlerin baskıcı tutumu	8	17,4	8	10,3	14	14,9	30	13,8
• Kamuoyu tepkisi	1	2,2	8	10,3	4	4,3	13	6,0
• Sendikal yönetimin yetersizliği	8	17,4	13	16,7	16	17,0	37	17,0
• Sendikal demokrasinin bulunmayışı	6	13,0	15	19,2	7	7,4	28	12,8
• İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği	4	8,7	6	7,7	7	7,4	17	7,8
• Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması	1	2,2	4	5,1	2	2,1	7	3,2
• Sendikaların veya çalışanların yeterli parasal birikime sahip olamaması	1	2,2	0	0,0	5	5,3	6	2,8
• Çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması	4	8,7	4	5,1	4	4,3	12	5,5
• İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği	2	4,3	3	3,8	1	1,1	6	2,8
• Türkiye'nin az gelişmişliği	3	6,5	9	11,5	12	12,8	24	11,0
• Ekonomik konjonktür	3	6,5	3	3,8	6	6,4	12	5,5
Toplam	46	100	78	100	94	100	218	100

*“Sizce sendikalar çalışanların haklarını koruyabilir mi?”, sorusuna “Hayır” yanıtı verenlerin cevapları dikkate alınmıştır. Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının gerekçeleri sendikaya üyelik isteği durumuna göre değerlendirildiğinde, sendikaya üye olmak istemesine rağmen sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını belirten genç işsizler bunun nedenini sendikaların yönetiminin yetersizliğine ve işverenlerin baskıcı tutumlarına bağlamaktadırlar. Sendikaya üye olmak istemeyenler ise sendikal demokrasinin olmayışı ve sendikal yönetimin yetersizliği ile açıklarken; sendika üyeliği konusunda kararsız olan katılımcılar sendikal yönetimin yetersizliği ve yasaların sendikal faaliyetleri olarak göstermektedirler. Bu tablo verileri ele alındığında genç işsizlerin gözünde sendikaların temel işlevi olan çalışanların haklarını korumada yetersiz olmalarının temelinde sendikal yönetimin yetersizliği ve sendikal demokrasinin olmayışı algısı ön plana çıkmaktadır. Burada genç işsizlerdeki temel algı sendikal sorunlar olarak sonuçlara yansımaktadır. Sorgulayan, örgüt içinde şeffaflığa önem veren ve itaatkâr olmayan bir kuşak içerisinde bulunan genç işsizlerin istihdam sonrası örgütlenmesi açısından, sendikaların işleyişinde açıklık, çoğulculuk ve katılımcılık gibi demokrasinin evrensel ilkelerinin göz önünde bulundurulması önem taşımaktadır.

E- Eğitim Verilmesi Gereken Konular

Sendikal örgütlenme bilincinin yerleşmesinde sendikal eğitimin önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2015: 129). Ayrıca sendikaların çalışma koşullarını veya işyerindeki yetersiz koşulları nasıl değiştirebileceği konusunda bilgi eksikliği bulunan gençlerin sendikal bilinci oluşmamaktadır (Pascual ve Waddington, 2000: 32; Kahmann, 2002: 28). Bu nedenle gençlerin eğitim taleplerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 6. Sendikaya Üyelik İsteklerine Göre Sendikal Eğitim Talebi

Sendika-eğitim*;	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendika üyeliğinde kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Sendikacılık bilgisi	31	19,0	18	13,6	36	16,9	85	16,7
• Ekonomi	10	6,1	19	14,4	19	8,9	48	9,4
• Hukuk	21	12,9	16	12,1	31	14,6	68	13,4
• İş sağlığı ve güvenliği	27	16,6	23	17,4	37	17,4	87	17,1
• Toplu sözleşme düzeni	23	14,1	19	14,4	26	12,2	68	13,4
• Çevre	5	3,1	7	5,3	9	4,2	21	4,1
• Stresle başa çıkma teknikleri	10	6,1	13	9,8	13	6,1	36	7,1
• Verimlilik ve kalite	16	9,8	6	4,5	14	6,6	36	7,1
• Yabancı dil	6	3,7	4	3,0	6	2,8	16	3,1
• Mesleki eğitim	14	8,6	7	5,3	22	10,3	43	8,5
Toplam	163	100	132	100	213	100	508	100

*Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Aktif iş arayan işsizlerin sendikaya üye olma isteklerine göre eğitim konularındaki düşüncelerini belirten Tablo 6'da, üye olmak isteyenlerin eğitime ilişkin en yüksek talebi

sendikacılık bilgisi hakkındadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme düzeni ve hukuk konularına da farklı oranlarda taleplerin olduğu görülmektedir. Sendikaya üye olmak istemeyen ve kararsız olan katılımcılar, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermeleri gerektiğini en yüksek oranla belirtmektedirler. Bu eğitim konusunun yanında oranların farklı olmasına rağmen toplu sözleşme düzeni, sendikacılık bilgisi ve hukuk konuları üzerinde her iki grup için de yoğunlaşma olmaktadır. Üyelik konusunda kararsız olduğunu belirten işsizlerin ilaveten ekonomi konusunda da eğitim talebi olduğu görülmektedir.

F- Sendikal Bilgilere Ulaşma

Sendikal bilgilere nasıl ulaşıldığı sorusu sadece sendika üyesi olan çalışanlar açısından değil, sendika üyesi olmayan çalışanlar veya işgücü piyasasında yer alan işsizler veya tüm kamuoyu açısından önemlidir. Sendikal kamuoyu oluşturabilmek ve faaliyetlerinde destek bulabilmek için sendikal bilgilere ulaşma kanalları özellikle günümüzde önemli konular arasında yer almaktadır.

Günümüzde iletişim teknolojileri hızla gelişmekte ve bu teknolojileri kullananların sayıları da her geçen gün artmaktadır. Bu durumla paralel olarak teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan genç işsizlerin sendikal bilgilere ulaşmada e-mail, sosyal medya gibi yeni kanalları tercih etmesi bulunduğu kuşağın özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum günümüzde sadece sendikal bilgilerin paylaşılmasında değil, sendikal eylemlerde de karşımıza çıkmaktadır. Yeni iletişim teknolojileri, her geçen gün artan heterojen ve bireysel işgücü ile sendikacılığın temelinde yer alan kolektif hareket ve dayanışma arasında bağlantı kurmayı sağlayarak, sendikaların yeni üyeler çekebilmesini ve sendikal hizmetleri geliştirebilmesini kolaylaştırmaktadır (Diamond ve Freeman, 2002: 570).

Sendikal bilgilere ulaştığını belirten katılımcıların birden fazla kanalı kullanabileceği göz önünde bulundurularak Tablo 7'deki veriler değerlendirildiğinde öncelikle %23,7'si sendikalarla ilgili herhangi bir bilgiye ulaşmadıklarını belirtmektedirler. Bilgiye ulaşanların çoğu, bilgi kanallarından e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kanalını kullanmaktadırlar. TV, radyo ve gazeteler diğerlerine göre çoğunlukla tercih edilen diğer bilgi kanallarıdır.

Sendikaya üyelik isteklerine göre değerlendirme yapıldığında, sendikaya üye olmak istemesine rağmen, genç işsizlerin %19'u sendikal bilgilere ulaşmadıklarını belirtmektedirler. Sendikal bilgilere ulaştıklarını belirtenlerin en çok kullandığı kanal ise e-mail, internet sayfası ve sosyal medya olarak görülmektedir. Ayrıca, sendikalara ilişkin bilgi alma konusunda yerel sendika temsilcisi ve TV, radyo, gazeteler sendikaya üye olmak isteyen işsizler tarafından tercih edilmektedir. Üye olmak istemeyen genç işsizlerin %23,6'sı sendikalar hakkında herhangi bir bilgiye ulaşmadıkları görülmektedir. Bilgiye ulaşanların tercih ettiği kanallar ise sendikaya üye olmak isteyen genç işsizlerdekine benzer bir tablo çizmektedir. Üyelik konusunda kararsız olduğunu belirtenler ise, diğer iki gruba benzer bir şekilde sendikal bilgilere ulaşanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Sendikal bilgiye ulaşanların e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kanalını daha fazla tercih ettikleri; ayrıca TV, radyo, televizyon kanalından yüksek oranla faydalandıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 7. Sendikaya Üyelik İsteklerine Göre Sendikal Bilgiye Ulaşma

Sendikal bilgiye ulaşma;	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendika üyeliğinde kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Herhangi bir bilgiye ulaşmadım.	11	19,0	13	23,6	20	27,0	44	23,7
• Bilgiye ulaştım.	47	81,0	42	76,4	53	73,0	142	76,3
Toplam	58	100	55	100	73	100	186	100
Sendikal bilgi*;								
• Sendikanın dergileri	14	11,6	7	8,2	9	7,4	30	9,2
• Yerel sendika temsilcisi	20	16,5	14	16,5	14	11,6	48	14,7
• E-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook vb.)	23	19,0	20	23,5	29	24,0	72	22,0
• Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler	12	9,9	10	11,8	15	12,4	37	11,3
• Yerel sendika şubesi	11	9,1	11	12,9	11	9,1	33	10,1
• TV, radyo, gazeteler	18	14,9	14	16,5	25	20,7	57	17,4
• İşyeri toplantıları	5	4,1	2	2,4	3	2,5	10	3,1
• Diğer üyelere	12	9,9	4	4,7	11	9,1	27	8,3
• Sendika posterleri	6	5,0	3	3,5	4	3,3	13	4,0
Toplam	121	100	85	100	121	100	327	100

*İşsiz katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan ve kendinden önce gelen kuşaklara göre daha bireysel olduğu öngörülen genç işsizlerin sendikal bilgilere ulaşmada e-mail, sosyal medya gibi yeni kanalları tercih etmesi bulunduğu kuşağın özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum günümüzde sadece sendikal bilgilerin paylaşılmasında değil, sendikal eylemlerde de karşımıza çıkmaktadır. Sosyal medya üzerinden yürütülen sendikal eylemler ve kampanyalar dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de oldukça geniş kitlelere ulaşmaktadır.

G- Sendikal Algıya Yönelik Görüşlerin İncelenmesi

Algı, duyularımızın aldığı bilgileri yakalayan, işleyen ve aktif olarak anlam kazandıran bir kabiliyettir. Duyu organlarımız aracılığıyla bize ulaşan uyarılarla çevremizi anlamamızı sağlayan bilişsel bir süreçtir (<https://www.cognifit.com/tr/perception>). Sendikal algı, bu tanım kapsamında çevremizden gelen uyarılara bağlı olarak geliştirilen sendikalara ilişkin

yorum ve anlamdır. Yapılan birçok araştırmada, Türkiye’de sendikaların olumsuz bir algıya sahip olması bir taraftan ülkemizin sosyo-politik ve ekonomik yapısı gibi dışsal nedenlere bağlanırken, sendikaların kendi yapı ve faaliyetlerinden kaynaklanan içsel unsurlar da önem taşımaktadır (Hekimler, 2015: 150).

Araştırmada genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının ortaya konulması için kullanılan ölçekte sendika boyutu genel olarak; sendikaların fonksiyonlarına ve sendikalı çalışmaya ilişkin ifadelerden oluşurken; sendika-işletme boyutunda sendikanın işletmeye ve iş güvencesine katkılarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Üyelik boyutu ise, sendika üyeliğinin çeşitli referans grupları (aile, sosyal çevre, devlet) tarafından olumsuz karşılanması ve risk faktörü olarak değerlendirilmesi gibi ifadelerden oluşmaktadır. Son olarak, devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye desteğine ilişkin algıyı ortaya koyan devlet-işveren boyutu bulunmaktadır.

i) Sendikal Algının Cinsiyete Göre Farklılaşması

Ölçeğin alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmaktadır (sendika: $t_{(184)} = -1,068$; $p>0,05$; sendika-işletme: $t_{(184)} = -0,706$; $p>0,05$; üyelik: $t_{(184)} = -0,123$; $p>0,05$; devlet-işveren: $t_{(182,815)} = -0,258$; $p>0,05$; toplam: $t_{(181,403)} = -0,935$; $p>0,05$).

ii) Sendikal Algının Medeni Duruma Göre Farklılaşması

Sendikal algının medeni durum değişkenine göre ortaya konulmasına yönelik hesaplamalarda sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğin geneline bakıldığında evli ve bekâr çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (sendika: $t_{(184)} = -1,150$; $p>0,05$; sendika-işletme: $t_{(184)} = -1,053$; $p>0,05$; üyelik: $t_{(184)} = -0,608$; $p>0,05$; devlet-işveren: $t_{(184)} = -0,854$; $p>0,05$). Ayrıca toplam satırındaki sonuçlara göre, ortalamalar arasında medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($t_{(184)} = -1,343$; $p>0,05$).

iii) Sendikal Algının Eğitim Seviyesine Göre Farklılaşması

Sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel anlamda grupların ortalamaları arasında farklılık görülmemektedir (sendika: $F = 0,823$; $p>0,05$; sendika-işletme: $F = 1,041$; $p>0,05$; üyelik: $F = 2,343$; $p>0,05$; devlet-işveren: $F = 0,749$; $p>0,05$). Genel anlamda eğitim seviyesine göre ölçeğin boyutlarında oluğu gibi anlamlı bir farklılık olmadığı hesaplanmaktadır ($F = 0,798$; $p>0,05$).

iv) Sendikal Algının Ailede Sendikal Olma Durumuna Göre Farklılaşması

Gençlerin bulunduğu hane halkı içerisindeki sendikalı sayısı her geçen gün düşmektedir. Bunu destekler nitelikte, yapılan araştırmaya katılan genç işsizlerin ailelerinde sendikalı çalışan sayısı beklenildiği gibi oldukça düşük oranda kalmıştır. Ailede sendikalı olma durumunun sendikal algı üzerindeki etkisi düşünüldüğünde bu sonuç önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda aile içerisinde sendikalı bireylerin bulunmasının gençlerin sendikaya üye olma olasılığını arttırdığı ve sendikal algılarını olumlu etkilediği ortaya çıkmaktadır (Barling vd., 1991; Gomez vd., 2002; Blanden ve Machin, 2002; Visser, 2002; Griffin ve Brown, 2011; Tekin ve Tüfekçi, 2015).

Ailede sendikalı çalışan bulunup bulunmamasına ilişkin farkın ortaya konulmasına yönelik yapılan analizde ölçeğin alt boyutlarının tümünde ailede sendikalı çalışan değişkenine ilişkin grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır

(sendika: $t_{(184)} = 1,788$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $t_{(184)} = 0,485$; $p > 0,05$; üyelik: $t_{(184)} = 0,552$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $t_{(184)} = 0,037$; $p > 0,05$). Ayrıca toplamda da aynı durum mevcuttur ($t_{(184)} = 1,364$; $p > 0,05$).

v) Sendikal Algının Sendika Üyelik İsteğine Göre Farklılaşması

İşsizlerin herhangi bir yerde çalışmaya başladıklarında işyerinde veya işkolunda örgütlü sendikaya üye olma isteklerini ortaya koyan “sendikaya üye olma isteği” değişkenine göre sendikal algı ölçeğinin sendika alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F = 10,528$; $p < 0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlaşılmaması için homojenlik testi sonuçlarına bakılmakta ($p > 0,05$); buna göre Tukey testinde, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen ve kararsız olan işsizler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, sendikaya üye olmak isteyenlerin, diğer iki gruba kıyasla sendikaların çalışma hayatında olması gerektiğine daha olumlu baktıklarıdır.

İşletme/iş yerinde sendikalı çalışanların sendikasızlara göre daha avantajlı olduğunu belirten sendika-işletme alt boyutunda da sendikaya üye olma isteği değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 3,622$; $p < 0,05$). Homojenlik testine göre bakılan ($p > 0,05$) Tukey testinde, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen işsizler arasındaki fark anlamlı düzeydedir. Sendikaya üye olmak isteyenlerin sendika-işletme boyutunda daha olumlu bir algı taşıdıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Üyelik alt boyutunda ise, sendikaya üye olma isteği değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 9,385$; $p < 0,05$). Homojenlik ($p > 0,05$) ve Tukey testleri incelendiğinde, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen ve kararsız olan işsizler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, sendikaya üye olmanın riskli bir karar olduğu veya çevre tarafından hoş karşılanmayacağı hususunda sendikaya üye olmak isteyen işsizlerin diğer iki gruba kıyasla daha olumlu bir tavır sergiledikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak devlet-işveren alt boyutunda, diğer boyutların aksine, sendikaya üye olma isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F = 0,433$; $p > 0,05$).

Ölçeğin genelinde sendikaya üye olma isteği değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($F = 11,107$; $p < 0,05$). Homojenlik testi ($p < 0,05$) ile karar verilen Tamhane testine göre, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen ve üyeliğe kararsız bakan işsizler arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre, sendikaya üye olma isteği olan işsizlerin sendikal algısı diğer iki gruba kıyasla daha olumludur.

vı) Sendikal Algının Çalışanların Haklarının Korunması Durumuna Göre Farklılaşması

Genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna göre gruplar arasında farkın ortaya konulmasına yönelik hesaplamada sendika alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmaktadır ($t_{(184)} = 5,104$; $p < 0,05$). Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini ifade eden işsizlerin bu boyutta daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir.

Sendika-işletme alt boyutunda da çalışan haklarını koruma değişkenine göre farklılık vardır ($t_{(184)} = 5,097$; $p < 0,05$). Buna göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten genç işsizler daha olumlu algıya sahiptirler.

Ayrıca üyelik alt boyutunda da anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t_{(184)} = 2,942$; $p < 0,05$). Sendikaların hakları koruma görevini yerine getirebildiğine inanan katılımcıların sendikaya üyeliğin risk durumu ve çevre tarafından nasıl görüldüğü konusunda diğer gruba göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunun sonucu olarak, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten işsizler daha olumlu bir algıya sahiptirler.

Devlet-işveren boyutunda, çalışan haklarını koruma değişkenine göre ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu hesaplanmaktadır ($t_{(184)} = 3,018$; $p < 0,05$). Buna göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini ifade eden işsizler sendikaya üyeliğin devlet ve işveren tarafından teşvikî konusuna diğer gruba oranla daha olumlu bakmaktadırlar.

Son olarak ölçeğin genelinde, çalışan haklarını koruma değişkenine göre, bu ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup ($t_{(184)} = 6,229$; $p < 0,05$); sendikaların hakları koruyabildiğini ifade eden işsizlerin sendikal algısı diğer gruba kıyasla daha olumludur.

SONUÇ

Sendikaların güç kaybetmesinin en temel göstergeleri arasında sendikalaşma oranlarındaki düşüşler, toplu pazarlığın kapsamının ve toplu iş sözleşmelerinden elde edilen kazanımların daralması yer almaktadır. Sendikal örgütlerde gençlerin oranlarının düşük olmasının nedenleri arasında gençlerin sendikalara bakış açıları ve genç işsizlik oranların yüksek olması belirtilirken; sendikal temsilin az olduğu veya hiç olmadığı sektörlerde çalışılmasının tercih edilmesi de gösterilmektedir. İşsizlik sorununun yapısal olduğu Türkiye gibi ülkelerde sendikalar kazanımlarını yüksek istihdam oranlarının olduğu dönemlerde elde etmişler ve günümüzde istihdamın düşmesi ile artan işsizlik oranlarının önemi kavranamayıp ücret sendikacılığı politikalarına devam etmektedirler. Genç işsizlerde dâhil olmak üzere tüm işsizleri kapsayacak politikaların yetersizliğinin sonucu olarak sendikalara karşı özellikle işsizler tarafından olumsuz bir bakış açısının oluştuğu belirtilmektedir. Sendikaların geleceği açısından önem arz eden gençlerin sendikalara bakış açılarının ortaya konulması sendikal politikaların geliştirilmesi için gerekli görülmektedir. Genel olarak gençlerin sendikalara bakış açılarının, yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde olumsuz olmadığı görülmektedir. Olumsuz bir bakış açısı olmayan gençlerin sendikalar hakkındaki bilgilerinin sınırlı olduğu ve var olan sendika politikalarını ve stratejilerini eleştirdikleri görülmektedir. Ayrıca üyelerine sağladığı faydalar karşılığında sendika ile özdeşleşme anlamına gelen araçsal tutumlar sendikaya üyelik kararlarında etkili olmaktadır.

Gençlerin daha düşük sendikalaşma oranlarına sahip olmasında işgücü piyasasındaki konumlarının ve işin özelliklerinin büyük ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Önceki dönemlere ve ileriki yaştaki meslektaşlarına göre bugünün gençliği daha fazla işsizlik riski taşımakta, yarı zamanlı işlerde ve hizmet sektöründe daha fazla istihdam edilmektedirler. Bu yüzden gençlerde işsizlik ve değişen istihdam koşullarıyla birlikte sendikal faaliyetlere katılma seviyeleri geçmişe oranla daha düşük çıkmaktadır. Değişen piyasa koşullarında her geçen gün sayısı artan genç işsizlerin sendikalara ve özellikle sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanması sendikaların geleceği açısından önem arz etmektedir. Genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının veya sendikal algılarının ortaya konularak; bu sonuçlara göre sendikal stratejilerin belirlenmesi veya sendikal yapının gözden geçirilmesi gerekmektedir.

İşgücü piyasasında devam eden krizler, yüksek işsizlik oranları, güvencesiz istihdam ve sınırlı kariyer fırsatları nedeniyle işgücü piyasasında ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha savunmasız bir konuma sahip olan gençlerin sendikal temsile daha çok ihtiyaç

duyabileceklerini varsaymak mümkündür. Bununla birlikte, içinde buldukları işgücü piyasası bu kesimin örgütlenmesini güçleştirmektedir. Diğer taraftan, çalışma hayatı içinde potansiyel olarak önemli yer tutan genç işsizlerde sendikal bilincin oluşturulamaması sendikalaşma oranlarının her geçen gün düşmesine, sendikaların gücünün azalmasına ve sendika üyelerinin yaş ortalamasının yükselmesine neden olacaktır. Dolayısıyla gençlerin örgütlenmesi, sendikaların var olabilme mücadelesi verdiği bugünlerde üzerinde önemle durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda değerlendirildiğinde işgücü piyasasında varolma mücadelesi içerisinde bulunan genç işsizleri sendikal algılarının olumlu yönde geliştirilmesine yönelik erişebilecekleri ve anlaşılır kılavuzlar oluşturulması, internet uygulamalarının kullanılması, sendikalara katılımlarını sağlayacak ortak çıkarların belirlenmesi ve güçlü bir iletişim ağı geri bildirimlerinin hızlı bir şekilde geliştirilmesi önem arz etmektedir. Sosyal iletişim araçları (facebook, twitter, gibi) ile mobil bağlantı ve internet ile her ortamda iletişimde olan genç işsizler sendikalarda da benzer uygulamaları görmek istemektedirler. Sosyal iletişim araçları, sendikalara bu kitleye ulaşabilme, yaygın örgütlenme kampanyaları yürütebilme, faaliyetlerinde şeffaflık sağlayabilme gibi hususlarda fırsatlar sunmaktadır. Elektronik mesajlar, sorular ve çevrimiçi tartışma forumları, üyeler ve potansiyel üyeler ile etkileşim içerisinde olabilmek üzere etkileşim fırsatları sunabilir. Ayrıca bu mecralara katılanlara yani çevrimiçi bireylere sendika hakkında çeşitli konularda sık sık bilgi aktarılmalıdır. Sendikal örgütlenmenin faydalarına ikna edilebilmesi için çeşitli konularda danışmanlık hizmeti verilmesi üzerinde çalışmalar yapılmalıdır. Gençlerin küçük ve orta büyüklükteki sendikasız işyerlerinde istihdam edilme olasılıkları düşünüldüğünde, bu kesimi örgütleyebilmek ve sendikal bilinci geliştirmek için sendikalar alternatif kanalları (meslek bilgisi toplantıları, web siteleri, üniversite kampüsleri, gençlik kampları, konserler, gençlik dergilerinde ilan, gençlik televizyon kanalları gibi) kullanılmalıdır. Türkiye'deki yüksek işsizlik oranları dikkate alındığında, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklere ilişkin eğitim, örgütlü olan işletmelere işsizlerin yönlendirilmesi, iş arama ve iş başvuruları konusunda danışmanlık hizmetlerinin sunulması konularında sendikal hizmetler sağlanmalıdır. Ayrıca eğitim seviyesi düşük işsizlerin işgücü piyasasına girmelerini sağlamak için özel eğitim olanakları sunulmalıdır.

Kaynakça

- Allvin, M. ve Sverke, M. (2000). Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization. *Economic and Industrial Democracy*. 21. 71-95.
- Altan, Ö. Z., Kağmıoğlu, D., Şişman, Y. ve Sungur, Z. (2005). *İşçi Profil Araştırması: Eskişehir Örneği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Barling, J., Kelloway, E. K. and Bremermann, E. H. (1991). Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs. *Journal of Applied Psychology*. 76(5). 725-731.
- Bayhan, V. (2013). Türkiye'de Gençlik: Sorunlar, Değerler ve Değişimler. M. Zencirkıran (Ed.), *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*. Bursa: Dora Yayınevi. s. 367-401.
- Blanden, J. and Machin, S. (2002). Cross-Generations Correlations of Union Status for Young People in Britain. London School of Economics and Political Science: Centre for Economic Performance.
- Building and Wood Worker's-BWI. (2013). Youth, the Labour Market and Trade Unions (Summary Report). Bangkok.

- Diamond, W. J. and Freeman, R. B. (2002). Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization. *British Journal of Industrial Relations*. 40(3). 569-596.
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade Unions' Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform, and Social Partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*. 33(5). 465-483.
- Fontes, M. and Margolies, K. (2010). Youth and Unions. Cornell University ILR School: Working Paper.
- Gomez, R., Gunderson, M. and Meltz, N. (2002). Comparing Youth and Adult Desire for Unions in Canada. *British Journal of Industrial Relations*. 40(3). 521-542.
- Gordon, P. A. (2018). Age Diversity in the Workplace. C.T.E. de Aquino and R.W. Robertson (Ed.), *Diversity and Inclusion in the Global Workplace: Aligning Initiatives with Strategic Business Goals*. (31-47). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Griffin, L. and Brown, M. (2011). Second Hand Views? Young People, Social Networks and Positive Union Attitudes. *Labour and Industry*. 22(1-2). 83-101.
- Haynes, P., Vowles, J. and Boxall, J. (2005). Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence From New Zealand. *British Journal of Industrial Relations*. 43(1). 93-116.
- Hekimler, B. U. (2015). Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 1(68). 127-154.
- [<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>]. (Erişim: 08.05.2019)
- [<https://www.cognifit.com/tr/perception>]. (Erişim: 03.05.2018)
- [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377281/lang-tr/index.htm]. (Erişim: 03.05.2018)
- [<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/young-workers>]. (Erişim: 03.05.2018)
- Kahmann, M. (2002). Trade Unions and Young People: Challenges of The Changing Age Composition of Unions. [<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=7CE8F66893AEF1EF59A8324C9C393790?doi=10.1.1.599.2618&rep=rep1&type=pdf>]. (Erişim: 13.04.2018)
- Keune, M. (2015). Trade Unions and Young Workers In Seven EU Countries: Final Report. European Union.
- Lowe, G. S. and Krahn, H. (2000). Work Aspirations and Attitudes in an Era of Labour Market Restructuring: A Comparison of Two Canadian Youth Cohorts. *Work, Employment & Society*. 14(1). 1-22.
- Lowe, G. S. and 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.
- Mengi, Z. (2009). [<https://groups.yahoo.com/neo/groups/mbamarketingmanagement2008/conversations/topics/45>]. (Erişim: 21.05.2014).
- Müftüoğlu, Ö. (2006). Kriz ve Sendikalar. F. Sazak, (Ed.). *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar İçinde*. 117-156. Ankara: EPOS Yayınları.
- Pascual, A. S. and Waddington, J. (2000). Young People: The Labour Market and Trade Unions. Youth Committee of the European Trade Union Confederation.
- Pedersini, R. (2010). Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers. [<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf>]. (Erişim: 22.11.2016).
- Tailby, S. and Pollert, A. (2011). Non-Unionized Young Workers and Organizing The Unorganized. *Economic and Industrial Democracy*. 32(3). 499-522.

Tekin, Ö. A. ve Tüfekçi, Ö. K. (2015). Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(1). 171-200.

Tokol, A. (2014). Genç İşçiler ve Sendikalar. *Türk Metal Dergisi*. (184). 40-45.

Turner, T. and D'art, D. (2012). Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Causal Analysis. *Labor Studies Journal*. 37(1). 33-55.

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.

Vandaele, K. (2018). How can trade unions in Europe connect with young workers? [https://www.researchgate.net/publication/320961521_How_can_trade_unions_in_Europe_connect_with_young_workers?enrichId=rgreq82f7ae69142dd5988a8a8620d415feb9XX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyMDk2MTUyMTtBUzo1NTg4Njc4NDQyMTA2ODhAMTUxMDI1NTg4NTA5NQ%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf]. (Erişim: 22.06.2018).

Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*. 40(3). 403-430.

Waddington, J. and Whitston, C. (1997). Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline? *British Journal of Industrial Relations*. 4(35). 515-546.

Yelkikalan, N. ve Altın, E. (2010). Farklı Kuşakların Yönetimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 8(2). 13-17.

Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği. *Çalışma ve Toplum*. 4(47). 95-130.

Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Yücebalkan, B. ve Aksu, B. (2013). Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Transformasyonel Liderlerle Çalışabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 5(1). 16-32.

