

**SENDİKAL KRİZ ÇIKMAZINDA SENDİKALARA
YÖNELİK ALGI VE Y KUŞAĞI: ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ**

HİLMİ ETCİ

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ağustos, 2018

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Hilmi ETCİ'nin "Sendikal Kriz Çıkmazında Sendikalara Yönelik Algı ve Y Kuşağı: Eskişehir Örneği" başlıklı tezi 07 Ağustos 2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Deniz KAĞNICIOĞLU

Üye : Prof.Dr.Verda CANBEY ÖZGÜLER

Üye : Prof.Dr.Birgöl ÇİFTÇİ

Üye : Prof.Dr.Alpay HEKİMLER

Üye : Doç.Dr.N.Bilge İSPİR

Prof.Dr.Metin ÇOŞKUN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

SENDİKAL KRİZ ÇIKMAZINDA SENDİKALARA YÖNELİK ALGI VE Y KUŞAĞI: ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ

Hilmi ETCİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağustos, 2018

Danışman: Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Sendikalaşma oranlarındaki düşüşler, toplu pazarlığın kapsamının daralması, sendikal faaliyetlere katılımın azalması ve grev sayısındaki düşüşler dünyada ve Türkiye’de sendikaların kriz içinde bulunduğu göstergeleri arasındadır. Buna ilişkin olarak bireylerin sendikalara karşı algıları, değişen istihdam yapısı, işsizlik ve sendikalardan kaynaklanan sorunlar olmak üzere çeşitli gerekçeler sunulmaktadır. Sendikaların içerisinde bulunduğu krizin aşılması için işgücü piyasasında yüksek oranlara sahip olan ve sendikaların geleceği açısından önem arz eden Y kuşağının (1980-1995 arası doğanlar) sendikalara bakış açılarının ortaya konulması gerekmektedir. Bu amaçla çalışmada, Y kuşağı üç farklı grup olarak ele alınmaktadır: Çalışanlar, işsizler ve üniversite son sınıf öğrencileri. Tezin giriş bölümünde araştırma problemi, önemi ve sınırlılıkları belirtilmektedir. İkinci bölümde, çalışmanın teorik çerçevesinin ortaya konulması için alanyazına yer verilmekte, üçüncü bölümde ise araştırma yöntemi açıklanmaktadır. Genel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada nicel veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmaktadır. Eskişehir ili evreninde örneklem olarak belirlenen 747 katılımcının 21-36 yaş aralığında olduğu görülmekte ve bu yaş aralığı Y kuşağını temsil etmektedir. Elde edilen verilerin analizinde betimsel ve kestirisel istatistik yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Dördüncü bölümde, yapılan analizlerin bulguları yer almakta ve yorumlanmaktadır. Son bölümde ise, araştırma sonuçlarına ve önerilere değinilmektedir. Araştırma sonucunda işsizlerin sendikal algılarının çalışanlar ve öğrencilere kıyasla daha olumsuz olduğu görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sendika, Sendikal kriz, Y kuşağı, Çalışan, İşsiz, Öğrenci, Sendikal algı, Sendikal güç ve hizmet algısı, Sendikal tutum.

ABSTRACT

PERCEPTION TOWARDS TRADE UNIONS AND GENERATION Y IN THE IMPASSE OF UNION CRISES: EXAMPLE OF ESKİŞEHİR

Hilmi ETCİ

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, August, 2018

Advisor: Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Declines in the rates of unionization, narrowing in the scope of collective bargaining, decrease in participation of trade union activities and the number of strikes are among the indicators showing that there is a trade union crisis in the World and Turkey. Regarding this, such justifications as trade unions perceptions of individuals, changing employment structure, unemployment and problems caused by trade unions are presented. In order to overcome trade union crisis, trade union perspectives of Generation Y (born between 1980-1995), which have high rate in labor market and are important for the future of trade unions, has to be revealed. For this purpose, Generation Y is dealt with as three different groups: workers, unemployed and final year undergraduate students. The problem of the study, importance and limitations are stated in the introduction of the thesis. In the second part, related literature is given to reveal the theoretical framework of the study, while the method of the study is explained in the third part. In the current study in which general survey model is executed, questionnaire method is used as quantitative data collection method. It is seen that the age range of 747 participators that are specified as the research population of Eskişehir is between 21-36 and this range represents the Generation Y. Descriptive and predictive statistical methods are benefited to analyze reached data. In the fourth part, there are analysis findings and their interpretations. In the last part, conclusion and recommendations are revealed. As a result of the study, it is stated that the trade union perceptions of unemployed are more negative compared with workers' and students' perceptions.

Anahtar Sözcükler: Union, Union crisis, Generation Y, Worker, Unemployed, Student, Perception of union, Perception of union power and service, Union attitude.

ÖNSÖZ

Anadolu Üniversite'sine geldiğim ve çalışmalarına başladığım ilk günden itibaren ve çıkmaza girdiğim her an desteğini, katkılarını ve engin bilgilerini esirgemeyen, kendisine danıştığım tüm konularda bana kıymetli zamanını ayıran, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağım kıymetli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU'na,

Tez izlemelerde ve diğer sürelerde çalışmama bulundukları katkılarla tezin şekillenmesinde emeği bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Verda Canbey ÖZGÜLER ve Doç. Dr. N. Bilge İSPİR'e,

Eskişehir'de bulunduğum sürece bende desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Enver Özkalp, Prof. Dr. C. Hakan KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr. Banu Uçkan HEKİMLER, Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL, Doç. Dr. A. İlhan ORAL, Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ, Doç. Dr. Zerrin SUNGUR, Dr. Öğr. Üyesi Yener ŞİŞMAN ve Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN'a,

Çalışmanın sürdürülmesi esnasında görevli olduğum Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde gerekli yardımları esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN, Prof. Dr. Betül ALTUNTAŞ, Prof. Dr. Birgül ÇİFTÇİ, Prof. Dr. Bayram AKÇA ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet AVCI'ya,

Doktora döneminde bana destek olan değerli arkadaşlarım Arş. Gör. Dr. Taylan AKGÜL, Arş. Gör. T. Perçin BATUM, Arş. Gör. Veysel KARAGÖL, Arş. Gör. Haldun ÇOLAK, Arş. Gör. M. Seyyid YELEK'e,

Bu süreçte beni yalnız bırakmayan ve her daim desteklerini esirgemeyen diğer tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma,

Gözlerimi ilk açtığımdan bugüne kadar bana inanan, destek olan ve bugünlere gelmemde emekleri anlatılamayacak kadar değerli olan annem, babam, nenem ve rahmetli dedeme,

Ve bu zor ve stresli dönemi benimle birlikte yaşayan, bana katlanan, her daim yanımda olan ve beraber yaşlanmayı dilediğim hayat arkadaşım Neslihan ETCİ'ye,

Sonsuz teşekkür ve minnetlerimi sunmayı bir borç bilirim.

07/08/2018

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Hilmi.ETCİ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
GRAFİKLER DİZİNİ.....	xviii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xviii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı	1
1.2. Amaç	5
1.3. Önem	6
1.4. Sınırlılıklar	7
1.5. Tanımlar	7
2. ALANYAZIN	10
2.1. Sendikacılığın Teorik Çerçevesi ve Türkiye’de Sendikal Örgütlenme.	10
2.1.1. Sendika kavramı	10
2.1.2. 2000’li yıllara kadar Türkiye’de sendikacılığın gelişimi	18
2.1.2.1. Cumhuriyet öncesi dönem sendikacılığın gelişimi	20
2.1.2.2. Cumhuriyet sonrası dönem sendikacılığın gelişimi	24
2.1.2.2.1. 1923-1946 dönemi sendikacılığın gelişimi	24
2.1.2.2.2. 1946-1960 dönemi sendikacılığın gelişimi	29
2.1.2.2.3. 1960-1980 dönemi sendikacılığın gelişimi	35
2.1.2.2.4. 1980-2000 dönemi sendikacılığın gelişimi	43
2.2. 2000 Sonrası Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi ve Sendikal Kriz	57
2.2.1. 2000 sonrası Türkiye’de sendikacılığın gelişimi	57
2.2.2. 2000 sonrası Türkiye’de sendikal krizin ortaya konulması	65
2.2.3. 2000 sonrası Türkiye’de sendikal krizin gerekçeleri	74
2.2.3.1. Neoliberal iktisadi anlayışın sonucu özelleştirme	75

2.2.3.2. <i>Değişen istihdam yapısı ve işsizlik</i>	80
2.2.3.3. <i>Sendikasılaştırma politikaları</i>	88
2.2.3.4. <i>Sendikalardan kaynaklanan sorunlar</i>	94
2.3. Sendikal Kriz Çıkmazında Sendikalar ve Çalışma Yaşamında	
Kuşaklar	102
2.3.1. Kuşak farklılıklarının teorik çerçevesi ve çalışma yaşamında	
kuşaklar	103
2.3.2. Sendikal kriz çıkmazında sendikalar ve Y kuşağı	118
2.3.2.1. <i>Gençlerden kaynaklanan nedenler</i>	133
2.3.2.2. <i>Değişen istihdam yapısı ve işsizlik</i>	138
2.3.2.3. <i>Sendikalardan kaynaklanan nedenler</i>	147
3. YÖNTEM	162
3.1. Araştırmanın Modeli	162
3.2. Veri Toplama Aracı ve Pilot Araştırma	163
3.3. Evren ve Örneklem	165
3.4. Verilerin Toplanması	168
3.5. Verilerin Analizi	169
4. BULGULAR VE YORUM	171
4.1. Demografik Özellikler	171
4.2. Ailede Sendikal Çalışan Bulunma Durumu	176
4.3. Çalışanların Sendika Üyelik Durumları	177
4.4. İşsizler ile Öğrencilerin Meslek ve Sendika Üyeliğine İlişkin	
Düşünceleri	178
4.5. Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruması Durumu	179
4.5.1. Çalışanların sendikaya üyeliği ile sendikaların çalışanların	
haklarını koruması durumu	181
4.5.2. İşsizlerin sendikaya üyelik istekleri ile sendikaların	
çalışanların haklarını koruması durumu	182
4.5.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik istekleri ile sendikaların	
çalışanların haklarını koruması durumu	184
4.6. Eğitim Verilmesi Gereken Konular	186
4.6.1. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre sendikal	
eğitim talebi	187

4.6.2. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi	187
4.6.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi	188
4.7. Sendikal Bilgilere Ulaşma	189
4.7.1. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre sendikal bilgiye ulaşmaları	191
4.7.2. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşmaları	192
4.7.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşmaları	193
4.8. Türkiye’de Çalışma Hayatındaki Sorunlar	194
4.8.1. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre çalışma hayatındaki sorunlar	196
4.8.2. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar	197
4.8.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar	198
4.9. Sendikalara Yönelik Görüşlerin İncelenmesi	199
4.9.1. Sendikal algı ölçeği faktör analizi	199
4.9.2. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeği faktör analizi	202
4.9.3. Sendikal algı ve sendikal hizmet-güç algısı ölçeklerinin güvenirlik analizleri	204
4.9.4. Sendikal algı ölçeği ve boyutlarına ilişkin yüzde dağılımlar ile ortalamalar	206
4.9.5. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeği ve boyutlarına ilişkin yüzde dağılımlar ile ortalamalar	210
4.9.6. Sendikal algının çalışma durumuna göre farklılaşması	213
4.9.7. Sendikal algının cinsiyete göre farklılaşması	215
4.9.7.1. Çalışanların sendikal algılarının cinsiyete göre farklılaşması	216
4.9.7.2. İşsizlerin sendikal algılarının cinsiyete göre farklılaşması	217

4.9.7.3. Öğrencilerin sendikal algılarının cinsiyete göre farklılaşması	218
4.9.8. Sendikal algının doğum tarihine göre farklılaşması	218
4.9.9. Sendikal algının medeni duruma göre farklılaşması	219
4.9.9.1. Çalışanların sendikal algılarının medeni duruma göre farklılaşması	220
4.9.9.2. İşsizlerin sendikal algılarının medeni duruma göre farklılaşması	221
4.9.10. Sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılaşması	222
4.9.10.1. Çalışanların sendikal algılarının eğitim seviyesine göre farklılaşması	223
4.9.10.2. İşsizlerin sendikal algılarının eğitim seviyesine göre farklılaşması	226
4.9.11. Sendikal algının gelir seviyesine göre farklılaşması	227
4.9.11.1. Çalışanların sendikal algılarının gelir seviyesine göre farklılaşması	229
4.9.11.2. Öğrencilerin sendikal algılarının gelir seviyesine göre farklılaşması	231
4.9.12. Sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması	231
4.9.12.1. Çalışanların sendikal algılarının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması	233
4.9.12.2. İşsizlerin sendikal algılarının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması	235
4.9.12.3. Öğrencilerin sendikal algılarının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması	236
4.9.13. Sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması	238
4.9.13.1. Çalışanların sendikal algılarının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması	240
4.9.13.2. İşsizlerin sendikal algılarının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması	241
4.9.13.3. Öğrencilerin sendikal algılarının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması	243

4.9.14. Sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre	
farklılaşması	244
4.9.14.1. Çalışanların sendikal algılarının ailede sendikal	
çalışan olmasına göre farklılaşması	246
4.9.14.2. İşsizlerin sendikal algılarının ailede sendikal çalışan	
olmasına göre farklılaşması	247
4.9.14.3. Öğrencilerin sendikal algılarının ailede sendikal	
çalışan olmasına göre farklılaşması	248
4.9.15. Sendikal algının sendikaya üyelik veya üye olma isteğine	
göre farklılaşması	249
4.9.15.1. Çalışanların sendikal algılarının sendika üyelik	
durumunu göre farklılaşması	249
4.9.15.2. İşsizlerin sendikal algılarının sendikaya üye olma	
isteğine göre farklılaşması	250
4.9.15.3. Öğrencilerin sendikal algılarının sendikaya üye olma	
isteğine göre farklılaşması	252
4.9.16. Sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması	
düşüncesine göre farklılaşması	253
4.9.16.1. Çalışanların sendikal algılarının sendikaların hakları	
koruması düşüncesine göre farklılaşması	255
4.9.16.2. İşsizlerin sendikal algılarının sendikaların hakları	
koruması düşüncesine göre farklılaşması	256
4.9.16.3. Öğrencilerin sendikal algılarının sendikaların hakları	
koruması düşüncesine göre farklılaşması	257
4.9.17. Sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki	
ilişki	259
4.9.17.1. Çalışanlarda sendikal algı ölçeğinin boyutları ve	
ortalamalarının ilişkisi	260
4.9.17.2. İşsizlerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve	
ortalamalarının ilişkisi	260
4.9.17.3. Öğrencilerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve	
ortalamalarının ilişkisi	261

4.9.18. Katılımcıların sendikal algıları ile sendikal güç-hizmet algıları arasındaki ilişki	262
5. SONUÇ	264
5.1. Araştırma sonuçları	267
5.2. Öneriler	281
KAYNAKÇA	285
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. 1924-1944 arası istihdamın sektörel dağılımı	28
Tablo 2.2. 1948-1960 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler	33
Tablo 2.3. 1960-1980 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler	40
Tablo 2.4. 1984-2000 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler	54
Tablo 2.5. 2018 yılında toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki işçi sayıları	61
Tablo 2.6. 2000-2018 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler	63
Tablo 2.7. 1984-2004 arası toplu iş sözleşmesi kapsamı ile toplam sendikalı işçi sayısının hesaplanması	68
Tablo 2.8. 2004-2016 arası toplu iş sözleşmesi kapsamı ile toplam sendikalı işçi sayısının hesaplanması	69
Tablo 2.9. 2013-2016 arası toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayıları ile sendikalaşma oranları	70
Tablo 2.10. 2007-2016 arası KİT'lerde istihdamın değişimi	78
Tablo 2.11. 2004-2017 arası istihdamın sektörel ve işteki durum dağılımı	83
Tablo 2.12. 2004-2017 arası kayıtdışı istihdam oranları	84
Tablo 2.13. 2016-2017 işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları	86
Tablo 2.14. Kuşakların doğum tarihlerine göre gruplandırılması ve adlandırılması	107
Tablo 2.15. Çalışma hayatında önemli kavramlar ve kuşakların karşılaştırılması	117
Tablo 2.16. 2000 sonrası İngiltere'de yaş aralıklarına göre sendikalaşma oranları	127
Tablo 2.17. 2009-2013 arası Polonya'da yaş aralıklarına göre sendikalaşma oranları	128
Tablo 2.18. 2013-2016 arası Türkiye'de yaş aralıklarına göre sendikalaşma oranları	129
Tablo 2.19. Türkiye'de yaş aralıklarına göre işgücüne katılma oranları	129
Tablo 2.20. Türkiye'de yaş aralıklarına göre istihdam oranları	130
Tablo 2.21. Türkiye'de yaş aralıklarına göre işsizlik oranları	139
Tablo 2.22. Farklı ülkelerde yaş aralıklarına göre yarı-zamanlı istihdam oranları	142
Tablo 2.23. Farklı ülkelerde yaş aralıklarına göre geçici istihdam oranları	143
Tablo 3.1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları	165
Tablo 3.2. 2016 yılında Eskişehir'de Y kuşağı nüfusun dağılımı	166

Tablo 3.3. %5’lik anlamlılık düzeyinde uygun örneklem büyüklükleri	167
Tablo 3.4. Örneklem Y kuşağı tanımına uygunluğu	167
Tablo 3.5. Örneklem cinsiyete göre dağılımı	168
Tablo 3.6. Madde ortalamalarında kullanılan aralıklar	169
Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri	172
Tablo 4.2. Anne eğitim seviyesi ve meslek dağılımı	174
Tablo 4.3. Baba eğitim seviyesi ve meslek dağılımı	175
Tablo 4.4. Ailede sendikal çalışan bulunma durumu	176
Tablo 4.5. Çalışanların sendika üyelik durumları	177
Tablo 4.6. İşsizler ile öğrencilerin meslek ve sendikaya üyelik istekleri	178
Tablo 4.7. Sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu	180
Tablo 4.8. Çalışanların sendika üyeliklerine göre sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu	182
Tablo 4.9. İşsizlerin sendika üyelik isteklerine göre sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu	183
Tablo 4.10. Öğrencilerin sendika üyelik isteklerine göre sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu	185
Tablo 4.11. Sendikalardan talep edilen eğitim konuları	186
Tablo 4.12. Çalışanların sendika üyelik durumlarına göre sendikal eğitim talebi	187
Tablo 4.13. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi	188
Tablo 4.14. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi	189
Tablo 4.15. Sendikal bilgilere ulaşma durumu	190
Tablo 4.16. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre sendikal bilgiye ulaşma	191
Tablo 4.17. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşma	193
Tablo 4.18. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşma	194
Tablo 4.19. Türkiye’de çalışma hayatında önemli görülen sorunlar	195
Tablo 4.20. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre çalışma hayatındaki sorunlar	196
Tablo 4.21. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar	197
Tablo 4.22. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar	198
Tablo 4.23. Sendikal algı ölçeğinin faktör analizi	200

Tablo 4.24. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin faktör analizi	203
Tablo 4.25. Sendikal algı ölçeğinin güvenilirlik katsayıları	204
Tablo 4.26. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayıları	205
Tablo 4.27. Sendika boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar	206
Tablo 4.28. Sendika-işletme boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar	207
Tablo 4.29. Üyelik boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar	208
Tablo 4.30. Devlet-işveren boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar	209
Tablo 4.31. Sendikal algı ölçeğinin boyutlarına ilişkin ortalamalar	209
Tablo 4.32. Sendikal güç boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar	211
Tablo 4.33. Sendikal hizmet boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar	212
Tablo 4.34. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeği ile boyutlarının ortalamaları	212
Tablo 4.35. Sendikal algının çalışma durumuna göre farklılığının analizi	214
Tablo 4.36. Sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi	215
Tablo 4.37. Çalışanlarda sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi	216
Tablo 4.38. İşsizlerde sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi	217
Tablo 4.39. Öğrencilerde sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi	218
Tablo 4.40. Sendikal algının doğum tarihine göre farklılığının analizi	219
Tablo 4.41. Sendikal algının medeni duruma göre farklılığının analizi	220
Tablo 4.42. Çalışanlarda sendikal algının medeni duruma göre farklılığının analizi	220
Tablo 4.43. İşsizlerde sendikal algının medeni duruma göre farklılığının analizi	221
Tablo 4.44. Sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	223
Tablo 4.45. Çalışanlarda sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	224
Tablo 4.46. İşsizlerde sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	226
Tablo 4.47. Sendikal algının gelir seviyesine göre farklılığının analizi	228
Tablo 4.48. Çalışanlarda sendikal algının gelir seviyesine göre farklılığının analizi	229
Tablo 4.49. Öğrencilerde sendikal algının gelir seviyesine göre farklılığının analizi	231

Tablo 4.50. Sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	232
Tablo 4.51. Çalışanlarda sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	234
Tablo 4.52. İşsizlerde sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	236
Tablo 4.53. Öğrencilerde sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	237
Tablo 4.54. Sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	239
Tablo 4.55. Çalışanlarda sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	240
Tablo 4.56. İşsizlerde sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	242
Tablo 4.57. Öğrencilerde sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi	244
Tablo 4.58. Sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi	245
Tablo 4.59. Çalışanlarda sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi	246
Tablo 4.60. İşsizlerde sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi	247
Tablo 4.61. Öğrencilerde sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi	248
Tablo 4.62. Çalışanlarda sendikal algının sendika üyelik durumlarına göre farklılığının analizi	249
Tablo 4.63. İşsizlerde sendikal algının sendikaya üyelik isteklerine göre farklılığının analizi	251
Tablo 4.64. Öğrencilerde sendikal algının sendikaya üyelik isteklerine göre farklılaşma durumu	252
Tablo 4.65. Sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi	254
Tablo 4.66. Çalışanlarda sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi	255
Tablo 4.67. İşsizlerde sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi	257
Tablo 4.68. Öğrencilerde sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi	258
Tablo 4.69. Sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki	259
Tablo 4.70. Çalışanlarda sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki	260

Tablo 4.71. İşsizlerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki	261
Tablo 4.72. Öğrencilerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki	261
Tablo 4.73. Katılımcıların sendikal algıları ile sendikal güç-hizmet algıları arasındaki ilişki	262
Tablo 4.74. Katılımcıların çalışma durumlarına göre sendikal algıları ile sendikal güç-hizmet algıları arasındaki ilişki	263

GRAFİKLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Grafik 2.1. 2013 sonrası sendikalaşma oranlarının dağılımı	65
Grafik 2.2. 1986-2004 arasında toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısındaki değişim	68
Grafik 2.3. 1986-2016 arasında toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısındaki değişim	70
Grafik 2.4. 1981-2010 arası farklı ülkelerde sendikalaşma oranlarının değişimi ...	119
Grafik 2.5. 2016 yılında dünyada nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı	123
Grafik 2.6. 2016 yılında Avrupa’da nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı	124
Grafik 2.7. 2016 yılında Türkiye’de nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı	125
Grafik 4.1. Sendikal algı ölçeğinin yığılma grafiği	199
Grafik 4.2. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin yığılma grafiği	203

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. Araştırma süreci özeti	162

1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya ilişkin olarak problemin tanımı, çalışmanın amacı, önemi ve sınırlılıkları ile araştırmada karşılaşılabilecek olan kavramların kısaca tanımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

1.1. Problemin Tanımı

Sanayi devrimi ve kapitalizm ile ortaya çıkan emek-sermaye ayrılığı ve emeğin özgürleşmesi, bunlara bağlı olarak bağımlı çalışanların nicelik olarak artması ile doğan sendikacılık kavramı (Işıklı, 2003, s. 17), Keynesyen iktisat politikalarının ortaya konulması ile birlikte II. Dünya Savaşı'ndan 1973 Petrol Krizine kadarki süre içinde nicelik (üye sayısı) ve nitelik (ekonomik ve sosyal etkinlikleri) anlamında “altın çağı”nı yaşamıştır (Mahiroğulları, 2012, s. 11). Temel amacı çalışanların hak ve menfaatlerini korumak olan sendikaların, 1980’li yılların başlarında tüm dünyada paralel olmasa da etkisini gösteren ve günümüzde uluslararası rekabet ve şirketler, ucuz işgücü pazarı, sosyal güvence yetersizliği gibi hâla meyvelerini toplamaya devam eden neoliberal politikalar ile küreselleşme, özelleştirme, esnek istihdam modelleri gibi kavramlardan olumsuz etkilendiği kabul edilmektedir (Kutal, 2005, s. 12; Selamoğlu, 2003, s. 63; Tokol, 2002; Aykaç, 2000, s. 578; Kağnıcıoğlu, 1999, s. 293).

1980 sonrası ticari anlamdaki dengesizlikler, küreselleşmenin piyasalar ve işsizlik oranlarının artışı üzerindeki etkisi, esnek/atipik istihdam biçimleri¹, teknolojik gelişmeler gibi ekonomik ve yapısal değişimler üretim sürecinde imalat sektörü dışı gelişmelerin artmasına, üçüncül sektörün büyümesine, küçülmeye ve esnek üretim biçimleri gibi değişimlere neden olduğu görülmektedir. Bu değişimin de sonucu olarak işgücünün özelliklerine olan (kadınların ve gençlerin işgücüne katılım oranlarının artması, çalışanların eğitim seviyelerinin ve beklentilerinin yükselmesi, farklılaşması gibi) etkisi ile sendikal krizin genişlemesine yol açmıştır. Belirtilen bu değişimler tek başına değil; çalışma hayatına etkileri ile birlikte sendikalara olan talebi azalttığını söylemek

¹ İşverenin işyerinde ve kontrolü altında tam zamanlı olarak sürekli istihdam beklentisiyle-iş güvencesi içerisinde ücret/maaş karşılığında işçinin çalıştırılması “tipik/standart istihdam” olarak belirtilirken; “esnek/atipik/standart dışı istihdam”, yarı zamanlı, günlük, geçici, çağrı üzerine veya kendi adına çalışma gibi tam zamanlı işler dışındaki iş ilişkilerini içeren istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır (Kalleberg vd., 2000, s. 257-258). Karadeniz (2011, s. 84), bu istihdam biçimi ile ücret, iş güvencesi, tam zamanlı ve işverenin denetimi gibi tipik istihdam biçiminin unsurları esnetilerek standart olmayan bir biçime dönüştüğünü belirtmektedir.

mümkündür (Dereli, 2003, s. 6). Chang ve Robinson (1990, s. 25) ise sendikalara olan talebin azalmasının gerekçelerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Üretim odaklı ekonomiden hizmete dayalı ekonomiye geçilmesi.
- Çalışan haklarının korunmasında sendikalara olan ihtiyacın azaltılmasına yönelik hükümet politikalarının arttırılması.
- Sendika liderlerinin otokratik hale gelerek kamuoyunun güvenini kaybetmesi.
- Uluslararası rekabetin sendikalara ücret artışları veya diğer kazanımlar için değil de işin elinde tutmanın yeterli olması görevini vermesi sendikaların gücünün gerilemesinde eşit düzeyde etkili olmaktadır.

Belirtilen bu gerekçelerin yanında birçok ülkede sendika üye yoğunluğundaki azalmanın ve sendikaların mücadele gücünün zayıflaması, sendikaların kamuoyundan yeteri kadar destek alamaması, işverenlerin çalışma hayatındaki karar vericiliğinin giderek artması gibi nedenlerle sendikaların kriz içerisinde olduğu ve hatta sendikaların da bunları kabul ettiği belirtilmektedir (Dereli, 2003, s. 6). Ayrıca sendikaların uluslararası rekabet ortamında emeğin maliyetini arttırarak, rekabet ortamında dezavantaj teşkil etmesiyle işgücü piyasasında son dönemde sendikaların faaliyetlerinin sınırlandırılması amacıyla “sendikasız işyeri” veya “sendikasızlaştırma” kavramının egemen olmaya başladığı görülmektedir (Eser, 2009, s. 55). Bu kavramın gelişimini üç aşamada incelemek mümkündür. Bunlardan ilki 1970’lerden sonra tüm dünyada etkisini gösteren ekonomik kriz ve bununla birlikte ortaya çıkan işsizliğin arttığı dönemdir. Bu dönemde birçok çalışan işsiz kalmış ve sendikalar aşırı üye kaybına uğramıştır. İkinci aşama, 1980’lerden sonra ortaya çıkan uluslararası rekabet ve rekabette başarılı olabilmek için uygulanan sendikasızlaştırma stratejilerinin olduğu dönemdir. Son aşama ise, 1990’lardan sonra sendikasız firma sayısının oldukça fazla olması ve bu firmaları sendikasızlaşma konusunda yeni fikirlerin oluştuğu dönemdir (Şenkal, 1999, s. 58). Bu gelişmeler paralelinde Avrupa’da da Türkiye’de olduğu gibi resmi istatistiklere bakıldığında; sendika üyelik seviyelerinde ve grev oranlarında düşüşlerin olduğu, işverenlerin işgücünün esnekliğine ilişkin baskılarının arttığı ve sendikaların siyasi baskılarının zayıfladığı görülmektedir. Bahsedilen nedenlerin kesinliği her ne kadar önem taşımasa da bu nedenlerin sendikalar için krize yol açtığına dair tartışmalar yarattığı bir gerçektir (Smith, 2005, s. 7). Sendikalaşma oranlarında diğer ülkelerde görülen büyük gerilemeler Türkiye örneğinde paralellik göstermemesine rağmen ilerleyen yıllarda

sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamının oranları OECD’deki en düşük rakamlar arasında kendine yer bulabilmektedir.

2000’li yıllarda da Türkiye’de sendikalaşma oranlarındaki düşüşlerin devam ettiği görölmektedir. Bunun önemli nedenleri ise, sendikacılığı olumsuz yönde etkileyen “esnek çalışma” türlerinin 2003’te yasal hale gelmesi, özelleştirmelerin hız kesmeden devam etmesi, yeni üretim ve yönetim şekillerinin benimsenip bunların sendikaları sistemin dışına itmesi olarak gösterilmektedir. Ayrıca sendikaların bu süreçte ekonomik ve sosyal değişimlere uyum sağlamakta zorlandıkları ve işgücü piyasasında etkinliklerinin zayıfladığı belirtilmektedir. Sendikal örgütlenmeyi teşvik edici önlemlerin alınmadığı sürece sendikalaşma oranlarında bir artış görölemeyeceğini söylemek mümkündür. Ayrıca bu dönemde ortaya çıkan yeni kavramlarla ile birlikte ulus devlete yönelik olan sendikalar, cazibe merkezinin farklı olduğunu tespit ederek; yüksek işsizlik oranları, işgücünün yapısındaki değişmeler, eşitsizlikler, ekonomik krizler vb. sendikaları işgücü piyasasında meydana gelen bu değişime küresel anlamda ayak uydurmak ve stratejiler belirleyerek küreselleşmenin olumsuz etkileri ile mücadele içerisine girerek geleneksel anlayışın dışına çıkmayı gerektirdi (Ndiritu, 2015, s. 1-2; Munck, 2010, s. 219). Sendikaların da bu değişime uyum sağlaması gerektiğini ve sendikal örgütlenmeyi teşvik edici önlemlerin alınmadığı sürece sendikalaşma oranlarında bir artış görölemeyeceğini söylemek mümkündür. Çünkü geçmişten günümüze uygulana gelen yeni üye kazanmaya veya üyelerin örgüt içerisinde kalmasına yönelik olan sendika stratejilerinin, çalışma hayatında yer alan ve çalışma hayatına girecek olanlara hitap etmediği özellikle birçok ülkede sendikalaşma oranlarının düşük olmasından anlaşılmaktadır. Sendikaların içinde bulunduğu bu sendikal krizin açılmasının yollarının sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Sendikaların Türkiye’de siyasal kararlarında ve çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümünde etkili olabilmesi için üst kuruluşlarının (konfederasyonlar gibi) işbirliği içerisinde hareket etmesi (Baydur, 2011, s. 14) ve kamuoyunun/üyelerinin beklentilerini karşılamaya, örgütlenmeyi artırmaya ve gelişen teknolojiyi takip etmeye yönelik stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir (Eser, 2009, s. 57). Üye tabanın genişletilmesi için gençlerin sendikalara katılımını arttırmaya ve sendikal bilinci oluşturmaya yönelik sadece üyelerine veya çalışanlara değil, öğrencilere ve işsizlere ulaşılması da sendikaların içinde

bulunduğu krizi aşmasında önem arz etmektedir. Ayrıca küreselleşme² çağının etkilerinin devam ettiği Türkiye’de ve diğer gelişmekte olan ülkelerde işletmeler sendikası işyeri ve insan kaynakları departmanlarının sağladığı bireysel ödüllendirme veya sorun çözme yöntemleri ile ücretler ve diğer konularda işçilerin sendikalardan uzaklaşmalarına yol açmaktadırlar. Bunun karşısında sendikaların, yeni örgütlenme politikaları geliştirerek işgücü piyasasında olan çalışanları veya işgücü piyasasına girmeye hazırlanan toplam nüfusun içinde yüksek bir orana sahip olan genç nüfusun beklentilerini saptamaları ve bunlara yönelik stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Bu yüzden 1980 sonrası sendikal krizin ortaya çıkmasında önemli rol oynayan gelişmeler, aynı zamanda sendikaların bu krizden çıkmasını sağlayabilecek olan farklı bir kavramı da beraberinde getirdiğini söylemek mümkündür. Temelini kuşak kavramından alan ve 1980-1995 yılları arası doğumları ifade eden “Y kuşağı” kavramı sendikal krizin aşılmasında önemli faktörlerden biri olarak gösterilmesi mümkün gözükmektedir. Bu kavramın sendikalaşma oranlarını nasıl artıracacağı sorusu burada önem arz etmektedir.

Bebek Patlaması ve X kuşağının çocukları, 1980 ile 1995 yılları arasında doğmuş, 2017 itibariyle en gençleri 22 ve en yaşlıları 37 yaşında olan bireylerden oluşan (http-1) Y kuşağı, yeni teknolojilerin benimseyicisi ve internet-mobil hizmetlerin aktif kullanıcıları olarak nitelendirilmektedir (Kumar ve Lim, 2008: 568). Ayrıca Milenyum Kuşağı (Millennials), Gelecek Kuşak (Generation Next), Dijital Kuşak (Digital Generation), Eko Patlaması (Echo Boomers) ve Bir Sonrakiler (Nexters) gibi isimlerle de anılmaktadırlar (Adıgüzel vd., 2014, s. 173). Her dönemin hakim değerleri, kültürel kodları ve bunların şekillendirdiği düşünce ve davranış kalıpları vardır. Bunları anlamak ve çeşitli öngörülerde bulunabilmek için dönem içerisindeki kuşakların analiz edilmesi gerekmektedir (Altuntuğ, 2012, s. 203). Bu yüzden öncelikle 1980 öncesinde kuşakların nasıl adlandırıldığı ve özelliklerinin neler olduğu üzerinde durmak gerekmektedir.

² 1970’li yıllardan başlayarak ekonomi, toplumsal, siyasal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak devam eden bir süreci kapsayan küreselleşme kavramı, Devlet Planlama Teşkilatı’nın tanımında ekonomik, politik, sosyal ve kültürel alanlara ilişkin ulusal sınırların ortadan kalkmasıyla uluslararasılaşması ile ortak değerler haline dönüşmesine neden olan bir süreç olarak görmek mümkündür (Özdemir, 2004, s. 176). Bir diğer tanımda küreselleşme, “ulusal ekonomilerin dünya piyasalarıyla eklemlenmesi ve bütün iktisadi karar süreçlerinin giderek dünya kapitalizminin sermaye birikimine yönelik dinamikleriyle belirlenmesi” olarak iktisadi anlamda yorumlanmaktadır (Yeldan, 2002, s. 13). ILO’nun tanımında ise yeni teknolojiler, ekonomik ilişkiler ve ulusal/uluslararası düzeyde politikalar (hükümetler, uluslararası örgütler, iş dünyası, işgücü ve sivil toplum gibi çok sayıda aktör tarafından belirlenen) ile ekonomilerin ve toplumların bütünleşmesi olarak belirtilmektedir (ILO, 2005, s. 3-4).

Sendikal krizin ele alındığı bu çalışmada da Y kuşağının özellikleri incelenerek; sendikalar hakkındaki bilgilerinin ve beklentilerinin ortaya konulmasının sendikal krize yönelik çözümlerden biri olacağı düşünülmektedir. Çünkü Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2016 verilerine göre, Türkiye nüfusunun yaklaşık %33'ünü oluşturan Y kuşağı Avrupa'nın pek çok ülke nüfusundan fazla olmasından yola çıkarak bu kuşak üzerine yapılan çalışmaların önemini vurgulamak mümkündür.

Enformasyon ve bilgi çağına olduğu 1980 sonrasında özellikle 90'lı yıllardan itibaren internet ve alternatif medya araçları ile birlikte toplum hareketlerinin çeşitliliği ortaya çıkmaktadır. Bahsedilen teknolojik gelişmelerle birlikte ortaya çıkan yeni platformlar ve kitlelere ulaşabilmeyi sağlayan yeni alternatif yöntemler toplumsal hareketleri etkilemektedirler. Bu süreçte de Y kuşağının özellikle işgücü piyasasına yeni girecek olan bireylerin sendikal farkındalığının ve beklentilerinin neler olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Bunun için çalışmanın içerisinde yapılması gereken Y kuşağı olarak nitelendirilen bireylerin sendikalar hakkındaki bilgilerinin sorgulanması ve bu kuşağa ulaşılabilmesi için sendikalar tarafından çeşitli platformların kullanılması gerekliliğinin ortaya konulması gerekmektedir. Daha öncede belirtildiği üzere, günümüzde geline nokta sendikaların üye sayısı bakımından kriz içerisinde olduğu bilinmektedir. İşletmeler yaşadıkları krizleri çözmek için tüketici eğilimlerini sorgulamaktalar ve bu yüzden önemli bir orana sahip olan Y kuşağına yönelik olarak araştırmalar içerisindeyse (özellikle insan kaynakları departmanları); sendikalarda içinde bulundukları krizi aşabilmek adına işgücü piyasasında olan veya girmeye hazırlanan bireylerin taleplerini değerlendirme içerisine girmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla özel sektördeki sendikal krizin aşılması bağlamında Y kuşağı çalışanların, işsizlerin ve öğrencilerin algılarında hangi faktörlerin etkili olduğunun ortaya konulması ve sendikalara yönelik algılarının belirlenmesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. Amaç

Çalışmanın amacı, çalışma hayatı içerisinde yer alan kuşakların özelliklerinin belirlenerek; çalışma hayatı içerisinde aktif olarak bulunan Y kuşağı çalışanlar ile yakın zamanda işgücü piyasasına girebilme ve sendikalara üye olabilme potansiyeli olan Y kuşağı işsizler ve üniversite son sınıf öğrencilerinin sendikalar hakkındaki bilgilerinin ve beklentilerinin Eskişehir örneğinde belirlenmesidir. Özetle, çalışmada Y kuşağının

sendikal algısı ortaya konularak sendikal tutumun belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

1. Y kuşağı işsiz ve öğrencilerin sendikaya üye olma istekleri nasıl değişmektedir?
2. Y kuşağının sendikalardan hangi konularda eğitim talebi bulunmaktadır?
3. Y kuşağı sendikal bilgilere ulaşabilmekte midir? Sendikal bilgilere ulaşımı hangi kanallarla sağlamaktadırlar?
4. Y kuşağı Türkiye’de çalışma hayatında hangi problemlerin önemli olduğunu düşünmektedir?
5. Y kuşağının genel sendikal algısı ne düzeydedir?
6. Y kuşağının sendikal algısı ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
7. Y kuşağının sendikal algısı ile ailede sendikal çalışan olması arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Y kuşağı çalışanların sendikaya üye olma durumu ile sendikal algısı arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Y kuşağı işsiz ve öğrencilerin istihdam sonrası sendikaya üye olma isteği ile sendikal algısı arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Y kuşağının sendikal algısı ile sendikaların çalışanların haklarını koruyabilmesine ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
11. Y kuşağının sendikal algısı ile sendikal güç-hizmet algısı arasında çalışma durumu dikkate alınarak nasıl bir ilişki görülmektedir?

1.3. Önem

Günümüzde sendikaların içinde bulunduğu nitel/nicel anlamda kriz veya bunalım ve gelişen teknoloji, değişen taleplere uyum sağlayabilmek adına çeşitli stratejiler geliştirmesi gerekliliği yapılan araştırmalarda görülmektedir. Bu nedenle, sendikaların çalışma hayatı içerisinde yer alan veya üyelik potansiyeli olan tüm kuşakların özelliklerinin ve taleplerinin ne olduğunun üzerinde yoğunlaşması gerekmektedir. Buradan yola çıkarak, çalışma sonucunda ulaşılabilecek olan veriler ve sonuçlar; sendikacılara ülke nüfusunun ve çalışma hayatının (nerdeyse önümüzdeki 20 yıl) önemli bir kısmını oluşturan Y kuşağının sendikalar hakkındaki düşüncelerini ortaya koyacağı ve sendikaların bu sonuçlara göre stratejiler geliştireceği varsayıldığı için önem arz etmektedir. Y kuşağının sendikal algısının ortaya konulması sendikal krizin aşılmasında

tek başına yeterli olmayıp; nedenlerinden birini sendikaların kuşaklara ulaşması ve buna yönelik stratejiler geliştirebilmesine yönelik önemli bir gelişme olarak belirtilmesi mümkündür. Çalışma, Y kuşağı içerisinde yer alan çalışanlar, işsizler ve öğrencilerden oluşan farklı grupları kapsamaması nedeniyle her grup için farklı sendikal stratejilerin geliştirilmesinin de önünü açmaktadır. Özellikle çalışma sonucunda, farklı sektörlerde birçok sendikanın örgütlendiği, gelişmiş bir organize sanayi ve iki farklı üniversitenin olduğu Eskişehir ilindeki Y kuşağının sendikalara yönelik algılarının ne olduğu sonucuna ulaşılacak olması da ayrı bir önem arz etmektedir. Ayrıca bu konuya ilişkin çalışmalar yapan araştırmacılara da elde edilecek veriler ve sonuçlar farklı bakış açıları kazandırması düşünülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Çalışmada Türkiye genelinde görülen sendikal kriz ele alınmakla birlikte; Bebek Patlaması kuşağı, X kuşağı, Y kuşağı ve Z kuşağı gibi farklı kuşakların özellikleri ortaya konulmaktadır. Ancak uygulama aşaması Eskişehir ili ile sınırlıdır. Bu kapsamda, veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu; TÜİK 2016 verilerine dayalı olarak olasılığa dayalı olmayan örnekleme yoluyla Eskişehir merkezde ikamet eden 21-36 yaş arası Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan özel sektör çalışanları, İŞKUR’a gelen işsizler ve Anadolu Üniversitesi’ndeki çeşitli fakültelerdeki son sınıf öğrencilerle sınırlandırılmaktadır. Y kuşağı tanımı içerisinde olmasına rağmen kamu sektöründe çalışanlar, İŞKUR’a iş aramak için gelmeyen işsizler veya üniversite son sınıf olmayan öğrenciler kapsam dışı tutulmaktadır.

1.5. Tanımlar

Sendika kavramı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesine göre, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”dır. Kanunda yapılan tanımdan anlaşılacağı üzere sendika kavramıyla hem işçi hem de işveren örgütlerinin ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada yalnızca işçi sendikalarının içerisinde bulunduğu kriz ve bu örgütlere yönelik algılar ele alındığı için sendika kavramıyla işçi sendikaları kastedilmektedir. Buna göre, sendika kavramı bu çalışmada “işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan,

yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan mesleki örgüt” olarak tanımlanmaktadır (Uçkan, 2013, s. 3).

Kuşak kavramı ise, aynı zaman diliminde doğan kritik dönemlerde benzer sosyal, ekonomik ya da tarihi olayları paylaşan bireylerin oluşturduğu grup olarak ifade edilmektedir. Her bir kuşağın bireylerinin çocukluğunda veya ergenlik çağında etkili olan ebeveynler, akranlar, medya, ekonomik ve sosyal olaylar, popüler kültür gibi farklı zaman dilimlerinde büyüyen insanları ayıran ve ortak değer sistemleri oluşturan değişkenlerden etkilendiği belirtilmektedir (Twenge vd., 2010, s. 1120). Kuşaklar arası zaman dilimleri yapılan çalışmalarda farklı olmasına rağmen genellikle benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada kuşak kavramının sınıflandırılması benzer zaman diliminde doğan ve benzer olayların etkisinde kalan insan gruplarından oluşmakta ve buna göre sınıflandırılmaktadır. Bu çerçevede Bebek Patlaması (1946-1959), X kuşağı (1960-1979), Y kuşağı (1980-1995) ve Z kuşağı (1996 ve sonrası) kavramları üzerinden ayırım yapılmaktadır.

Bebek Patlaması (Baby Boomers): II. Dünya Savaşı’ndan hemen sonraki “nüfus patlaması” yıllarında doğan bireylere “Bebek patlaması” kuşağı denilmektedir. Bu kuşağın öne çıkan özellikleri arasındaki çok çalışkan olmalarının temelinde yatan başlıca neden başarılı olma ve maddi kazanca önem vermeleridir. Ayrıca bu kuşağın pragmatist yani bireyci olarak olaylara yaklaştığı ve fayda odaklı bir tavır sergilediği görülmektedir (Robbins ve Judge, 2012, s. 148).

X Kuşağı (Generation X): X’ler kuşağı olarak adlandırılan kuşak ise, 1960 ve 1979 arası doğumluları kapsamaktadır. “Kayıp kuşak” olarak da adlandırılan bu kuşak, işsizliği ailelerinde görmelerinden ve ekonomik istikrarsızlığı yaşamalarından dolayı işlerine bağlı ve iş değişikliği veya bırakma yoluna gitmemektedirler. Ayrıca bu dönem kadınların iş dünyasına girdiği “daha az çocuk, daha iyi yaşam” görüşünün benimsendiği dönemdir (Başgöze ve Bayar, 2015, s. 123).

Y kuşağı (Generation Y): Bebek Patlaması ve X kuşağının çocukları, 1980 ile 1995 yılları arasında doğan, 20. yy.’dan ve dijital çağdan önceki zamanı hatırlayan Y kuşağı, yeni teknolojilerin benimseyicisi ve internet-mobil hizmetlerin aktif kullanıcıları olarak tanımlanmaktadır (Kumar ve Lim, 2008: 568). Milenyum Kuşağı (Millennials), Gelecek Kuşak (Generation Next), Dijital Kuşak (Digital Generation), Eko Patlaması (Echo Boomers) ve Bir Sonrakiler (Nexters) gibi isimlerle de anılmaktadırlar (Adıgüzel vd., 2014, s. 173).

Z Kuşığı (Generation Z): “Kristal kuşak” olarak da adlandırılan bu kuşak 1995 sonrasında doğup Y kuşağını takip eden kuşaktır. Bu kuşak, teknolojinin ileri seviyede yani değişimin çok hızlı ve kırılmalar şeklinde yaşandığı, teröre karşı savaş ve multikültüreliliğin olduğu bir çağda dünyaya gelen; bugüne kadarki en açık fikirli kuşak oldukları için özellikleri ve eğilimleri dünya çapında tekdüze veya benzer biçimli ilk gerçek küresel kuşak olarak tanımlanmaktadır (http-2; Altuntuğ, 2012, s. 206).

2. ALANYAZIN

Alanyazın bölümünde çalışmanın amacına yönelik olarak sendika kavramı ve sendikacılığı ortaya çıkaran dinamikler üzerinde durularak, Türk sendikacılığının gelişim seyri incelenmekte ve sendikaların içerisinde bulunduğu kriz nedenleri ile birlikte ortaya konulmaktadır. Sendikal krizin aşılmasında Y kuşağının etkisinin ne olabileceği sorgulanmadan önce kuşak kavramı ve çalışma yaşamında yer alan kuşakların özelliklerinin neler olduğu ele alınmaktadır. Ayrıca sendikal krizin içerisinde Y kuşağının rolü ortaya konulmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde özetle sendikacılığa ve kuşak kavramına ilişkin olarak teorik bir çerçeve çizilmektedir.

2.1. Sendikacılığın Teorik Çerçevesi ve Türkiye’de Sendikal Örgütlenme

2.1.1. Sendika kavramı

Geçmişten günümüze ihtiyaçların artması ve çeşitlenmesi ile bunların karşılanmasının güçleşmesinin sonucunda, birlikte hareket etme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Kişilerin hayatlarını sürdürebilmeleri için yetenekli, başarılı, çalışkan ve haklı olmalarının yanında zorluklar karşısında güçlü olması gerekmektedir. Bu doğrultuda kişiler amaçlarını gerçekleştirebilmek için sahip oldukları güç ve diğer yeteneklerini biraraya getirerek örgütlü bir şekilde hareket etmeleri önem arz etmektedir (Can, 2002, s. 74-75). Özellikle çalışma hayatı içerisinde işverenler karşısında bireysel olarak güçsüz durumda olan işçilerin menfaatleri için biraraya gelmeleri birinci ve en önemli koşul olarak gösterilmektedir. Günümüzde bunun gerçekleşmesini sağlayacak olan en önemli örgüt tanımından da anlaşılacağı üzere sendikalardır. Çünkü işçilerin bireysel isteklerinin sendikalar aracılığıyla örgütlenerek kitleler halinde ortak istekler haline gelmesiyle daha etkili ve uygulanabilir hale gelmesi mümkün gözükmemektedir.

Sendika kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Sidney ve Beatrice Webb’ler sendikayı ücretli çalışanların çalışma hayatı içerisindeki çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları sürekli örgütler olarak belirtmektedirler (Singh, 2008, s. 42). Visser (2006, s. 40), 24 ülkenin dâhil edildiği sendikalaşma oranlarına ilişkin çalışmada sendika kavramını, tamamen veya çoğunlukla işçilerden oluşan işçiler ile işveren veya işveren örgütleri arasındaki ücret ve istihdam koşullarının müzakere edilmesi gibi ilişkileri düzenlemeyi amaç edinen örgütler olarak tanımlamaktadır. Pekin’in (1985, s. 24) tanımında işçilere özgü sınıfsal bir mücadele aracı olarak belirtilen sendika, ulusal ve uluslararası boyutlarda ekonomik, sosyal ve kültürel işlevlerinin yanı

sıra, siyasi hayatta da etkili olan çağdaş bir baskı grubu olan bir örgüt olarak belirtilmektedir. Bu örgüt, işçilerin ortak ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını elde eden, var olan haklarını koruyan ve geliştiren, özgürce kurulup faaliyetlerini demokratik ilkelere uygun olarak sürdüren bağımsız bir kuruluş olarak görülmektedir. Benzer bir tanıma göre sendika, işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak ve yeni haklar kazandırmak amacıyla, işçiler tarafından serbestçe kurularak faaliyetlerini demokratik ilkelere göre bağımsız özel hukuk kapsamında yürüten örgütlerdir (Pıçak ve Kadah, 2017, s. 199). Bir diğer genel bir tanıma göre, toplu pazarlık yoluyla karşılıklı çıkarların korunması ve geliştirilmesi için toplu olarak hareket eden çalışanların oluşturduğu örgütlerdir (Singh, 2008, s. 43). Farklı bir boyuttan değerlendiren Ledwith ve Colgan (2002, s. 4) ise, sendikaları politik örgütler olarak tanımlamaktadırlar. Buna göre sendikaları, üyelerinin çıkarlarının sağlanmasına yönelik temsili demokrasi ile gerçekleştirilen seçimle belirlenen yöneticiler ile delegeler tarafından yönetimi ve denetimi sağlanan politik örgütler olarak tanımlamaktadırlar.

Buraya kadar verilen tanımlara bakıldığında özetle, sendikaların çalışanların kendileri tarafından kurulan, çalışanların ekonomik çıkarlarının geliştirilmesi için hareket eden ve sürekliliği olan bağımsız kuruluşlar olduğu ortaya çıkmaktadır³. Ayrıca sendikaların daha çok ekonomik mücadele içerisinde bulundukları sonucuna varılmaktadır. Sendikal mücadelenin kapsamı içerisinde önemli bir yere sahip olan ekonomik mücadele kavramını sorgulamak gerekirse; bu kavram, çalışanların emeklerini daha iyi koşullarda müzakere etmek, daha iyi çalışma ve yaşam koşullarını sağlamak için işverenlere karşı yürütülen kollektif bir mücadele biçimi olarak değerlendirilmektedir. Buna göre sendikal örgütlenmeler, kitlelerin ekonomik çıkar ve taleplerini analiz ederek bunların gerçekleştirilmesi için mücadele veren örgütler olarak da tanımlanabilmektedir (Gökçe, 1993, s. 66). Türkiye’de en yüksek üye oranına sahip olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) tarafından çıkarılan “Endüstri İlişkileri Sözlüğü”nde sendika kavramının iki tanımı yer almaktadır. Buna göre sendika, “bir insan grubunun çıkarlarını korumak, savunmak için oluşturdukları kuruluş” ve “işçilerin

³ Sendikaların en temel özelliklerinden biri olan bağımsızlığın ihmal edilmesi halinde, işveren veya devlet güdümünde olan sendikalar işbirlikçi-sarı sendikalar olarak adlandırılmaktadır. Bu örgütler üyelerinin veya işçilerin çıkarlarını işbirliği içerisinde olduğu işveren veya devlet çıkarlarının gerisinde tutmaktadır. 19. yy.’ın ikinci yarısında Fransa’da bir işveren, örgütlenme konusunu tartışan işçilerine sarı badanalı bir binayı vererek burada çalışmalarını sürdürebileceklerini ve kendisinin de yardımcı olabileceğini belirtmiştir. Fabrikada çalışan işçilerin sorunlarını tartışan üyeler binayı kullanmalarına izin veren işverene karşı çıkmamaları ve uzlaşmaları gerektiğini savunmaya başlamışlardır. Bugünde kullanılan sarı sendika kavramının ortaya çıkışının bu olaya dayandığı belirtilmektedir (Aydoğanoglu, 2011, s. 15).

veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluş” olarak tanımlanmaktadır (Önsal, 2017, s. 424).

Sendikaları ayrıca kendi üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını iyileştirmek amacıyla kurulan örgütler olmasının yanında, çalışanların toplumun çoğunu oluşturması sebebiyle toplumun bütününe hizmet eden örgütler olarak da görmek mümkündür (Yenihan, 2017, s. 33). Benzer bir tanıma göre, sınıf örgütü olma özelliğini taşıyan sendikalar sadece üyeleri veya tüm çalışanlar için değil, tüm insanlığın yararına tarihin her döneminde emeğin sömürülmesinin engellenmesini amaç edinen örgütlerdir (DİSK, 1978, s. 236). Bu tanımlardan sendikaların üyelerine yönelik faaliyetlerinin yanında üyesi olmayan diğer çalışanlara ve tüm bireylere yönelik faaliyetleri sürdüren örgütler olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Ayrıca işçi sınıfı çıkarlarının gerçekleştirilmesine yönelik stratejiler geliştiren sendikalar işçilerin yalnızca işverenlere karşı değil hükümetlere karşı da hak ve çıkarlarını korumak için oluşturdukları kuruluşlar olarak da görülmektedir (Koç, 1998, s. 5).

Sendika kavramı İngiltere, ABD ve Almanya gibi bazı ülkelerde sadece işçi örgütlerini ifade ederken; Fransa ve Türkiye örneğinde olduğu gibi bazı ülkelerde hem işçi hem de işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmaktadır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesine göre sendika, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır”. Kanunda yapılan tanımdan anlaşılacağı üzere, sendika kavramıyla hem işçi hem de işveren örgütleri oldukları görülmektedir. Ancak sendikaların temsil ettikleri çalışan sınıfın genişliği, bu sınıfın ekonomik yönden işveren ve hükümet karşısında daha zayıf olması sendikaları çalışanların örgütlenmeleri olarak ön plana çıkarmakta ve sendika denildiği zaman ilk olarak çalışan örgütleri akla gelmektedir (Tokol, 2014, s. 15). Tanımlara göre, sendikal örgütlenmenin temel amacı ekonomik yönden zayıf olan çalışanların güçlü olan sermaye karşısında korunması ve işçilerin birleşerek oluşturdukları güç birliği ile sermaye karşısında dengenin sağlanmasıdır (Gerek, 1983, s. 12). Algül (2013, s. 27) ise, sendikalarının amaçlarını üç maddede sıralamaktadır:

- İşgücü piyasasında etkin bir rol oynamak üzere faaliyetlerini sürdürmek,
- Üyelerinin çıkarlarını savunarak toplum içindeki yerini geliştirmek,

- Sermaye yani işverenler karşısında mücadele veren örgütler olarak yapılanmaktır.

Yukarıda belirtilen tanımlar ve amaçlarından yola çıkarak sendikaların bazı özellikleri taşıdığını söylemek mümkündür (Uçkan, 2013, s. 7):

- *Sendikalar mücadele örgütleridir.* Sendikalar çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla mücadele içerisinde olan örgütlerdir.
- *Sendikalar meslek örgütleridir.* Sendikalar çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatlerini işveren karşısında korumaktadırlar.
- *Sendikalar sınıf örgütleridir.* Sendikalar işçi üyelerden oluşmakta olduğundan sınıf örgütlenmeleridir.
- *Sendikalar demokratik örgütlerdir.* Sendikaların örgüt yapıları, işleyişi ve çalışmalarında sendikal demokrasi ilkelerine (açıklık, çoğulculuk ve katılımcılık ilkeleri⁴) bağlı olmaları gerekmektedir.
- *Sendikalar kitle örgütleridir.* Ortak çıkarlarını sağlamak için sendikalara üye olan işçiler farklı görüş ve özelliklere sahiptirler. Bu farklılıklara rağmen aynı çatı altında ortak çıkarlar etrafında birleşebilmektedirler.
- *Sendikalar, çalışma hayatında ve ekonomik ilişkilerde barışı ve istikrarı sağlayan örgütlerdir.* Sendikalar toplu pazarlıklar ve toplu iş sözleşmeleri ile amaçlarına ulaşmayı hedeflemekte; oluşacak çıkar uyuşmazlıklarını ortadan kaldırarak çalışma barışını sağlamada önemli bir rol üstlenmektedirler.
- *Sendikalar, adil ve hakça bir gelir dağılımını sağlayan örgütlerdir.* Çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumayı amaçlayan sendikalar toplu iş sözleşmeleri ile üretimden elden edilen gelirin adil bir şekilde dağılımını sağlamaktadırlar.

Selamoğlu (2003, s. 64-65), belirtilen bu özellikleri sendikaların demokratik bir toplumun güçlü bir tarafı olmasında rol oynayan ekonomik, demokratik temsil ve sosyal fonksiyonlar altında toplamaktadır. Buna göre işyeri/işletme, işkolu veya ulusal düzeyde sağlanan ekonomik çıkarların toplu pazarlık sürecinde adil ve hakça dağıtılması ekonomik fonksiyonunu; işçilerin işyeri/işletme düzeyinde çalışma koşulları, toplumsal

⁴ Sendikal demokrasinin ilkeleri açıklık, çoğulculuk ve katılımcılık olarak belirtilmektedir. Bunların tanımları ise (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013, s. 226);

Açıklık ilkesi; sendikal yapının, faaliyetlerinin ve işleyişinin sendikaların üyelerinin ulaşabileceği ve denetleyebileceği anlamına gelmektedir.

Çoğulculuk ilkesi; heterojen bir üye potansiyeline sahip olan sendikalarda farklı görüş ve düşüncedeki bireyler arasında ayrım yapılmaksızın sendika ile ilgili alınacak kararlarda katılımlarının sağlanması, görüşlerinin yansıtılması ve haklarının korunması demektir.

Katılımcılık ilkesi; sendikal süreçlere tüm üyelerin katılımının sağlanması olarak belirtilmesi mümkündür.

düzeyde de ekonomik ve sosyal politikalar üzerinde etkili olabilmesi demokratik temsil fonksiyonu; işçilerin dayanışmasının güçlenmesi, ortak amaç ve değerler etrafında toplanılması işgücünün sosyal risklerinin ve sonuçlarının kontrol altında olması, sosyal dışlanma gibi durumlarla mücadeleyi de sosyal fonksiyonu ifade etmektedir. Sendikaların ayrıca çalışanları işveren ve devlet karşısında temsil etmeleri ve demokratik ilkeler çerçevesinde faaliyetleri yürütmesi özelliğini taşıması nedeniyle ülkeler içerisinde demokrasinin savunucuları oldukları da belirtilmektedir (Sert, 2015, s. 109).

Başlangıçta da belirtildiği üzere, işçilerin ihtiyaçlarının karşılanması için gerek duyulan sendikaların gelişimi konusunda sanayi devriminin ilk ortaya çıktığı İngiltere’de İngiliz bir sendikacının tespiti önem arz etmektedir. Buna göre; “sendikalar, doğarlar; yaratılmazlar. İngiltere’de sendikacılığın kendiliğinden ve sağlıklı gelişimi İngiliz işçilerin ihtiyaçlarından doğmuştur” (Kozak, 1992, s. 81). Bu yüzden işçi örgütlenmelerini ifade eden sendikaların çalışma hayatının bir tarafı olarak ortaya çıkabilmesi için bazı önkoşullar gerekmektedir. Bunlar; sanayileşme, işçi sınıfının farkındalığı (diğer gruplardan farklı çıkarları olduğunun), işçi-işveren arasındaki uyuşmazlığın artması, işçilerin arasından bir liderin varlığı ve demokratik bir süreç ile uygun yasal ortamın oluşturulmasıdır (Korkusuz, 2003, s. 11).

18. yy’ın ikinci yarısından itibaren Rönesans ve Reform hareketleri sonucunda oluşan siyasi, demokratik, kültürel ve iktisadi yapı ile sosyal ve teknolojik gelişmelerin altın çağını yaşadığı bir dönem olmuştur. Bu gelişmelerin paralelinde öncelikle İngiltere daha sonra Fransa ve Almanya olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinde günümüzde üretimin temelleri olan makinalara dayalı kitle üretim biçimi ortaya çıkmıştır. Bu üretim biçimi, üretim faaliyetinin en önemli unsuru olan insan emeğini olumsuz etkilemiş; emek makinadan daha az önem verilen ve herhangi bir hammadde gibi işgücü piyasasında arz ve talep kanununa göre değerlendirilen bir faktör haline dönüşmüştür. Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bu dönemin en ağır bedelini işçilerin iktisadi ve sosyal sefaletle ödemek zorunda bırakıldıkları ifade edilmektedir (Turan, 1979, s. 36-37). Bu olumsuz gelişmelerin sonucunda, “işçilerin; ücretler, çalışma şartları, ekonomik ve sosyal pozisyonlarını geliştirme amacı güden işçi örgütleri” olan sendikaların ortaya çıkması için uygun ortam oluşmuştur. Bu örgütlerin belirtilen dönemde işçilerin işgücü piyasasına karşı verdikleri bir tepkinin neticesi olarak doğmuş olduğunu söylemek mümkündür (Biçerli, 1992, s. 3). Işıklı (2003, s. 17) ise, Sanayi Devrimi ve kapitalizmin meydana getirdiği ve sendikacılığın ortaya çıkmasına neden olan koşulların, emek-sermaye ayrılığı

ve emeğin özgürleşmesi ile emeğiyle geçinenlerin (bağımlı çalışanların) sayıca artması olmak üzere iki noktada toplanabileceğini belirtmektedir. Bu süreçte oluşan sömürü-sefaletten kurtulmak ve insani yaşam standartlarına sahip olabilmek için toplumdaki güçsüz kesimlerin kendi olanakları dâhilinde kendi kendine yardım etme olarak adlandırılan mücadele biçimi ile içerisinde bulundukları bu olumsuz koşulları düzeltmek üzere birlikte hareket etme ihtiyacının ortaya çıkması da sendikacılığın doğuşunda etkisini göstermiştir (Gerek, 1983, s. 11).

Tokol (2014, s. 15-16), sendikaların ilk olarak kitle üretim biçiminin ortaya çıkardığı sanayileşme, işçilerinin çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğunun bilincinin yerleşmesi, işçi-işveren arasındaki çıkar uyumsuzlukları, işçilerin yönlendirilmesinin sağlanması ve demokratik ortamın oluşması gibi koşulların olduğu İngiltere’de işçilerin çıkarlarını korumak üzere kalfalar arasında kurulduğunu belirtmektedir. Ancak 1800-1824 yılları arasında İngiltere’de ticaretin sınırlandırılması ile genel hukukta (teamül hukuk) sendikalar suç teşkil eden gizli ittifaklar olarak görülmekte ve yasal olmayan örgütler olarak değerlendirilmekteydi (Bergh, 2011, s. 152). Bu dönemde çıkarılan kanunlarla (Combination Acts) işçilerin sendika kurmaları ve işi bırakmaları yasaklanmaktaydı. Herhangi bir anlaşmazlık durumunda, hakemlerin (yerel iki hâkimin kararı) her iki tarafı da bağlayıcı niteliğinde olan kararlarına başvurulması kanunlarda yer almaktaydı (Kozak, 1992, s. 67). 1824 yılına gelindiğinde işçilerin çalışma koşulları ve ücretlerine yönelik yapacakları eylemlere ilişkin herhangi bir cezai yaptırımın uygulanmayacağını belirtmesiyle sendikaların yasal hale geldiğini belirtmek mümkündür. ABD, Fransa ve Almanya gibi diğer Avrupa ülkelerinde ise, sanayileşmenin daha sonraları gelişmesinden dolayı sendikaların yasallaşması 19. yy.’ın ortalarında olup İngiltere’ye göre daha geç gerçekleşmiştir (Koray, 1996, s. 91). Bu dönemde tüm ülkelerdeki işçi hareketleri paralelinde ortaya çıkan sendikalar, işçilerin çalışma koşullarının elverişsizliğinden dolayı işçileri ortak dayanışma içerisinde bulunmalarına ve kendi aralarındaki rekabete son vererek işverenlere karşı birleşmelerinde önemli bir rol oynamıştır. Marks (1992’den aktaran Aydoğanoglu, 2011, s. 13) Felsefenin Sefaleti kitabında bu durumu şu şekilde aktarmaktadır:

Ekonomik koşullar ülkenin halk yığını ilk işçi haline getirir. Sermayenin dayanışması, bu yığın için ortak bir durum, ortak bir çıkar yaratmıştır. Bu yığın böylece, daha şimdiden sermaye karşısında bir sınıftır, ama henüz kendisi için değil. Ancak birkaç evresini belirtmiş

bulduğumuz bu savaşım içinde bu yığın birleşir ve kendisini kendisi için bir sınıf olarak oluşturur. Savunduğu çıkarlar sınıf çıkarları olur.

İşçi sendikaları tarihsel süreç içerisinde gelişimlerini devam ettirirken çeşitli düşünce akımlarından etkilendikleri görülmektedir. Bu düşünce akımlarından etkili olanlar Marksist, Reformist, Pragmatist ve Hristiyan sendikacılık anlayışıdır. Sendika kavramının anlaşılması açısından bu anlayışlara değinmek gerekmektedir.

Marksist sendikacılık anlayışı, 19. yy.'ın ikinci yarısından itibaren sendikalar üzerinde etkili olan düşünce akımıdır. Bu görüşe göre, sanayi devrimiyle ortaya çıkan kapitalist sistemin ortadan kaldırılması için gereken devrimin araçları siyasi örgütlenme ve siyasi eylemlerdir. Bu araçları kullanmaya haiz olan sendikalar sahip oldukları potansiyel gücü kullanarak gerçekleştirecekleri eylemler ile siyasi iktidar üzerinde etkili olabileceklerdir. Kısaca, sendikalar mücadele araçları işlevi ile devrimin gerçekleşmesi (kapitalist düzenin yıkılması) için sendikaların olması gerektiği vurgulanmaktadır (Koray, 2008, s. 262; Tokol, 2014a, s. 25-26; Koçak ve Şahin, 2011, s. 111). Bütün ülkelerin işçilerinin birleşmesi gerektiğini belirten slogan Marksist görüşün işçi sınıfının nihai amaçlarının (çıkarlarının korunmasında) gerçekleştirilmesinde sınıf bilincine dayalı birlik ve dayanışmanın kısaca örgütlenmenin önemine dikkat çekmektedir (Işıklı, 2005, s. 393). Marksist görüş, daha çok Fransız ve İtalyan sendikacılığı (Fransa'da Genel İş Konfederasyonu ve İtalya'da İtalyan Genel İş Konfederasyonu) üzerinde uzun süre etkisini göstermiştir (Koray, 2008, s. 262). Ayrıca Birinci Dünya Savaşı'na kadar Alman sendikacılığında da bu görüşün etkilerini görmek mümkündür (Işıklı, 2005, s. 415).

Reformist sendikacılık anlayışta, Marksist görüşün aksine kapitalist sistemin korunarak siyasal demokrasi, toplumsal refah ve eşit gelir dağılımının sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amacın sağlanması için örgütlenen sendikalar öncelikle siyasal demokrasinin sağlanması için genel oy hakkı isteği ve daha sonrasında da sosyal refah ve gelir dağılımına ilişkin isteklerde bulunmuşlardır. Reformist sendikacılık anlayışında işyerindeki işçi çıkarları için toplu pazarlık; sosyal refah gibi toplumun daha geniş kitlesinin çıkarları için siyasal örgütlerle olan ilişkiler araç olarak kullanılmıştır (Koray, 2008, s. 263). Avrupa sendikal anlayışı önemli ölçüde etkileyen bu anlayışın gelişiminde İngiltere'de Fabian topluluğunun (Fabiancılık) önemli etkisi olmuştur. Bu topluluk, İngiliz politik yapısını doğrudan demokratik ve sosyalist hale getirmek, ülke endüstrisini kapitalizmden bağımsız daha yaşanılır kılmayı temel amaçları olarak görmüştür (Tütüncü, 2015, s. 501). Marksist anlayışın devrimciliğine karşı bir akım olan fabiancılar,

kapitalizmin gelişmesi ile demokratik bir toplum düzenine ulaşılacağına inanmışlardır. Fabian sosyalizmden etkilenen reformist anlayışta, kapitalist düzenin getirdiği olumsuz koşulların reformlar yoluyla ılımlı bir politika izlenmesi gerektiğinin üzerinde durulmuştur (Işıklı, 2005, s. 159-160; Tokol, 2014a, s. 26).

Pragmatist sendikacılık anlayışında, sendikalar, toplumun çıkarlarını korumak yerine işyeri düzeyinde örgütlenerek, toplu pazarlık yoluyla sadece üyelerinin mesleki ve ekonomik çıkarlarını korumayı amaç edinmektedirler. İşletme/işyeri sendikacılığı olarak da bilinen bu anlayışın şekillenmesinde ABD'ye özgü çalışma koşulları ile Amerikan İş Federasyonu (American Federation of Labor) başkanlığını yapan (1886-1924 arasında, 1893-1895 dışında) Samuel Gompers etkili olmuştur (Koray, 2008, s. 263; Tokol, 2014a, s. 26-27). Bu anlayış, ABD sendikacılık anlayışı ile özdeşleşmiştir. Üyelerinin çıkarlarını korumada oluşan uyuşmazlıklarda temel araç olarak grev gösterilmekte; siyasi eylemlere gerek duyulmamaktadır. Ancak grev, düzenin temel kurumları ve kurallarını değiştirmek için değil, işçilerin çıkarlarını korumak için kullanılmaktadır. Siyasal eylemler ise, yalnızca siyasi iktidarı ele geçirerek elde edilebilecek amaçlar belirlendiğinde kullanılabilir (Işıklı, 2005, s. 256). Ayrıca sendikalar bu anlayışta, üyelerinin çıkarlarının karşılanması için siyasi partilerle ilişki içerisinde bulunabilmektedirler (Koçak ve Şahin, 2011, s. 111-112). Bu doğrultuda ABD'de önemli bir baskı grubu olarak sendikaların çalışma koşullarına ilişkin çıkarları doğrultusunda doğrudan parlamento ve hükümet üzerinde etki sağlamak üzere çalışmalar yapmaları "lobicilik (lobbying)" olarak adlandırılmaktadır. Meclis lobisinde üyelerle temas kurularak, baskı gruplarının çıkması veya çıkmaması istediği kanun ya da kararlarda siyasi karar organlarını etkilemek için gösterilen faaliyetler olarak belirtilmektedir. ABD'de sendikaların çıkarlarına ilişkin olarak sık sık bu yönetime başvurdukları görülmektedir (Kapani, 2007, s. 224-225).

Hristiyan sendikacılık anlayışı, Birinci Dünya Savaşı'ndan önce de görülmekle birlikte; sonrasında gelişmeye başlayarak Almanya, Avusturya, Belçika, Hollanda, Rusya gibi ülkelerde yayılmıştır. Marksist anlayışa karşı geliştirilen bu anlayış, sınıf çatışmasını reddetmektedir. Bu anlayışın yapısını ve eylemlerini, papaların hazırladığı belirli konular üzerine olan sirkü tarzı mektuplar şekillendirmiştir (Tokol, 2014a, s. 27). Işıklı (2005, s. 297, 301), sınıfsal çatışmaların olduğu toplumda dinin bu çatışmaları ortadan kaldırmaya yönelik faaliyetlerinin olmasının doğal olduğunu belirtmektedir. Bunu da Vatikan'ın *L'Observatore Romano* 'da yayımladığı şu notla desteklemektedir:

Hiçbir siyasal ve sosyal sorun dinden ayrılamaz. Katolik monarklığını ilgilendiren konularda çekimser kalamaz. Bu alanda müdahalede bulunmak ve Hristiyan ahlak ve sosyolojisinin tercihini yapmaları için şuuruları aydınlatmak ve yardımda bulunmak hakkına sahiptir.

Toplumda ekonomik ve kişisel farklılıkların sonucu olarak doğan sınıflar arasındaki uyuşmazlıkların giderilerek ortak amaçlar için işbirliğini teşvik etmiştir. Emek ile sermaye arasında sağlanacak işbirliği uyuşmazlıkların çözümünde önemli görülmüştür. Kilisenin etkisi altında gelişimini sağlayan bu anlayış 1930'lu yıllardan itibaren etkisini kaybetmeye başlamıştır (Tokol, 2014a, s. 27-28).

2.1.2. 2000'li yıllara kadar Türkiye'de sendikacılığın gelişimi

Türkiye'de sendikacılığın anlaşılması için ele alınan dönemler içerisindeki toplumsal dinamiklerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Türk sendikacılık hareketinin doğuşu ve gelişimi aşamalarında model olarak aldığı ve etkilendiği sistem Batı sendikacılığı olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar gelen süreçte batıdaki sendikacılık anlamındaki gelişmeler takip edilmeye çalışılmış ve daha önce belirtilen düşünce akımları Türk sendikacılığında da etkisini göstermiştir. Batıdan model olarak alınan sendikacılık anlayışı, işçi sendikalarının üyeleri tarafından yeterli desteği görebilmesi için Türkiye'de de uygun koşulların olgunlaşması gerekmektedir. Sendikal hareketin yeteri kadar güçlü olabilmesi için ücretli çalışan, işçi sınıfı bilincinin olması ve bu bilincin güçlü-yaygın bir sanayileşme temelinde varlık kazanması genel bir kural olarak görülmektedir (Gerşil ve Aracı, 2006, s. 157; Işıklı, 2003, s. 49-50). Sendikal hareketin gücünün formülünü işçi sınıfı bilinci ile gelişmiş bir sanayileşmenin birleşmesi olarak belirtmek mümkündür.

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin gelişimi incelenmesi için dönemlere ayırarak ele almak gerekmektedir. Bu dönemlerin belirlenmesi için yapılan çalışmalar aşağıda ele alınmaktadır. Bu çalışmalardan elde edilecek bilgilere göre çalışmada dönemler belirlenmektedir.

- Mumcuoğlu (1979), Türkiye'deki sendikalar ve siyasal iktidar arasındaki ilişkilerin farklı ülke örnekleri ile detaylı olarak incelediği çalışmasında Türk sendikacılık ve siyasal iktidar ilişkilerini; Osmanlı dönemi (1845-1923), Cumhuriyet'in ilk dönemi (1923-1946), çok partili dönemin ilk dönemi (1946-1960), 1961 Anayasası ile başlayan canlanma dönemi (1977'ye kadarki dönem) işçi hareketleri olarak dört döneme ayırmaktadır.

- Özveri (1991) çalışmasında, Türk sendikacılığının 1963 yılından itibaren güç kaybına uğradığını belirtmekle birlikte; sendika üyesi işçilerde dâhil olmak üzere büyük oranda işçilerin sendikalara güvensizliğini vurguladığı çalışmasında sendikaların kendilerinden varolan sorunları (üyelerin sendikal bilinci, sendikal organlara güven gibi) ve bunlara yönelik çözüm önerilerini ele almaktadır. Bu çalışmada Türkiye’de sendikal hareketin gelişimi, öncelikle Osmanlı’dan 1963’e kadarki dönem kısaca ele alınmakta; sonrasında altın çağ ve güçlenme-bölünme dönemi olarak adlandırılan 1963-1980 arası dönem ve son olarak çalışmanın yapıldığı 1991’e kadar olan dönem (12 Eylül ve 1980 sonrası dönem) olarak ayrılmaktadır.
- Türkiye’de sendikaların ortaya çıkışı ve gelişiminde etkili olan faktörlerin ele alındığı Tokol’un (1994) çalışmasında sendikal hareket, Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönem olarak ayrılmaktadır. Cumhuriyet öncesi dönem 1908 öncesi, 1908-1918 ve 1918-1923 yılları arası dönemler; cumhuriyet sonrası dönem ise, 1923-1946, 1946-1960, 1960-1980 ve 1980-1994 yılları arası dönemler şeklinde alt başlıklar olarak incelenmektedir. Dönemlere ilişkin genel özellikler, sendikacılığı ilgilendiren kanunlar, işçi eylemleri ve örgütlenmeleri ile siyasal iktidarların tutumları çalışmada ele alınmaktadır.
- Türk çalışma ilişkileri tarihine yönelik olarak yapılan çalışmalar içerisinde önemli bir yere sahip olan Makal’ın (1997, 1999, 2002) çalışmalarında, 1963 yılına kadar olan dönemi üç farklı çalışmaya ayırarak ele almaktadır. Bu çalışmalarda çalışma ilişkileri; Osmanlı İmparatorluğu (1850-1920), tek partili dönem (1920-1946) ve çok partili dönem (1946-1963) olarak ayrılmakta ve dönemlerin genel özellikleri, nitelik ve nicelik olarak işçi hareketleri ve örgütlenmeleri ile ilgili kanunlar detaylı olarak incelenmektedir.
- Sendikaların gelişiminde etkili olan düşünce akımlarının siyasal eylem ve siyasal alana katılımları konularındaki tutumlarının batılı sendikalar ve Türk sendikaları özelinde ele alındığı Işıklı’nın (2005) çalışmasında, sendikacılık üç döneme ayrılmaktadır. Bunlar; Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemi (1871-1923), Cumhuriyet’in kuruluşundan tek partili dönemin sonuna kadar (1923-1946) ve çok partili dönemdir (1946 sonrası). Çok partili dönemde ise; 1946-1950, 1950-1960 ve 1960’tan çalışmanın yapıldığı döneme kadar sendikacılık siyaset ilişkileri ele alınmaktadır.
- Urhan (2005a), 1980 sonrasında sendikalı işçilerin sayılarının düşmesi (sendikal bunalım) karşısında sendikaların özel sektörde örgütsüz işçileri örgütlemesi gerektiği

vurgusunu yaptığı araştırmasında imalat sanayiinde çalışan sendikali ve sendikasıız işçilerin sendikal politikalar, örgütlenme ve kolektif hareketlere ilişkin tutumlarını incelemektedir. Türkiye’de devletin sendikalara yönelik tutumunu Cumhuriyetin kuruluşundan 1960’a kadarki dönem, 1960-1980 dönemi ve 1980 sonrası dönem olarak üçe ayırmaktadır.

- Mahiroğulları (2017), Osmanlı’dan günümüze işçi, işveren ve memur sendikacılığını ele aldığı çalışmasında sendikal gelişimi Osmanlı dönemi (1851-1922), Cumhuriyet dönemi (1923-1946), sendikacılığın kuruluş dönemi (1946-1960), sendikacılığın kişilik kazanma ve gelişme dönemi (1960-1980) ve değişen koşullarda sendikacılık dönemi (1980 sonrası) olarak ele almaktadır. Bu dönemlere ilişkin genel özellikler ele alındıktan sonra işçi eylemleri ve işçi örgütlenmeleri ile sendikacılıkla ilgili olan kanunlar detaylı bir şekilde incelenmektedir.

Araştırmanın amacına yönelik olarak incelenen çalışmalarda Türk işçi sendikacılığının gelişimi benzer şekillerde dönemlere ayrılmaktadır. Bu başlık altında işçi sendikacılığının gelişimini dönemlere göre ele alınırken benzer bir ayrıma başvurulmaktadır. Öncelikle 2000’e kadar işçi sendikacılığı dönemlere ayrılarak incelenmekte ve daha sonrasında çalışmanın amacı göz önünde bulundurularak 2000’den sonraki işçi sendikacılığının gelişimi ele alınmaktadır. Çünkü daha önce de belirtildiği üzere, Y kuşağı doğum tarihlerine göre (1980-1995 arası) işgücü piyasasında 2000’li yıllar sonrasında etkin bir rol oynamaktadır. Bu yüzden, 2000 sonrası sendikacılığın gelişimi ayrı bir dönem olarak ele alınarak etkili olan faktörlerin incelenmesi gerekmektedir.

2.1.2.1. Cumhuriyet öncesi dönem sendikacılığın gelişimi

Türk çalışma hayatında sanayileşmenin ve buna bağlı olarak işçi sınıfı bilincinin geç yerleşmesiyle işçi hareketlerinin belirgin ve etkili olamaması sonucunu doğurmuştur. Demokrasinin ortaya çıkış ve gelişim evreleri de batılı ülkelerden farklı olarak gerçekleşmiştir (Işıklı, 2003, s. 56). Cumhuriyet sonrasında, Osmanlı döneminden miras alınan az gelişmiş bir sanayi ve nüfusun demografik özellikleri ile iktisadi yaşam uzun bir süre sürdürülmek zorunda kalmıştır. Osmanlı dönemindeki işçi hareketlerinin ele alınması, günümüz Türkiye’sinde sendikal hareketlerin analiz edilmesinde ön koşul olarak kabul edilmektedir (Makal, 1997, s. 127-128). Çünkü sendikal harekette dâhil

olmak üzere birçok toplumsal ve iktisadi düzenin Osmanlı'dan miras olarak alındığını söylemek mümkündür.

18. yy.'ın ikinci yarısına kadar Osmanlı endüstrisi daha çok kol gücüne dayalı olmasından dolayı batılı ülkelerin gelişen endüstrisi karşısında güç kaybetmeye başlamıştır. Bu dönemde silah ve ordu araçlarıyla ilgili sektörlerde ve tekstilde önemli bir varlık gösterememiş ve işçi sınıfının varolması için bir ortam oluşturulamamıştır (Çeçen, 1973, s. 1). Osmanlı döneminde ancak 19. yy'da gelişen sanayi ile birlikte başlayabilen işçi hareketleri genel olarak ele alındığında; 1908 öncesi ve 1908 II. Meşrutiyet'in ilanı ile çalışma hayatında işçi sınıfı, grevler ve sokak eylemleri ile farkındalık oluşturmaya çalışmıştır (Koçak ve Çelik, 2016, s. 264). İşçi hareketlerinin İmparatorluk'ta sanayileşmenin geç gelişmesi ve buna bağlı olarak işçi sınıfının ve işçi sınıfı bilincinin geç ortaya çıkması, siyasi politikaların bu tarz örgütlenmeler önünde engeller teşkil etmesi gibi nedenler sendikal hareketlerin diğer ülkelere göre daha geç ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur (Mahiroğulları, 2017, s. 31).

Tokol'un (1994, s. 4-5) belirttiğine göre, II. Meşrutiyet'in ilanına kadarki sürede işçi hareketlerine ilişkin faaliyetleri etkileyen doğrudan düzenlemeler yapılmamış ancak 1845 tarihli "Polis Nizamnamesi"nde yer alan maddeler ile işçi örgütlenmelerinin faaliyetleri yasaklanmıştır. Bu maddeler;

- "İş ve gücü bırakarak kulların salt işlerini durdurmak amacı taşıyan işçi ve işçi sayılan kişilerin ve kalabalıklarını ortadan kaldırmak ve yok etmek,
- Buna benzer kamu düzenini bozarak her türlü fitne ve fesat derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek,
- İhtilalin gerçekleşmesini önlemeye girişmek ve sürekli biçimde uğraşmak sayılmıştır."

Bu Nizamname'nin çeviri yoluyla⁵ mevzuata girmesinden ve belirtilen maddelerin olduğu gibi alınmasından veya İmparatorluk'ta işçi hareketlerinden dolayı bu maddelere yer verildiği konusunda tartışmalar bulunmaktadır.

1800'lerden II. Meşrutiyet'in ilanına kadarki dönemde işçi hareketlerinin zayıf kalması ile birlikte 1870'lerden sonra endüstrinin gelişmesi ve bağımlı çalışanların nicelik olarak arttığını söylemek gerekmektedir (Ertem, 2015, s. 106). 1 Nisan 1866'da Abdülhamit yönetiminin olduğu bu dönemde Osmanlı aydın bürokratlarının desteğiyle

⁵ 1845 tarihli Polis Nizamnamesi'nin kaynağının 1 Temmuz 1800 tarihli "12 Messidor an VII (Paris Emniyet Müdürünün Görevlerini Düzenleyen Kararname)" adlı metin olduğu İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü kayıtlarında yer almaktadır ([http-3](http://3)).

İstanbul’da kurulan “Ameleperver Cemiyeti” incelenen dönem içerisindeki ilk işçi kuruluşu özelliğini taşımaktadır. Bu kuruluşun, işsizlere iş bulmayı ve yoksul işçilere yardım etmeyi amaçlamasından dolayı işçi cemiyeti değil de bir hayır cemiyeti olarak değerlendirildiğini yapılan araştırmalara dayanılarak söylemek mümkündür (Çeçen, 1973, s. 3; Makal, 1997, s. 243; Ertem, 2015, s. 104). Işıklı’ya (2005, s. 473) göre, 1872’de tersane işçileri tarafından yapılan grev ile Osmanlı İmparatorluğu’nda sendikacılık hareketi doğmuştur. Ancak Makal (1997, s. 259-260), gerçekleşen ilk grevin “Beyoğlu Telgraf İşçileri” tarafından yapıldığını ve bunun genel bir kabul gördüğünü; bu grevin gerçekleştiği 1872’den 1908’e kadar toplam grev sayısının 23 olduğunu belirtmektedir. 1894-95 yıllarında faaliyetlerini sürdüren Tophane fabrikalarında kurulan “Osmanlı Amele Cemiyeti” dar çerçevede kalmasına rağmen işçiler tarafından sınıf bilincine dayalı olarak kurulan ilk işçi örgütlerinden biri olma özelliğini taşımaktadır. Ancak Abdülhamit hükümeti tarafından 1 yıl sonra bu örgüt kapatılmıştır (Çeçen, 1973, s. 3-4; Makal, 1997, s. 244).

II. Meşrutiyetin ilanına kadar her ne kadar az sayıda olsa da gelişen işçi hareketlerinin temel özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Çeçen, 1973, s. 4; Ertem, 2015, s. 110):

- Grevler ve işçi eylemleri incelendiğinde, çoğunlukla ücret sorununa ilişkin olup; ayrıca ustabaşıyla anlaşmazlık, işgünü kısaltılması ve pazar tatili gibi nedenlere dayanmaktaydı. Bu eylemler, yabancı sermayeli özel sektör işyerlerinde ve kısmen kamuda yoğunlaşmaktaydı.
- Azınlık ve Müslüman-Türk işçi sınıfının emeğinin sömürülmesi ile işçi hareketinin bölünmesine çalışılmaktaydı.
- İşçi eylemleri, çoğunlukla örgütsüz olarak ortaya çıkmaktaydı.

II. Meşrutiyet’in ilan edildiği tarihlerde sadece İstanbul’da 50 bini ve ülke çapında milyonu aşan ve yeni doğan bir işçi kitlesinin varlığından söz edilmektedir. Bu dönemde demokratikleşme sürecine katkısı olan işçi hareketlerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Birbirini izleyen grevlerin nedenleri 1908 öncesi ile benzerlikler gösterse de sadece elverişsiz çalışma koşullarına karşı olmayıp, meşrutiyetçi hareketin tamamlayıcısı şeklindeydi. Ayrıca önceki dönemde var olan ücret sorunlarının çözülmemiş olması ve ifade özgürlüğünün de bu dönemde uygun zemin bulması da diğer nedenler olarak belirtilmektedir. Özgürlükçü ortamın oluşması ile ivme kazanan işçi hareketleri ve örgütlenmeler, hükümet tarafından vaat edilen “hürriyet, müsavat (eşitlik), uhuvvet

(birlik, beraberlik) ve adalet” ilkelerinin sonucu ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Ancak örgütlü olarak gerçekleşen (öncesine göre daha örgütlü) bu grevlerin sendikalar aracılığıyla yapılmadığı görülmektedir (Makal, 1997, s. 262-263; Işıklı, 2003, s. 58; Ertem, 2015, s. 106). Gerçekleştirilen büyük çaptaki bu işçi hareketlerinin kamuoyunda etki yaratması ile tartışılmaya başlanmış olması önem arz etmektedir. Dönemin sanayi kentlerindeki işçi hareketleri gündelik hayatın rutini haline gelmiş durumdaydı (Koçak ve Çelik, 2016, s. 264).

İşçi hareketlerinin karşısında İttihat ve Terakki Hükümeti’nin 1906 tarihli (Şura-yı Ümmet- 23 Eylül 1324) siyasi programının 13. maddesinde “Amele ile sermayedarının vezaifi mütekebilelerini tayin edecek kanunlar vaz-ı teklif olunacaktır” yer almaktaydı. Bu maddeye göre, işçilerin ve işverenlerin iş ilişkilerine yönelik düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir (Ökçün, 1982, s. xiv). Bu madde ile birlikte yabancı sermayenin ve dönemin emperyalist güçlerinden biri olan Almanya’nın etkisi ile 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Yasası yürürlüğe konularak yeni yeni oluşmaya başlayan sendikacılık hareketleri bastırılmaya çalışılmış, örgütlenme ve grev yasağı getirilmiştir (Çeçen, 1973, s. 5; Işıklı, 2003, s. 58). Kanun kapsamına giren yasaklayıcı düzenlemeler dışında olmasına rağmen dönemin koşullarında işçi hareketlerine yönelik sınırlamalar ve yasaklamalar görülmekteydi. Bu yüzden dönem içerisindeki işçi hareketleri, sendika niteliğinde olan ve olmayan dernekler olarak kurulan örgütler olmak üzere şekillenmiştir. Bunu sağlayan unsur ise, yine aynı dönemde çıkarılan 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu’ydu. Bu Kanuna göre, Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamındaki çalışanlar sendika kurma yasağına karşı Cemiyetler Kanunu’na göre cemiyet olarak kurularak sendikal faaliyetleri yürütmekteydiler (Makal, 1997, s. 241, 280-281). Örneğin, 1908 öncesi kurulan “Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti”nin Cemiyetler Kanunu’na dayalı olarak faaliyetlerini sürdürmeye çalıştığı belirtilmektedir (Mahiroğulları, 2017, s. 33). Böylece, her ne kadar doğrudan sendika niteliği taşımasa da çıkarılan kanun işçilerin örgütlenme girişimlerini engelleyememiş; grevler ve işçi eylemleri I. Dünya Savaşı başlangıcına kadar süregelmiştir (Çeçen, 1973, s. 5).

II. Meşrutiyet sonrası işçi örgütlenmelerinde nicelik ve nitelik olarak önceki dönemlere göre değişiklikler olduğunu söylemek mümkündür. 1908 öncesine göre, sanayileşmenin daha gelişmiş ve buna bağlı olarak işçi sayısının artmış olması; yasal ve fiili sınırlamalara rağmen oluşan görece özgürlük ortamı; örgütlenme tecrübesindeki artış gibi nedenlere bağlı olarak işçi örgütlenmelerinin sayısal olarak arttığı ve uzun soluklu

bir hal aldığı görülmektedir. Niteliksel olarak da; işçi örgütlenmelerinin daha geniş bir kitleye ulaştığı, boyutlarının genişlediği ve üst örgütlerin oluştuğu belirtilmektedir (Makal, 1997, s. 244-245).

2.1.2.2. Cumhuriyet sonrası dönem sendikacılığın gelişimi

2.1.2.2.1. 1923-1946 dönemi sendikacılığın gelişimi

Trablus ve Balkan savaşlarının sonrasında 1. Dünya Savaşı ve Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın etkilerini Cumhuriyetin ilan edildiği ilk yıllarda görmek mümkündür. Cumhuriyet rejiminin devraldığı miras; yıkılmış bir ekonomi, bunun sonucunda zayıf bir sanayi, yüksek oranlı bir dış borç, nicelik/nitelik olarak düşük ve ortak ilkeler çevresinde birleşememiş bir işçi sınıfıydı (Mahiroğulları, 2005, s. 32; Mumcuoğlu, 1979, s. 143). 1908 sonrası örgütlenmenin ve grev hakkının yararlarını uygulamalı olarak gören vasıflı işçilerin önemli bir kısmını Rumlar ve Ermeniler oluşturmaktaydı. Azınlıklar İmparatorluğun son döneminde düşmanla yaptıkları işbirliği nedeniyle cezalandırılmış veya sürgün edilmişlerdi. Bunun sonucu olarak da, Cumhuriyet'in ilk yıllarında işçi sınıfının ve sendikalaşmanın zayıf olduğu ifade edilmektedir (Mumcuoğlu, 1979, s. 143; Koç, 1998, s. 14). Ancak Cumhuriyet'in ilk yıllarında ortaya çıkan özgürlükçü ortam sonucunda farklı düşünceler taşıyan gruplar ve siyasal etkiler altında olan örgütlerin varlığı ile özellikle İstanbul'da örgütlenmenin görüldüğünü belirtmek mümkündür (Makal, 1999, s. 451).

Öncelikle 1920 sonrasında, Türkiye çapında faaliyet gösteren bir konfederasyon kurmak amacıyla İstanbul Umum Amele Birliği (20 Ağustos 1920) kurulmuştur. Bu birliğin Kurtuluş Savaşı sonrası ülkenin ekonomik politikalarının ortaya konulmasına yönelik olarak Şubat 1923'te İzmir'de toplanan İktisat Kongre'sinde tüccarların örgütü olan Milli Türk Ticaret Birliği tarafından yönlendirilen Birliğin sunduğu raporda, “emeğinden başka geçim aracına sahip olmayan işçilerin sosyal ve ekonomik haklarının sermaye sahiplerine karşı devletçe korunmasının gerekliliği” vurgulanmaktaydı. Ayrıca raporda, işçilerin bir sınıf olduğu ve grevli örgütlenmenin savunulmasına rağmen, sendika özgürlüğü ve sosyal haklar açısından Batı'daki gelişmelerin gerisinde olduğu yer almaktaydı. Bu raporla, dönemin mevcut sendikacılığın durumu belirtilmekteydi. Ancak “Halk Partisi'nin aylıklı adamları” tarafından kurulduğu belirtilen 32 amele derneği ve 7.000'den fazla üyesi bulunan Birlik, Mayıs 1924'te Hükümet tarafından oluşturulan

hukuksal ortamda varlığını sürdüremeyerek faaliyetlerine son vermiştir (Mumcuoğlu, 1979, s. 143; Pekin, 1985, s. 24; Aktay, 1993, s. 24-25; Makal, 1999, s. 451).

Sendika kurma ve grev hakkından bahsedilmemesine rağmen asker ve sivil bürokrasi ile Anadolu Eşrafı tarafından hazırlanan 1924 Anayasası'nın 70. maddesindeki cemiyet kurma hürriyetinin tanınması da işçi derneklerinin nicelik olarak artış göstermesinde etkili olmuştur (Mumcuoğlu, 1979, s. 144). İstanbul'da bu dönemde görülen bir diğer örgütlenme örneği ise, çeşitli işçi derneklerinin katılımıyla 12 Ağustos 1924 tarihinde kurulan Amele Teali Cemiyeti'dir. İşveren denetiminde olduğu ve sonrasında reformist bir sendikal politika izlediği ileri sürülen bu örgütün sendikal bir örgüt olup olmadığına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır (Makal, 1999, s. 451; Koç, 2003, s. 29). 1924-1925 yıllarında İstanbul'da varlık gösteren bu örgütün sendikal bir yapıda olduğu belirtilmesine rağmen; Aktay (1993, s. 25), bu örgütün Türkiye Komünist Partisi güdümünde dış güçlerle iletişim içerisinde olduğunu ve işçi örgütü olmadığını vurgulamaktadır. Mahiroğulları'da (2005, s. 22), Amele Teali Cemiyeti'nin isminde ittifak ya da birlik yani "üst örgüt" ibaresi olmamasına rağmen, bu örgütün bünyesinde işçi cemiyetlerini barındıran bir işçi birliği olduğunu belirtmektedir. 1925'e gelindiğinde, Şeyh Sait Ayaklanması'nın bastırılması amacıyla Takrir-i Sükûn Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun ile muhalif siyasi kuruluşları ve işçi derneklerini kapatma yetkisinin iktidarın eline verilmesinin yanında, 1924 Anayasası'nda cemiyet kurma serbestisi olmasına rağmen sendika kapsamına giren bütün derneklerin kurulması yasaklanmıştır (Pekin, 1985, s. 242; Aktay, 1993, s. 25). İşçi hareketlerinin gelişimini olumsuz etkilese de 1928'deki Şark Şimendiferleri (demiryolu grevleri) ve İstanbul Tramvay işçilerinin grevlerini engelleyememiştir. Ancak bu grevleri bahane eden hükümet, uzun süre işçi örgütlenmelerini ve işçi hareketlerini engelleyici bir rol üstlenen Takrir-i Sükûn Kanunu'na dayanarak Amele Teali Cemiyeti'nin faaliyetlerine son vermiştir (Makal, 1999, s. 449; Mumcuoğlu, 1979, s. 145).

1929'a gelindiğinde, toplam işçi sayısının 250.000 civarı olduğu belirtilmekle beraber, bazı sendikal örgütlenmelere ilişkin veriler şu şekildedir (DİSK, 1978, s. 208):

- Zonguldak'ta örgütlü Maden İşçileri Birliği'nin 8.000 üyesi mevcuttu.
- 25.000 işçinin olduğu tütün işçilerinin örgütlü 4 birlik bulunmakta ve toplam üye sayısı 5.000'di.
- Demiryolunda örgütlenmiş işçi sayısı 3.800'dü.

- Ankara'daki harp sanayi işçilerinden 800'ü ve İstanbul'da 950 tramvay işçisi örgütlüydü.
- 9.000 hamaldan 3.000'i; 3.000 liman yükleme işçisinden 1.000'i dernek ve birliklere üyeliği bulunmaktaydı.
- Tarım işçileri örgütlenme açısından en düşük rakamlara sahipti.

1932'de Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), İzmir yöresinde kontrolü altında işçi dernekleri kurmuştur. Örneğin; İzmir'de kurulan Emekçiler Derneği (1923), bu tarihte CHP'nin güdümünde gerçekleştirilen genel kurulunda İzmir Sanayi İşçileri Birliği ismini almış ve 1.000-1.500 işçi birliğin çatısı altında örgütlenmiştir. Hatta İzmir Valisi Kazım Dirik işçi örgütlerine üye olmayanların çalıştırılmasını engelleyerek bu örgütlere destek sağlamıştır. Böylece, 1935 yılında 2.146 ve 1941 yılında da 5.000 üyeye sahip bir birlik haline gelmiştir. Ancak hükümet denetiminde olan bu örgütler başarılı olamamıştır (Koç, 1998, s. 14; Koç, 2003, s. 29). İktidar kontrolünde kurulan işçi dernekleri var olmasına rağmen; 1933'te Ceza Kanunu'nun 201. maddesinde, işçilerin toplu halde iş bırakmasını teşvik edenlerin cezalandırılmasına yönelik değişiklik yapılmıştır (Mumcuoğlu, 1979, s. 146). İşçi derneklerinin faaliyetlerinin sınırlandırılması, iktidarın işçi örgütlenmelerine tutumunun hukuki düzenlemelere yansması şeklindeydi.

1934 başlarında uygulamaya konan Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı ile birlikte devlet işletmelerinin açılmasının sonucunda işçi-işveren ilişkilerinde devletin hakem rolünün yanında işveren rolünü gündeme getirmiştir (Pekin, 1985, s. 244). Bu açılan işletmeler ile işçi sayısı artmakta ve kamu işletmelerinde işçi yoğunlaşması yaşanmaktaydı. İşçi hareketlerinin devletçi sanayileşme politikalarını engelleyeceği endişesi ile üretimin düzenli hale getirilmesi ve arttırılması için işçi sorununa hükümetin farklı bir biçimde yaklaşması ve çalışma hayatında tüm işçileri kapsayacak, dönemin iktisadi ve siyasi koşullarını göz önünde bulunduracak bir düzenlemenin yapılmasını gerektirmekteydi. 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu bunu gerçekleştirme yolunda atılan önemli adımlardan birisiydi (Makal, 2016, s. 51-52). Ancak Türkiye'nin 1932'de Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) üye olması ile örgütün ilkelerine uymayı taahhüt etmesi ve İş Kanunu taslaklarında bu ilkelere dikkat edilmesine rağmen devletçilik politikasının uzantısı olan İş Kanunu sendika özgürlüğü ve sosyal haklar açısından kısıtlamalar içermekteydi (Pekin, 1985, s. 244-245). Kanun, bireysel iş ilişkilerini yeni bir çerçevede düzenleyerek, sendikalar için temel olan sendika kurma ve grev hakkını tanımayıp yasaklamıştır (Aktay, 1993, s. 25; Biçerli, 1992, s. 92). 1930'ların sonlarına

doğru kanun kapsamında olan işçi sayısının 265.000 civarında olduğu belirtilmektedir (Mumcuoğlu, 1979, s. 146).

İş Kanunu'nun ilanından sonraki dönemde, 1938 yılında 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu'nun 9. maddesinde değişiklik yapılarak “aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayanan cemiyetlerin” kurulması yasaklanarak “izin sistemi” getirilmiş; hatta bu tür örgütleri izinsiz kurmanın cezası hapis olarak belirlenmiştir. Böylelikle işçilerin sendika kurmaları engellenmiştir (Aktay, 1993, s. 26; Koç, 1998, s. 15; Mumcuoğlu, 1979, s. 146). Makal (1999, s. 449, 452), yapılan bu değişiklikle dönem içerisinde varolan bazı işçi örgütlerinin bitkisel hayata girdiğini ve işçi örgütlenmeleri ile ilgili sınırlı gelişmelerin bu baskıcı hukuksal çerçevenin oluşmasından önceki birkaç yıl içinde olduğunu vurgulamaktadır. Bu gelişmeler, işçilerin dernek kurmalarının siyasal iktidar denetimi altında olmasının sağlanmasının yansımaları olarak görülmektedir.

Türkiye, 1940'lı yılların ortasında belirtilen gelişmelerin sonucu olarak işçi örgütlenmesinin ve grev-lokavtın yasak olduğu, çalışma ilişkilerinde tarafların söz sahibi olmadığı bir ülke durumundaydı (Makal, 2016, s. 53). Ancak ekonomik ve sosyal hakların olmadığı 1924 Anayasası sonrasında kabul edilen 1942 Anayasası'nın 70. maddesinde “kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağış, çalışma, mülk edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabii haklarından” ibaresinin yer bulması ile klasik hak ve özgürlükler genişletilmiştir. Bu değişikliğin sonucu olarak da 10.06.1946'da Cemiyetler Kanunu'nun 9. maddesindeki “sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” ifadesi çıkarılarak, işçilere sendika kurma hakkı tanınmıştır (Pekin, 1985, s. 242). Cemiyetler Kanunu'nda yapılan bu değişikliğin öncesinde 1942 Anayasası'na göre ortaya çıkan işçi örgütlenmelerine bakıldığında; tüketim kooperatifleri, yardımlaşma cemiyetleri, tekaüt cemiyetleri vb. biçiminde faaliyetlerini gerçekleştirmişlerdir (Makal, 1999, s. 452).

İşçi örgütlenmeleri hukuki düzenlemeler ve uygulamalar açısından ele alındıktan sonra işçi sınıfının nicel ve nitel olarak da değerlendirilmesi zorunluluğu kuramsal açıdan önem arz etmektedir. 1927 yılında yapılan “nüfus, tarım ve sanayi sayımı” verilerine göre ülke çağın gerisinde seyretmekteydi. Bu verilerin bazıları kısaca aşağıda yer almaktadır (Mahiroğulları, 2005, s. 32-33; Kaya vd., 2015, s. 76):

- Toplamda var olan 65.245 işletmenin %43,5'si tarımsal sanayi, %23,8'i dokuma sanayi, %22,6'sı maden, metal, toprak ve makine sanayi dallarıyla ilgili üretim yapmaktaydı.

- Bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı 256.855’di.
- Toplam işletmelerin %79’unda 4 kişiden az işçi bulunmaktaydı.
- Bu işyerlerinin yalnızca 155’inde 100’den fazla işçi vardı. Bunlar; İstanbul, Zonguldak, Bursa ve Adana gibi birkaç ilde toplanmaktaydı.
- Sanayi işyerlerinin %96’sı çevirici güç olarak organik güç kullanmaktaydı. Motor gücü kullanan işyeri sayısı 2.822’ydi.

Cumhuriyetin ilanı sonrasında sanayi kesiminin Gayri Safi Milli Hâsıla içerisindeki payının yıllar içerisinde arttığı aşağıdaki Tablo 2.1.’de görülmektedir. Bu tabloya göre, sanayi kesiminin yıllar içerisinde nerdeyse iki kat arttığı ve tarım kesiminde ise sadece %3’lük bir gerileme olduğu görülmektedir. Bunun sonucu olarak, sanayi sektöründe istihdam edilen işçilerin sayılarında da artış olmuştur. Ancak 1943’e gelindiğinde, iş istatistiklerinde toplam işçi sayısı sadece 275.083’tür. Bu dönemde sendikal örgütlenmenin var olabileceği sanayi sektörünün yetersiz olduğu Tablo 2.1.’deki verilere yansımaktadır (Makal, 1999, s. 246; Mahiroğulları, 2005, s. 32-33).

Tablo 2.1. 1924-1944 arası istihdamın sektörel dağılımı-% (Mahiroğulları, 2005, s. 32-33)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1924	89,6	4,6	5,5
1929	87,8	6,2	6,0
1933	89,4	4,9	5,7
1939	86,7	8,0	5,3
1944	86,5	8,3	5,2

Cumhuriyetin ilanından 1946’ya gelinceye kadar, işçilerin örgütlenmelerinin önündeki engeller yukarıda bahsedilenlerle sınırlı değildir. Vasıflı işçiler, sendikaların kurulmasında ve süreklilik kazanmasında önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemde, vasıflı ve nitelikli işçiler “memur” olarak istihdam edilerek çıkarılan kanunlarla hayatları güvence altına alınmıştır. İşçi kesiminin örgütlenmesi için önem teşkil eden vasıflı işçiler önemli ayrıcalıklar ile “işçi aristokrasi” haline getirilmiştir. Kurulan yeni fabrikalara işçi çekebilmek ve işyerinde vasıflı işçileri tutabilmek için yasaların işçi lehine olan hükümleri uygulanmış ve işletme iç yönetmelikleri ile ilave haklar verilmiş; aldıkları ücretler köylülerin gelirine göre oldukça yüksek tutulmuştur. Bunların yanında, ülkenin farklı bölgelerinde kurulan kamu kesimindeki fabrikalarda çalışan ilk kuşak işçilerin sendikal mücadele geleneklerinin bulunmadığı belirtilmektedir (Koç, 1998, s. 15-17). Çünkü Osmanlı İmparatorluğu’ndan işçi örgütlenmesi deneyimi devralınamamıştır.

Bunun temelinde yatan neden ise, işçi örgütlenmeleri ve hareketlerinin büyük bir bölümü Selanik gibi Avrupa ülkeleriyle ve buradaki fikir hareketleriyle bağlantısı olan şehirlerde yer alan vasıflı ve azınlıktaki işçiler tarafından gerçekleşmesiydi. Bu bölgelerin ülke sınırlarından çıkması ile işçi örgütlenmelerine ilişkin deneyim kaybedilmişti. Ayrıca milli iktisat uygulamaları ile sermaye ve işçiler içerisinde gayrimüslim unsurları azaltmış ve örgütlenme deneyiminin Cumhuriyetin ilk yıllarına aktarılması engellenmiştir. Bunlara ilave olarak, işçi kesiminin nicel olarak artmasına rağmen bunun sürekli bir sanayi işçiliği haline dönüşmesi zaman almıştır (Makal, 1999, s. 44, 45). Farklı bir neden daha üzerinde duran Mahiroğulları (2005, s. 34) ise, Türk sosyo-kültürel yapısının özelliklerinden bir tanesinin “sınıf bilincinin” yerleşmemiş olması olarak belirtmektedir. Bunun nedeni olarak da, geçmişte kast sisteminin veya sınıf çatışmasının olmadığı millet esası üzerine kurulan sınıfsız bir toplumun olmasını göstermektedir. Batıdaki gibi sınıf bilincinin oluşmasında önemli rol oynayan aşırı sınıf çatışmalarının yaşanmamış olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca sosyo-kültürel dinamikler, farklılaşmayı veya ayrışmayı değil; toplumsal bütünleşmeyi ve merkezileşmeyi ön plana alarak, Türk toplumsal yapısına yön vermiş olduğuna dikkat çekmektedir. Bu nedenlere dayalı olarak dönem içerisinde, işçi kesiminin örgütsel mücadele bilincinin olumsuz etkilenmiş olabileceği olasılığı üzerinde durulmaktadır.

1923-1946 tarihleri arasında Türkiye’de sendikacılık genel anlamda değerlendirildiğinde; tek partili siyasal rejimin özellikleri, yasal mevzuat, ekonomik ve sosyal-kültürel koşullar işçi örgütlenmelerinin gelişimi üzerinde önemli bir rol aldığı görülmektedir. Bu dönem sendikacılığı, işçi örgütlenmeleri açısından canlı bir dönem olmayıp; nitel ve nicel olarak geri kalmış, dönemin siyasal iktidarı tarafından hukuki düzenlemelerle kontrol altına alınmaya çalışılmış hatta örgütlenmenin cezai yaptırımlarla karşı karşıya kaldığı belirtilmektedir.

2.1.2.2.2. 1946-1960 dönemi sendikacılığın gelişimi

II. Dünya Savaşı sonrası, devletçi politikaların uygulanması ile sanayileşmenin gelişmesinin sonucunda işçi sayısı nicel anlamda artış göstermiştir. Bu dönemde çok partili hayata geçiş ve Cemiyetler Kanunu’nda yapılan değişikliklerle sendika özgürlüğünün tanınması, işçi kesiminden gelen artan taleplerin doğrultusunda olmuştur. 1946 sonrasında, sendikal örgütlenme için uygun ortamın oluşması yalnızca işçilerin nicel olarak artması veya işçilerin mücadele vererek elde ettikleri bir sonuç değil; dönem

içerisinde uluslararası konjonktürdeki “demokratik dünya⁶” anlayışı ve ülkede artan işçi hareketinin denetim altında tutulmasının gerekliliği ihtiyacından kaynaklanmaktaydı (Pekin, 1985, s. 249; Işıklı, 2003, s. 58). Demokratik dünya anlayışının yansımalarına örnek olarak, daha önce belirtildiği üzere Cemiyetler Kanunu’nda yapılan değişiklikle sınıf esasına dayalı cemiyetlerin kurulması yasağının kaldırılması ile çok partili sisteme geçilmesini ve sendika kurma hakkının tanınmasını söylemek mümkündür.

Demokratik dünya anlayışının sonucu olarak ortaya çıkan bir diğer gelişme ise, Türkiye’de ilk sendikalar kanunu olma özelliğini taşıyan 26.2.1947 resmi gazete ilan tarihli 5018 Sayılı “İşçi ve İşverenler Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu”un çıkarılmasıdır. Kanunun 1. maddesi işçi sendikasını, “aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler” olarak tanımlamaktadır. Belirtilen bu madde, işçi sendikalarının temel kuruluş amacını ortaya koymaktadır. Kanunun 5. maddesinde ise, “işçi ve işveren sendikaları sendika olarak, siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar” hükmü yer almaktadır. Buna göre, sendikalara “siyaset yasağı” getirilmekte ve “partilerüstü sendikacılık” anlayışının temelleri atılmaya çalışıldığını söylemek mümkündür. Sendikal hakların sağlanması veya sendikaların kurulabilmesinin önünün açılması amacıyla çıkarılan ancak asıl amacı işçilerin sendikalar aracılığıyla denetim altında tutulması olduğu belirtilen bu Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte ilk sendikalar İstanbul, İzmir, Ankara, Adana, Bursa ve Zonguldak gibi işçilerin yoğunlukta olduğu sanayi illerinde ağırlıklı olarak kamu işletmelerinde kurulmaya başladığı görülmektedir. Sendikaların bu şehirlerde yoğunlaşmasının sebebi olarak da işçi ve sanayi kuruluşlarının sendikal örgütlenme için yeterli büyüklükte olmasının yanında; örgütlenme bilincine sahip vasıflı ve nitelikli işçilerin buradaki kamu işletmelerinde istihdam edilmiş olması gösterilmektedir (Aktay, 1993, s. 26; Mahiroğulları, 2017, s. 113-114).

Çok partili hayata geçilmesi ile birlikte siyaset arenasında CHP ile Demokrat Parti (DP) arasında oy toplama mücadelesi ortaya çıkmış ve nicel olarak artış gösteren işçi

⁶ Demokratik dünya anlayışı, II. Dünya Savaşı sonrasında tek partili rejimlerin yenilgiye uğraması ile çoğulcu parlamenter rejimlere geçilmesinin gündeme gelmesi ile ortaya çıkmış ve bunun sonucunda Türkiye’de de savaş yıllarında yaşanan iktisadi sıkıntılarla tek partili rejime karşı oluşan muhalif kesimlerin etkisiyle “çok partili” sisteme geçilerek demokratikleşme yolunda önemli adımlar atılmıştır (Mahiroğulları, 2017, s. 78).

kesimi partiler tarafından ulaşılması gereken seçmen olarak görölmeye başlanmıştır. DP sendikaların grev hakkına sahip olmamasını eleştirmiş, grev hakkı olmaksızın sendika özgürlüğü hakkının anlamsız olduğunu sık sık dile getirmiştir. İktidardaki CHP ise, grev hakkına karşı çıkmıştır. Hatta sendikaların siyaset yasağı olmasına rağmen her iki parti de kendilerine bağlı sendika kurmaya çalışmışlardır. Sendikacılar da 1950 ve 1954 seçimlerinde siyasi partilerden milletvekili seçilme çabası içerisine girmişlerdir. Bu çaba içerisindeki sendikacıların çoğu, grev hakkı özgürlüğünü savunan DP'nin etrafında yer almışlardır (Pekin, 1985, s. 251-252).

1950 seçimlerini kazanarak iktidara gelen DP, temsil ettiği kitlenin çıkarlarına ve dünya görüşüne göre ilk hükümet programında grev hakkına yer vermiş ve 98 Sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmesini onaylamış olmasına rağmen, muhalefetteyken savunduğu özgür pazarlık düzenine ilişkin uygun ortamı gerçekleştirmemiştir. Hatta sonraki parti programlarında grev hakkından söz edilmemiş, uyguladıkları otoriter sistem sendikacılık üzerinde etkili olmuştur (Dereli, 1977, s. 50-51; Pekin, 1985, s. 252). Bunun sonucu olarak, grev hakkının olmadığı bir ortamda sadece şeklen var olan sendikalar varlıklarını sürdürebilmek ve üyelerine menfaatler sağlayabilmek için Sendikalar Kanunu'ndaki yasağa rağmen siyasi faaliyetlerde bulunmuşlardır. İşçilerin çoğunluğunun desteklediği DP ile iyi geçinen sendikaların işçilerin menfaatine yönelik talepleri olmuştur (Dereli, 1977, s. 51). Özveri de (1993, s. 16), 1950'de demokrasi vaadiyle gelen DP'de grev yasağı konusunda CHP'yi aratmayan politikalar izlemiş olduğunu belirtmektedir. Bu durum karşısında iktidarda olduğu dönemde grev hakkına karşı çıkan CHP ise, 1953 parti programında grev hakkına ilişkin vaatlerde bulunmuştur. Bu gelişmelere göre bu dönemde partilerin grev hakkına ilişkin boşluğu kullanarak iktidara gelme çabası içerisinde oldukları ve sonrasında grev hakkına ilişkin olumlu düzenlemelerden kaçındıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Bahsedilen gelişmeler dışında, Türkiye'deki sendikaları tek çatı altında toplama düşüncesi 1948 yılında gündeme gelmiş ve 1951 yılından itibaren ABD'li sendikacılar başta olmak üzere çeşitli ölkelerden gelen örgütlenme uzmanları üst örgütlenme fikrinin oluşturulmasında öncü olmuşlardır. Dış etkiler ve ölkeci gereksinim ile birlikte Türkiye Tekstil ve Örne Sanayii İşçileri Federasyonu tarafından 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ) kurulması ile birlikte üst düzey

örgütlenme⁷ gerçekleşmiştir. Konfederasyon, kuruluşunda 240 sendikanın %67'sini ve İş Kanunu'na göre çalışan 450.000 işçinin yaklaşık %30'unu örgütlemiştir. DP döneminde, TÜRK-İŞ'e 8 yıl uluslararası üyelik hakkı tanınmamış⁸ ve “yerli malı kullanma” konulu toplantı isteği dahi siyasetle ilişkili görülerek uygun görülmemiştir. Bu tarz konular “siyaset yapma” olarak değerlendirilmiştir. Kapatma sonucuna dahi varabilecek cezai yaptırımlarla karşı karşıya bırakılması, sendikaların hatta üst örgütlerinin de faaliyetlerinin kısıtlanmasına örnek olarak gösterilmektedir (Kutal, 1977, s. 19; Pekin, 1985, s. 252-253; Tokol, 1994, s. 29-30). Ayrıca Çelik de (2016a, s. 213-214), bu dönemde daha önce de belirtildiği üzere TÜRK-İŞ'in uluslararası sendikalarla sendikal ilişkiler kısıtlanmış ve hatta Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu⁹'na (ICFTU) üyelik hakkı tanınmamış olmasına rağmen Türk sendikacılar ile ABD'li sendikacılar arasında sendikacılıkla ilgili yazışmalar gerçekleştiğini; 1960'larda ise, TÜRK-İŞ ile Amerikan Emek Federasyonu ve Sanayi Örgütleri Kongresi¹⁰ (AFL-CIO) ve Uluslararası Kalkınma Ajansı (AID) arasında ilişkilerin olduğunu belirtmektedir. Özetle bakıldığında, 1946-1960 döneminde siyasi iktidarın değişmesi (CHP veya DP) grev hakkı konusunda herhangi bir getirisi olmamış; her iki partinin de muhalefette iken olumlu baktıkları grev hakkını, iktidara geldiğinde devletçi politikalar veya çeşitli kaygılar gerekçesi ile rafa kaldırdığı görülmektedir.

⁷ En az iki veya daha fazla taban sendikanın (bir işkolunda ya da meslekte örgütlenme amacıyla tüzel kişilik olarak kurulan sendikal örgütler) tüzel kişiliklerini koruyarak oluşturdukları yeni örgütlenmeye üst düzey örgütlenme denilmektedir. Bu örgütlenme biçimi sendikal örgütlenmede merkezileşme ve güç birliğinin sağlanması amacıyla ortaya çıkmaktadır. Üst düzey örgütlenme birlik, federasyon veya konfederasyon şeklinde gerçekleştirilebilir. Bu kavramları şu şekilde tanımlamak mümkündür:

Birlik: Bir şehir ya da bölgedeki farklı işkollarında faaliyette bulunan sendikaların biraraya gelmesiyle kurulan üst örgüttür.

Federasyon: Belirli bir meslek veya işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulan taban sendikaların bir bölge veya ülke genelinde oluşturdukları dayanışma amaçlı üst örgütlerdir.

Konfederasyon: Sendikalararası üst örgütlenmenin çatısı anlamına gelmekte ve birden fazla “taban sendika”, “birlik” ve “federasyonun” biraraya gelmesiyle kurulan üst örgüttür (Mahiroğulları, 2011, s. 24-26).

⁸ TÜRK-İŞ'in Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na üyeliği 13 Haziran 1960'da gerçekleşmiş; yıllardan beri iktidardan talep edilen bu hak, sadece en büyük işçi konfederasyonuna tanınmıştır (Kutal, 1977, s. 13).

⁹ 7 Aralık 1949'da Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, dünya sendikalarının tek çatı altında toplanmasının yanında, hür yani bağımsız sendikacılığın gerektirdiği koşulların sağlanarak yaygınlaştırılması ve bunun için uluslararası platformda bu dayanışmanın sürdürülmesi amacı ile kurulmuştur (Turan, 1979, s. 335).

¹⁰ 1881'de altı meslek sendikası tarafından kurulan Amerikan Emek Federasyonu (AFL) ile 1 Kasım 1938'de AFL tarafından ihraç edilen sendikalarca kurulan Sanayi Örgütleri Kongresi'nin (CIO) Aralık 1955'te birleşmesiyle Amerika'daki milli sendikaların çoğu tek bir federasyonun üyesi durumuna gelmişlerdir (Demirsoy, 1965, s. 1-2).

Tablo 2.2. 1948-1960 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler (Kutal, 1977, s. 20; Tokol, 1994, s. 25; Makal, 2002, s. 181; Mahiroğulları, 2017, s. 126)

Yıllar	SSK'lı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)	Sendika Sayısı	Birlik ve Federasyon Sayısı	Konfederasyon Sayısı
1948	-	52.000	-	73	1	-
1949	-	72.000	-	77	2	-
Mayıs 1950	292.608	78.000	26,65	88	3	-
Mayıs 1951	382.024	110.000	28,79	137	8	-
Aralık 1952	447.963	130.000	29,02	248	16	1
Temmuz 1953	494.024	140.000	28,33	275	17	1
Temmuz 1954	510.344	180.387	35,34	323	23	1
Aralık 1955	533.216	189.595	35,55	363	27	1
Aralık 1956	543.554	205.155	37,74	376	26	1
Aralık 1957	577.630	244.853	42,38	385	18	1
Ekim 1958	611.703	262.591	42,92	394	18	1
Ağustos 1959	618.775	280.786	45,37	417	21	1
Eylül 1960	620.900	282.967	45,57	432	27	1

Tablo 2.2.'de görüleceği üzere, 1948-1960 döneminde sendika sayısı artış oranları, sendikalı işçi sayısındaki artış oranlarından daha fazla dikkat çekmektedir. Dönemin başından sonuna kadar sendikalı işçi sayısı ve örgüt sayıları 5 kattan fazla artış göstermektedir. Sendika sayısının fazla olması ile birlikte az üyeye sahip olan, dağınık ve güçsüz bir sendikacılığı beraberinde getirmiştir. Sendikal örgüt sayısının fazla olmasının gerekçesi olarak, dönem içerisinde sendika içi demokrasinin gelişmemiş olmasından dolayı sendika seçimlerine katılan adayların seçimi kaybetmelerinin sonrasında farklı bir sendika kurma yoluna gitmeleri olarak gösterilmektedir. 1960 itibarıyla sendikal örgütlerin çoğu İstanbul'da kurulmuş olup; sonrasında Ankara, İzmir, Bursa, Samsun, Adana, Balıkesir, Eskişehir, Sakarya, Kocaeli, Zonguldak, Konya, Kayseri gibi iller gelmektedir. 67 ilin 53'ünde sendikal faaliyetlerden söz etmek mümkündür. Bu dönemin bir başka özelliği de sendikalı işçilerinin çoğunun kamu sektöründe olmasıdır. Örneğin, Tablo 2.2.'de yer alan 1960 yılındaki toplam sendikalı işçiden yaklaşık %72'si kamu sektöründe çalışmaktaydı (Mahiroğulları, 2017, s. 114-115). Mumcuoğlu (1979, s. 152), Tablo 2.2.'de yer almayan 1948 ve 1949 yıllarındaki sendikalaşma oranlarının sırasıyla %15,78 ve %20,27 olduğunu ve bu tablodan farklı olarak 1950'de %20,86, 1951'de

%25,74 ve 1952’de %26,61 şeklinde daha düşük sendikalaşma oranlarının bulunduğunu belirtmektedir.

Bu dönemde, işçilerin sendikal haklarının grev hakkı ile desteklenmemesi ve 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda siyasal iktidara sendikaları kapatma imkânı veren maddelerin yer almasından dolayı sendikacılığın gelişimi sınırlı düzeyde kalmıştır (Aktay, 1993, s. 27). Buna göre, sendikaların mahkeme kararı ile faaliyetlerinin sınırlandırılması veya kapatılabilmesine yönelik olan faaliyetler ise şu şekilde sıralanmaktadır (Tokol, 1994, s. 25):

- Sendikaların yardımlaşma, ortak çıkarları savunma ve temsil amacı dışında kurulmaları,
- İşçi olmayanların sendika kurmaları veya sendikaya üye olmaları,
- Siyasi faaliyette bulunmaları,
- Bakanlar Kurulu izni dışında uluslararası kuruluşlara üye olmaları,
- Gelirlerini yasa ve tüzükte yer alan amaçlar dışında kullanmaları,
- Sendikaların iş yasasına göre suç sayılan grev faaliyetinde bulunmaları veya teşebbüs etmeleridir.

Dönem içerisinde sadece sendikalar kurulabilmiş ancak işçilerin çıkar mücadelesi sınırlı kalarak başarılı sonuçlar elde edilememiştir. İstihdamın dönem içerisinde sektörel dağılımında önceki yıllara göre değişimler gerçekleşmiştir. 1944’te sanayi sektöründeki istihdam %8,3, 1950’de %8,4 ve 1960’ta ise %11,5’dir. 1947 sonrasında özel sektörün sanayi yatırımlarında payının artması paralelinde milli gelir içindeki payında artışlar olmuştur. 1948’de tarım kesiminin payı milli gelirin %53’ü iken 1958’de %44’e düşmüştür; buna karşılık sanayinin 1948’de %14 olan payı 1958’de %22’ye yükselmiştir (Mahiroğulları, 2017, s. 80). Bunun sonucunda, sanayide gelişmenin getirdiği hızlı kentleşme ortamında işçilerin sorunları ve bunlara yönelik çözüm talepleri de artmıştır (Pekin, 1985, s. 253). Ancak 1950-1960 döneminde, çalışanların hak ve çıkarlarını koruması gereken sendikaların çoğunun siyasal iktidar ile dayanışma içerisinde hareket etmekte olması ve sendikal pazarlığın olmazsa olmazlarından grev hakkının olmaması işçilerin taleplerinin yerine getirilmesinin önünü kapatmıştır. Ayrıca yukarıdaki verilere bakıldığında; ülke ekonomik yapısının tarım ekonomisi üzerine kurulu olması, sanayileşmenin yeteri kadar büyümemiş olması ve işçi sayısının nitelik-nicelik (ücretli çalışan sayısının yetersiz olması) bakımından örgütlenme için yeterli büyüklükte olmaması Türk sendikacılığını olumsuz etkilemiştir.

Toplu çalışma ilişkilerinin üç temel ayağını oluşturan “sendikal örgütlenme”, “toplu pazarlık” ve “grev hakkı” birbirini tamamlamaktadır. Dönem içerisinde üç koşuldan grevin yasaklanmış olması yani “grevli toplu pazarlık modelinin” (işçiler tarafından gelen taleplerin yerine getirilebilmesi için) örgütlenme hayatının içerisinde olmaması işçilerin sendikalara olan ilgisini azaltmıştır. Ayrıca mali açıdan güçsüz olan sendikalar hizmet konusunda üyelerini veya diğer işçileri tatmin edecek konumda olamamışlardır. Bu durumun önemli nedenlerinden biri, sendikaya üye olanların ücret seviyelerinin düşük olmasından dolayı yıllık aidatları ödemekte zorlanmalarıydı. Günümüzde olduğu gibi üyelik aidatlarının kaynağında kesim (check-off) yöntemiyle ödenmediği; işçinin sendika merkezine giderek veya sendika temsilcisi istemeden aidatını ödemesi gerektiği değerlendirildiğinde, sendikaların karşılaşmış olduğu mali imkânsızlıkları tahmin edebilmek güç değildir (Mahiroğulları, 2017, s. 128-131).

CHP ve DP tarafından belirlenen 1946-1960 sendikacılığının en önemli özelliği devlet vesayeti altında şekillenmesiydi. İktidar ve muhalefet partileri ile kurulan vesayetçi ilişkiler sonucunda ortaya çıkan sendikacılık anlayışı Türkiye’deki sendikal örgütlenmeyi etkilemiştir. Bu dönemde sendikacılık, sınıfların varlığını yeni yeni kabullenmiş ve sınıf mücadelesine karşı çıkan politikalar çerçevesinde örgütlenme imkânı bulabilmiştir (Çelik, 2010, s. 193).

2.1.2.2.3. 1960-1980 dönemi sendikacılığın gelişimi

Siyasi iktidarın çalışma ilişkilerini tek taraflı olarak işverenler lehine bırakma süreci 27 Mayıs 1960’ın getirdiği 1961 Anayasası’na kadar sürmüştür. 1961 Anayasası’nda kişi haklarının yanında ilk kez ekonomik ve sosyal haklar yer almış; “çalışanlar” için sendika özgürlüğü ilkesi¹¹, “işçilere” ise toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmıştır (Pekin, 1985, s. 252-253). Çelik (2010, s. 318-319), “ikinci cumhuriyet” olarak adlandırdığı 27 Mayıs Askeri Müdahalesi sonrası dönemi, önceki dönemin otoriter yönetim şekline tepki olarak beklenen özgürlükçü ortamın ve çoğulculuk ilkelerinin karşılandığı bir dönem olarak görmektedir. Bunun sonucu olarak da 1961 Anayasası oluşturulduğunu belirtmektedir. Anayasa’nın 46. maddesine göre, “çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma

¹¹ ILO, sendika özgürlüğünü sendikaların faaliyetlerinde bağımsız olmaları olarak kabul etmektedir. Sendika özgürlüğü ilkesine göre sendikalar, varlıklarını ve faaliyetlerini bağımsız bir şekilde sürdürebilmeli ve üyelerinin çıkarları doğrultusunda bağımsızca hareket edebilmelidirler (Arıcı, 1992, s. 39).

hakkına sahiptirler”. Sendikal haklar ile ilgili bu maddenin yanında düşünce, anlatım, toplantı özgürlükleri gibi temel hakları ve özgürlükleri de düzenleyerek sendikal örgütlenme ve gelişimin önündeki engelleri kaldırmaktaydı. Anayasanın 47. maddesinde ise, toplu sözleşme ve grev hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, “işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir”. Ancak Mumcuoğlu (1979, s. 156-157, 159), Kurucu Meclis tarafından kabul edilen bu özgürlükçü Anayasa’nın referandumunda başta TÜRK-İŞ olmak üzere tüm işçi çevrelerinin “evet” kampanyasına katıldıklarını ve destek sağladıklarını belirtirken; Işıklı (2003, s. 59), TÜRK-İŞ’in herhangi bir katkısının bulunmadığını ifade etmesi dikkat çekmektedir.

Sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkının sendikal güvenceye kavuşması ve oluşan özgürlükçü ortamın etkisi ile 1960-1963 arası dönemde işçiler, grev ve toplu pazarlık haklarının geliştirilmesi ve sorunlarının çözüme kavuşturulması için mücadele etmişlerdir. Bu amaç doğrultusunda; çok sayıda sessiz yürüyüş, miting, grev, oturma grevi, sakal bırakma gibi faaliyetler ile mücadeleler içerisinde bulunmuşlardır (Pekin, 1985, s. 253). Bu dönemde, cumhuriyet döneminin en büyük kitlesel eylemi olan “İstanbul Saraçhane Mitingi” (31 Aralık 1961) gerçekleştirilmiştir. Bu miting, I. Koalisyon Hükümeti programında grev hakkına yer verilmemesi üzerine, toplu iş sözleşmesi ve sendikal yasaların çıkarılması amaçlarına yönelik yapılmıştır. Bu mitingde konuşmacılar “grev ve toplu sözleşme haklarını almak için ant içtiklerini, eğer yetkili organlar bu hakları yasal yollardan vermezlerse, genel grev ilan edecekleri”ni belirtmişlerdir. Anayasa’nın işçilere verdiği hakları elde etmek için düzenlenen bu kitle gösterisi, sendikaların faaliyetlerini zayıflatmak amacı güden işveren çevrelerinin geri çekilmesine neden olmuştur. Bu dönemde, Türk sendikacılığında elde edilen hakların siyasi iktidar tarafından verildiği ve işçilerin hakları için mücadele içerisine girmediklerinin belirtilebilmesi ancak ve ancak bu mitingin göz ardı edilmesi ile mümkün olabileceği vurgulanmaktadır (Çeçen, 1973, s. 53; Koçak ve Çelik, 2016, s. 263-264). 100.000’den fazla işçinin katıldığı bu miting ayrıca bu tarihe kadar “işçi örgütlenmesi” şeklinde olan Türk sendikacılığının “işçi hareketi” boyutuna dönüşmesine ilişkin ilk eylem olarak belirtilmektedir (Mahiroğulları, s. 2011: 164).

1960 sonrası ilk koalisyon kurulduktan sonra Çalışma Meclisi toplantısında çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler yanında sendikaların faaliyetlerinin düzenlenmesine ilişkin

1963 tarihli “274 Sayılı Sendikalar Kanunu” ve “275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu”na hâkim olması gereken esaslar belirlenmiştir. Bu Kanunlarla yasal çerçevede köklü bir değişiklikle Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkı verilmiş, sendikalar şüpheli kurumlar olmaktan çıkmış ve sendikal örgütlenme ile işçi hareketleri yeni bir sürece girmiştir. Hatta bu Kanunlar Türk sendikacılığında bir dönüm noktası olarak belirtilmektedir (Kutal, 1977, s. 13; Ertem, 2015, s. 166). Sendikalar Kanunu’nda “üyelerinin müşterek, iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla” kurulduğu belirtilerek sendikal örgütlenmelerin temel amacı ortaya konulmuştur (Işıklı, 2005, s. 501). Sendikal hakların Anayasal güvence altına alınması ve kanunlarla düzenlenmesi ile örgütlenen sendikalar işçilere yönelik önemli kazanımlar sağlamış; kamuda imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle özel sektöre rol model olmuştur (Özveri, 1993, s. 15).

1946-1960 döneminde, hâkim olan grev yasağının kaldırılması ile grevli toplu pazarlık hakkı işçi hareketlerini olumlu yönde etkileyerek Türk işçisinin sendikal eğilimini artırmıştır. Sadece beden işçilerine değil, fikir işçileri de dâhil ücret karşılığı çalışan herkese getirilmesi ile sendikalaşma hakkı geniş bir kitleye verilmiştir. Ayrıca uluslararası sendikalara üye olma hakkının verilmesi de sendikacılığın gelişiminde önemli rol oynamıştır. Sendikaların mali kaynaklarındaki gelişmeler ve üye sayılarındaki artışlar, Türk sendikacılık hareketini bir baskı grubu niteliğine dönüştürerek işçiler lehine kazanımlar elde edilmesini sağlamıştır (Kutal, 1977, s. 14; Ertem, 2015, s. 169). Sendikalaşmanın önündeki engellerden biri olarak belirtilen mali kaynakların yetersizliğine yönelik çözüm de bu dönemde getirilmiştir. Sendikalar Kanunu’nun 23. maddesinde, üyelerin ödeyecekleri üyelik aidatları miktarının sendikaların yetkili organlarınca belirlenebileceği ifade edilmiştir. Belirlenen üyelik aidatlarının toplanması sorunu da çözüme kavuşmuş; Kanunun aynı maddesinde aidatların işveren tarafından kesilip sendikalara verilmesi (kaynağında kesim) hükmü getirilmesiyle sendikalara mali bağımsızlık sağlanmıştır. Buna ilave olarak, taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden faydalanmaları için “dayanışma aidatı” vermeleri de sendikaları kalkındıran önemli mali kaynaklar arasında olmuştur (Ertem, 2015, s. 169-170).

12 Mart 1971 tarihine gelindiğinde ise, Hürriyet Gazetesi’nde ordunun yayınladığı bildiri de ülkenin içerisinde bulunduğu sosyal ve ekonomik huzursuzlukların sorumlusunun Meclis ve Hükümet olduğu belirtilmiştir. Belirtilen gerekçeli bildiri ile ordunun Türk siyasetine müdahalesi gerçekleşmiş ve Demirel Hükümeti istifa etmiştir

(Devran ve Özcan, 2016, s. 10). Askeri müdahalenin etkileri sendikal özgürlük üzerinde de görülmüştür. 1961 Anayasası'nın 46. maddesinde yer alan "çalışanlar" kelimesi geniş yorumlandığı gerekçesi ile 1971'de bu maddede değişiklik yapılmış; tüm çalışanlara verilen sendika hakkı, yalnızca işçilere tanınmıştır. Ayrıca 119. madde ile memurların sendika kurma hakkı yasaklanmıştır. Buna göre, kamuda çalışanların toplu sözleşmeli ve grevli sendika hakkı bulunmamaktaydı. Günümüzdeki işçi-memur ayırımına yönelik tartışmaların temelleri de böylece atılmıştır (Işıklı, 2005, s. 501-502; Pekin, 1985, s. 255). Bu gelişme, 1961 Anayasası'nın oluşturulmasının en temel amaçlarından çağdaş ve özgürlükçü toplumun oluşturulması bakımından kısa bir süre içerisinde büyük bir gerileme olduğunun kanıtını oluşturmaktadır.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu, sendika çokluğu¹² ilkesine dayalı olarak sendikaların işyerinde ve işkolunda örgütlenebileceklerini hükme bağlamasının yanında üst kuruluş olarak federasyon ve konfederasyon kurulabilmesinin önünü açmıştır (Aktay, 1993, s. 29). Ayrıca sendikal hareketin nitel ve nicel açıdan güçlenmesi ve sendikalar içinde ideolojik ve politik görüş ayrılıklarının oluşmasıyla birlikte sendika sayısında artışlar ve farklı konfederasyon örgütlenmeleri gerçekleşmiştir (Uçkan, 2002, s. 79). Özellikle Milliyetçi Cephe Hükümetleri döneminde kurulan Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (HAK-İŞ) etkileri olmuştur. Kanunun sendikaların siyasal partilerle ilişki kurmasını yasaklamasına rağmen, aksine bir durum söz konusuydu. Örneğin, MİSK 23 Haziran 1973'te kurulmuş ve Milliyetçi Hareket Partisi'ne (MHP) yakın bir politika içerisinde faaliyetlerini sürdürmüştür. Ancak 12 Eylül sonrası etkinliğini kaybederek kapatılmıştır. Ayrıca HAK-İŞ'te, 22 Ekim 1976'da kurulmuş olup Milli Selamet Partisi (MSP) ve sonrasında Refah Partisi (RP) çizgisinde politikalarına yön vermiş; 12 Eylül sonrası faaliyetleri durdurulsa da ilerleyen süreçte Türk sendikacılığında önemli bir rol üstlenmiştir (Işıklı, 2003, s. 105). 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların siyasal partilerle mali ve organik bağ kurmalarını yasaklamış; ancak siyaset yapma yasağına yer vermemiştir. Buna dayalı olarak, bir grup sendikacı¹³ 13 Şubat 1961'de sendikal örgütlenmede önemli bir rol

¹² Farklı sendikal görüşlerin çalışma hayatı içerisinde varlığını sağlayan sendika çokluğu ilkesi, aynı işkolu ve/veya işyerinde birden çok işçi sendikasının aynı zamanda kurularak faaliyette bulunabilmesi anlamına gelmektedir. Böylece, farklı görüşlere sahip işçilerin tek bir sendika çatısı yerine farklı sendikalarda örgütlenebilmelerinin önünün açılması sağlanmaktadır (Arıcı, 1992, s. 27).

¹³ Türkiye İşçi Partisi'ni kuran sendikacılar şu şekildedir (Işıklı, 2003, s. 96): Kemal Türkler (Maden-İş Sendikası Genel Başkanı), Şaban Yıldız (İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Genel Sekreteri), Rıza Kuas (Lastik-İş Genel Başkanı), Kemal Nebioğlu (Oleyis Sendikası), Avni Erakalın (İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Genel Başkanı), Salih Özkarabay (İstanbul Basın Teknisyenleri Sendikası Genel

oyunayan Türkiye İşçi Partisi'ni (TİP) kurmuştur (Işıklı, 2003, s. 95-96). Ayrıca değişik ideolojileri işleyen kitap ve dergilerden siyasi oluşumlara kadar gelişmelerin kendini göstermesi ve Türkiye İşçi Partisi'nin mecliste temsil edilmesi ile sendikal hareket desteklenmiştir. Bu özgürlükçü ortamda sendikal görüşler ve işçi hareketleri basında yer alarak kamuoyunun da desteğini görmüştür (Özveri, 1993, s. 16-17).

TÜRK-İŞ'in 1964 yılında tüzük hükmü olarak da vurgulanan "partilerüstü politika" ilkesi, konfederasyonun siyasi partilere bağlı olmaksızın hareket etmesi ve bağımsız bir politika izlenmesi olarak tasvir edilmektedir. Bu şekilde, mevcut siyasi partilerin üzerinde işçilerin menfaatlerini ön planda tutan politikalar geliştirme yolunun tercih edildiği belirtilmiştir. Böyle bir anlayışın tercih edilmesinin veya tüzükte yer verilmesinin amacı, konfederasyon içinde farklı ideolojideki siyasi partilere mensup sendikacıların olması ve konfederasyonun bu farklılıktan dolayı parçalanmasının önlenmesiydi (Dereli, 1977, s. 60). TÜRK-İŞ'in sol kanadının ayrılarak (Maden-İş, Lastik-İş ve Basın-İş) diğer sendikalarla (Türk Maden-İş, Tüm Gıda-İş) 13 Şubat 1967'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurması ile partilerüstü politika yanlılarının ağırlığı daha çok hissedilmeye başlanmıştır. Ancak TÜRK-İŞ bunun dışına çıkarak siyasal iktidarla işbirliği içinde, TİP'in karşısında yer alarak örgütlenme politikalarını uygulamıştır. TÜRK-İŞ ile rekabet halindeki DİSK'in kurulmasında öncülük eden ve işbirliği içerisinde olan TİP, bu yüzden TÜRK-İŞ tarafından işçi hareketi ve ülke yararları açısından tehlikeli bir kuruluş olarak görülmüştür (Işıklı, 2003, s. 96-98). TİP ile birlikte hareket eden DİSK; işçi kesiminin siyasi alanda da örgütlenmesi, yabancı sermaye karşısında hareket edilmesi, üretim araçlarının tek sahibinin devlet olması gibi sosyalist amaçlar doğrultusunda sendikacılık alanında yeni sloganlar geliştirmiştir. Bu doğrultuda, TÜRK-İŞ'in partilerüstü politika anlayışı yerine siyasi alanda bilinçlenerek sosyalist bir parti ile hareket etmesi gerektiği de her platformda vurgulanmıştır (Dereli, 1977, s. 61). Hatta DİSK'in Kuruluş Bildirgesi'nde, TÜRK-İŞ'ten ayrılma nedenleri sıralanırken TÜRK-İŞ'in uyguladığı politikalar belirtilmekte; partilerüstü politika anlayışı eleştirilerek, işçi taleplerinin yerine getirilme işlevi ve alınan mali yardımlar sorgulanmaktadır (DİSK, 1968, s. 5-13). Mali yardımlara ilişkin olarak, bu dönemde ABD'nin sendikal eğitim

Başkanı), İbrahim Güzelce (Basın Teknisyenleri Sendikası Genel Başkanı), İbrahim Denizcier (Tekel Nakliyat İşçileri Sendikası Başkanı, sonradan TÜRK-İŞ Genel Başkanı), Hüseyin Uslubaş (Yaprak ve Tütün İşçileri Sendikası Genel Başkanı), Ahmet Muşlu (Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası Genel Başkanı), Saffet Göksüzöğlü (İlaç ve Kimya İşçileri Sendikası Genel Başkanı), Adnan Arkın (İstanbul İşçi Sendikaları Birliği İcra Heyeti Üyesi).

faaliyetlerine yönelik yardımları ve ABD ile sendikal ilişkilerin kurulmasının sonucu anti-ABD düşüncesinin yükselişi ile sendikal harekette ayrışmada ciddi bir neden olarak gösterilmiştir (Çelik, 2010, s. 323). DİSK, kurulmasından itibaren yalnızca işverenlerle toplu pazarlık sürecinde değil üç yönlü bir mücadele içerisinde bulunmuştur. İlki, 1970’li yıllarda siyasal iktidarda bulunan Milliyetçi Cephe Hükümeti’ne karşı; ikincisi kapitalist sistem ve işverenlere karşı; son olarak, sendikalararası rekabetin sonucu özellikle TÜRK-İŞ’e olmakla beraber diğer sendikalara karşı bir mücadele içerisinde olmuştur (Koray, 1994, s. 176).

Tablo 2.3. 1960-1980 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler (Tokol, 1994, s. 63; Çelik, 2010, s. 334; Mahiroğulları, 2011, s. 182)

Yıllar	Ücretli Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalı Ücretli (%)	Sendika Sayısı
1960	620.900	282.000	45,4	432
1961	688.819	298.000	43,3	511
1962	680.125	307.000	45,1	543
1963	710.820	295.710	41,6	565
1964	765.317	338.769	44,3	595
1965	921.458	360.285	39,1	668
1966	991.510	374.058	37,7	704
1967	1.069.387	834.680	78,1	798
1968	1.206.175	1.057.928	87,7	755
1969	1.261.856	1.193.908	94,6	797
1970	1.313.500	2.088.219	159,0	737
1971	1.404.816	2.362.787	168,2	631
1972	1.525.012	2.672.857	175,3	642
1973	1.649.079	2.658.393	161,2	637
1974	1.799.998	2.878.624	159,9	675
1975	1.823.338	3.328.633	182,6	781
1976	2.017.875	3.269.356	162,0	800
1977	2.191.251	3.807.577	173,8	863
1978	2.206.056	3.897.290	176,7	912
1979	2.152.411	5.465.109	253,9	750
1980	2.204.807	5.721.074	259,5	733

Sendikaların önündeki engellerin yasal düzenlemelerle kaldırılması ile birlikte sendikalı işçi sayılarında önemli artışlar olmuştur. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 9. maddesi¹⁴ ile “sendikalar temsil ettikleri üyelerin sayılarını her yılbaşında Çalışma Bakanlığı’na bildirmek zorundadırlar” hükmü getirilmiştir. Bu dönemde, sendika

¹⁴ 29.7.1970 kabul tarihli 274 Sayılı Sendikalar Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 31 inci maddesine bir bend ile bu kanuna 3 geçici madde eklenmesi hakkındaki 1317 Sayılı Kanuna göre 1970’den itibaren sendikalı işçi sayıları bildirilmeye başlanmıştır. Öncesinde yasada bildirim zorunluluğu bulunmamaktaydı.

sayısının yüksek olması 1960 öncesindeki gibi dağınık ve bölünmüş bir sendikal yapının olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Tablo 2.3.'te yer alan Çalışma Bakanlığı verilerinde, sendikalı işçi sayılarında özellikle dönemin sonlarında üyelikte faal olmadıkları halde faal gibi gösterilen işçi sayısının yüksek oranlara ulaştığı istatistiklere yansımaktadır¹⁵ (Tokol, 1994, s. 62-63).

Dereli (1977, s. 61-62), 1960 sonrası sendikalı işçi sayılarına ilişkin verilerin (Tablo 2.3.'te bahsedilen) güvenilir olmadığını belirtmekle beraber; 1966 sonu itibarıyla TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalı işçi sayısının 641.115 olduğunu, 1967'de DİSK'i kuran sendikaların üye sayılarının ise 85.349 civarında olduğunu belirtmektedir. Ancak TÜRK-İŞ'in üye sayısında, DİSK'in kuruluş tarihi itibarıyla (ayrılmalar nedeniyle) azalışlar gözlemlense de üyelerin büyük bir kısmının ilerleyen yıllarda çeşitli nedenlerle geri döndüğü ve bu azalmanın önemli ölçüde telafi edildiği görülmektedir.

TÜRK-İŞ'in sendikalı işçi rakamlarına ilişkin yaptığı araştırmada, 1975 Aralık'ta ülke içinde toplamda 629 sendika ve 1.600.000 sendikalı işçinin olduğu ve toplam sendikalı işçilerin %85'inin de TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarda örgütlendiği belirtilmiştir. Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) araştırmasında, bu dönemdeki sendikalı işçi sayısının sadece 870.000 olduğu iddia edilmiştir. Sendikaların 1977'deki bildirimlerine göre, Türkiye'de sendikalı işçi sayısı 3.807.577'dir. Bu işçiler, Türkiye çapında faaliyette bulunan 403 ve yerel düzeyde kurulu 460 olmak üzere, toplamda 863 sendikada örgütlenmişlerdir. Ancak 1977'de Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı toplam sigortalı sayısı 2.191.000 olarak kayıtlara geçmiştir (Mumcuoğlu, 1979, s. 170).

Dönem içerisindeki sendikalı işçi sayılarına ilişkin veriler güven vermeyen, şişirilmiş oranlar olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü 1970 öncesinde Sendikalar Kanunu'nda üye sayılarının Çalışma Bakanlığı'na bildirimini ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı. 1970 sonrasında bildirim hükmü getirilse de sendikaların bildirimlerini denetlenmesine ilişkin Çalışma Bakanlığı'na yetki tanınmamıştı. Buna ilave olarak; işçilerin birden fazla sendikaya üye olabilmesi, üyeliğin işsizlikle bağlantısının olmaması, üyelikte veya üyelikten ayrılıştaki noter tasdiki zorunluluğunun olmaması ve dönem içerisinde etkin olan konfederasyonların (TÜRK-İŞ, DİSK, MİSK ve HAK-İŞ) sendikalararası rekabet nedeniyle üye sayısını yüksek gösterme çabası

¹⁵ Tablo 2.3.'te görüldüğü üzere, 1980'de %259,5 olan ve gerçeği yansıtmadığı aşikâr olan sendikalaşma oranı, aynı dönemde Danimarka'da %80, Almanya'da %41, İtalya'da %51, İspanya'da %14 ve İngiltere'de %55 olup (Yruela ve Rosal, 2005, s. 45), Türkiye'de olduğu gibi yüksek oranlarla karşılaşılmamaktadır.

içerisine girmeleri gibi nedenlerden dolayı rakamlar gerçeği yansıtmamaktadır. Ayrıca 1970’de Sendikalar Kanunu’nun 9. maddesinde yapılan diğer bir değişiklikle, işçi sendikasının ülke genelinde faaliyette bulunabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı sayısının 1/3’ünün üye sıfatıyla biraraya gelmesi zorunluluğu da nedenler arasındadır. Bu zorunluluk iki yıl süreyle yürürlükte kalmış, Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir (Mumcuoğlu, 1979, s. 169; Ertem, 2015, s. 167). Özellikle 1967 sonrasında sendikalı işçi sayısının önemli ölçüde artış göstermesinin nedenini DİSK’in kurulması ile beraber sendikalararası rekabet ve sendika değiştirmenin artması ile sendikaların rakamlarını şişirmesine bağlı gören Uçkan (2002, s. 81), üye sayılarındaki bu artışları “hayali sıçramalar” olarak adlandırmaktadır. Ayrıca sendika sayısının veya sendikalı işçi sayısının artması sendikaların genişlemesi anlamına gelmediği; sendikalararası rekabetin güçlü tarafı olmak adına yasal boşluktan yararlanarak ve çeşitli kanalları kullanarak üye sayılarını yüksek gösterme telaşına düştükleri belirtilmektedir.

Bu dönemde de her zaman olduğu gibi işverenler ve siyasal iktidar çalışma hayatında kendi otoritelerinden/denetiminden bağımsız hareket eden sendikaların mücadelelerini engelleme yoluna gitmişlerdir. Kendi denetimi altında hareket etmelerini sağlamak için sendikaları karalama gibi stratejiler izlemiştir. Bu duruma işçilerin haklarını savunmalarının komünistlikle ilişkilendirilmesi, işçilerin örgütlenmelerinin bölünmeye çalışılması ve işçi direnişlerinin bastırılması gibi örnekler verilebilir. Örneğin, daha önce belirtildiği üzere TÜRK-İŞ’in partilerüstü politika anlayışının DİSK’te “sınıf ve kitle sendikacılığı”nı doğurması ile işçilerin örgütlenmesi ve direnişleri bu iki anlayış ile bölünmeye çalışılmıştır (Özveri, 1993, s. 18). Ancak işveren-siyasal iktidarın 1947 sendikacılığını egemen kılma isteğine ve ertelenen ya da yasaklanan grevlere rağmen 12 Mart Muhtırası dönemi dışında örgütlenmeye dair önemli kazanımların olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bu dönemdeki sendikalar, baskı grubu olma işlevini kullanarak sendika özgürlüğüne ve sosyal haklara ilişkin elde ettiği önemli birikimler ile sendikaların etkinliğini attırmasında önemli bir rol oynamışlardır. Bu dönem sendikacılığında önemli bir yere sahip olan TÜRK-İŞ, işveren ve siyasal iktidarla olan diyalog-denge politikasının Türk sendikacılığına yerleşmesini sağlarken; sendikaların mücadele ile hak elde etmelerini engellediği belirtilmektedir. Ancak bunun karşısında diğer önemli konfederasyon olan DİSK’in izlediği politikalarla sendikal örgütlenmenin mücadele ile hak alma geleneğini sürdürdüğü ifade edilmektedir (Pekin, 1985, s. 256; Özveri, 1993, s. 19-20).

1960-1980 arası dönem, sanayileşmenin yavaş da olsa bir gelişme göstererek çağın gerisinde kalmış olsa da belli bir seviyeye ulaştığı ve sendikal örgütlenme ile ilgili kanunların yürürlüğe girmesiyle sendikal hareketlerin farklı ideolojik arayışlar içerisinde ve siyasal anlamda etkin bir güç haline geldiği bir dönem olarak görülmektedir (Koray, 1994, s. 162; Işıklı, 2005, s. 498; Çelik, 2010, s. 332-333). Ayrıca sendikal faaliyetlere yönelik çıkarılan kanunlarla, sendikacılığın varabileceği noktanın ilerisinde bir seviye taşınmasının sağlandığı belirtilmektedir (Aktay, 1993, s. 29).

Siyasi konjonktürün elverişli olması ile paralellik gösteren sendikal örgütlenme, temel hak ve özgürlükleri güvence altına alan 1961 Anayasası'ndaki özgürlükçü düzenlemeler ile ilk kez sendikal hakların Anayasal güvence altına alınması sonucunda yeni bir döneme girmiştir (Özveri, 1993, s. 15). Ancak 1961 Anayasası'nın bu özgürlükçü ortamı toplumsal hareketlerin bir sonucu olmamasından dolayı bir uygulanma sorunu ile karşı karşıya kalmış ve uzun soluklu bir süreç geçirememiştir. Siyasi çalkantılar ile öğrenci ve işçi eylemlerinin artmasıyla 1971 Askeri Muhtırası ile ara dönemini yaşarken, 12 Eylül Müdahalesiyle yerini olağanüstü bir döneme bırakmıştır. Bu müdahalelerin genel anlamda demokratik haklar, özelde ise sendikal örgütlenme üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür (Koray, 1994, s. 162-164; Ertem, 2015, s. 169).

2.1.2.2.4. 1980-2000 dönemi sendikacılığın gelişimi

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren üretimin düşmesi, fiyat artışları, uzun süreli grevler, tahribat içeren işçi hareketleri, sağ-sol kavgası gibi iç etkenlerin yanında; IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası çevreler de ekonomik politikalarda değişim için bir baskı oluşturmuştur (Koray, 1994, s. 195). 1980 sonrası uluslararası değişimlere adapte olmak, ülkedeki krizin etkilerini ortadan kaldırmak, ekonomik büyümenin ve enflasyon oranlarının kontrol altına alınması gibi nedenlerden dolayı "Ekonomik Stabilizasyon Programı" olarak da bilinen "24 Ocak İstikrar Kararları" hazırlanmıştır. Bakanlar Kurulu kararı ile 25 Ocak 1980'de yürürlüğe giren programı şu şekilde özetlemek mümkündür (Tüleykan ve Bayramoğlu, 2016: 405):

- Devalüasyon yoluna gidilerek, günlük kur ilanı uygulamasının yapılması,
- Devletin ekonomideki rolünün küçültülmesi,
- Dış ticareti serbestleştirilerek yabancı sermayenin teşvik edilmesi,

- İthalatın liberalize edilerek vergi iadesi, düşük faizli kredi, gümrük muafiyeti, sektörlerde teşvik sisteminin getirilmesidir.

Bu çerçevede ekonomik politikaların belirlenmesi, 24 Ocak 1980 İstikrar Kararları ile başlamış olup devamında 12 Eylül sonrasında da sürdürülen yapısal uyum ve istikrar tedbirleri ile ekonomi politikalarında serbest rekabete dayalı piyasa ekonomisi ilkeleri egemen olmuştur. Özetle, bu politikalarla “serbest piyasa ekonomisi” sistemine dayalı olarak ülke ekonomisinin kalkındırılması amaçlanmıştır. Buna dayalı olarak, Türk ekonomisinde ithal ikameci politikalar yerine ihracata dönük politikalara geçilmesi ile uluslararası piyasada rekabet imkânı verecek ilk unsurun ucuz işgücü olduğu görülmüştür. Bu ekonomik politikalar ile birlikte gelen baskılar dönemin çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemeler ve sendikacılık hareketleri üzerinde de hissedilmiştir (Makal, 2006, s. 388).

12 Eylül 1980 tarihine gelindiğinde, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) tarafından devlet yönetimine el konulmuş; sendikalar 1980 öncesi yaşanan olumsuzluklara neden olan taraflardan biri olarak görülmüştür. Bunun neticesinde, Milli Güvenlik Konseyi (MGK) tarafından TİP başta olmak üzere sendikacılık hareketiyle yakından ilişkili olan siyasi partileri kapatılarak; başta DİSK ve MİSK olmak üzere TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ’e bağlı bazı sendikalar ile bazı bağımsız sendikaların faaliyetleri askıya alınmış; tüm grevler ertelenmiş ve sendikaların tüm mal varlıklarına el konulmuştur (Tokol, 1994, s. 74; Işıklı, 2003, s. 107; Altan, 2009, s. 72). Askeri Müdahale sürecinde TÜRK-İŞ, kurulduğu tarihten itibaren benimsediği siyasal iktidarla işbirliği içinde olma politikasına devam etmiştir. Ayrıca bu müdahaleyi sol ideolojide politikalarını sürdüren sendikalara karşı olduğu ve kendi bünyesindeki muhalefet ile DİSK’i zayıflatacağı düşüncesiyle desteklemiştir (Uçkan, 2002, s. 93). Hatta Konfederasyon genel sekreteri Sadık Şide Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görevlendirilmiştir. Bu nedenden dolayı, ICFTU yönetim kurulu konfederasyonun üyeliğini bu dönemde askıya almıştır (Tokol, 1994, s. 77). Dış ilişkilerinin yanında konfederasyon içinde de bu konuda çatışmalar çıkmıştır. Bazı sendika yöneticileri, Sadık Şide’nin işçilerin haklarını savunamadığını ve dönem içerisinde en güçlü konfederasyon olan TÜRK-İŞ’in görüşlerinin dikkate alınmayarak işlevsizleştirilmeye çalışıldığını belirtmişler (Mahiroğulları, 2017, s. 364-365).

27 Aralık 1980’te yürürlüğe giren 2364 Sayılı Kanun¹⁶ ile Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu’nun görevine ve serbest toplu pazarlıklara son verilmiştir. İşçi örgütlerinin faaliyetlerinin durdurulması ile ertelenen veya askıya alınan grevleri yürürlüğe koyma yetkisi Yüksek Hakem Kuruluna (YHK) verilmiştir. Ayrıca süresi biten toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi de YHK tarafından yapılmıştır. YHK, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşmakta ve Yargıtay’ın iş davalarına bakan daire başkanının başkanlığında toplanmaktaydı. 24 Ocak İstikrar Kararları ve sendikal kısıtlamalar nedeniyle işçiler, YHK tarafından alınan kararlarda yeteri kadar etkili olamamışlar ve toplu iş sözleşmesindeki haklar sendikaların 1963-1980 döneminde elde ettiklerinin gerisinde kalmıştır (Uçkan, 2002, s. 82; Tokol, 2005, s. 75-76). Sendikalar için etkinliklerin yasaklandığı bu dönemde sendikacılar “zoraki uzlaşma” mecburiyetinde bırakılmışlardır (Koray, 1994, s. 194). 1980 sonundan 1983 Kasım’ına kadar olan dönemde, 4.969 toplu iş sözleşmesi yenilenmiş veya teşmil edilmiştir. Bu toplu iş sözleşmeleri yaklaşık 2.141.000 işçiyi kapsamıştır (Mahiroğulları, 2017, s. 329). Türkiye’deki demokratik süreç bu müdahaleler ile kesintiye uğramış ve 1980-1983 arasında 3 yıl süren bir “ara dönem” yaşanmıştır.

Türk işçi örgütlenmesinin bugün içinde bulunduğu yapı, 12 Eylül sonrası Danışma Meclisince hazırlanan ve MGK kontrolünden sonra halk oylamasıyla belirlenmiş 1982 Anayasası ile sonrasında 1983’ten 2012 yılına kadar yürürlükte kalan “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu” ve “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” ile büyük ölçüde şekillenmiştir. 1980-1983 yılları arasındaki ara dönemde oluşturulan ve kabul edilen bu kanunlar demokratik bir toplum oluşturma açısından yeterliliği sorgulanmaktaydı. Hatta Özveri (1991, s. 66-67), 1982 Anayasası’nın tüm maddelerinin “biçimsel eşitlik anlayışı”na göre hazırlandığını belirtmektedir. Biçimsel eşitlik anlayışı kavramını ise, “sosyal koruma ilkesi”nden yola çıkarak tasvir etmektedir. Buna göre, anayasaların hazırlanmasında toplum içerisindeki konumu diğerlerine göre güçsüz olan tarafların haklarının korunmasına yönelik düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Sosyal koruma ilkesi, “biçimsel eşitlik” ilkesine tepki olarak geliştirilmiş bir kavram ve çağdaş

¹⁶ MGK tarafından hazırlanan “2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun” 27 Aralık 1980 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun 1. maddesinde “işçi veya işveren mesleki teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği veya askıya alındığı hal ve yerlerde; yürürlüğü sona ermiş bulunan işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmelerini, Yüksek Hakem Kurulu, gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe koyar” hükmü yer almıştır. Buna göre, toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi görevi, MGK tarafından işçi sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirilmesi nedeniyle zorunlu tahkim olan Yüksek Hakem Kurulu’na verilmiştir.

anayasaların vazgeçilmez koşullarından biri olduğunu belirtmektedir. Ancak 1982 Anayasası tarafsızlık ilkesini ön plana çıkararak; çıkarları birbirine karşı olan tarafların sosyal konumlarına bakmaksızın, düzenlemelerin yapılması ve güvenceye kavuşturulmasını benimsediğini ifade etmektedir. Anayasa’da, “güçsüzü korumasız bırakarak; güçlünün yanında yer alan biçimsel eşitlik anlayışı”nın hâkim kılındığı sonucuna varmaktadır.

Sendikaların merkezileşmesi ile güçlenmesini tepeden düzenlemeye çalışan; sendikaların faaliyetlerini, üyelerinin niteliğini, kurulmasını ve üyelerinin menfaatlerini nasıl koruyacağını denetleme işlevini yürüten bir yapıda olduğu belirtilen (Urhan, 2005a, s. 146) “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu” ile “2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” 7 Mayıs 1983’te yürürlüğe girmiştir. Ayrıca önceki Kanunlara göre, sendikal örgütlenmelere ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin kısıtlayıcı ve daha ayrıntılı hükümler yer almıştır. Bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Çelik, 2016b, s. 359):

- Sendika kurma ve üyelik konusuna ilişkin olarak, sendika üyeliği yalnızca “hizmet sözleşmesi” ile çalışanlara tanınmış; üyeliğin işverene bildirim zorunluluğu sonrasında ise “fiilen çalışıyor olma” koşulu yeterli olmakla beraber sendika kurucusu olabilmek için en az 1 yıldan beri çalışıyor olma şartı aranmıştır.
- Sendikaların faaliyetlerine ilişkin sendikaların üyelerinden veya işçilerden yana olan politikalarda dahi siyasal faaliyette bulunabilmesinin önü kesilmiştir.
- Toplu iş sözleşmesi yetkisi alınabilmesi için o iş kolunda çalışan işçilerin %10’unun temsil edilmesi şartı getirilmiştir.
- Grev yasaklarının kapsamı genişletilmekle beraber; Bakanlar Kurulu’na “genel sağlık ve milli güvenlik” gerekçesi ile kapsamı çok geniş bir grev erteleme yetkisi verilmiştir. Ayrıca erteleme sonunda uyuşmazlığın devamı halinde YHK’na gidilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Sadece çıkar grevi kanuni grev olarak tanımda yer alıp; hak grevi, siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi yasadışı olarak tanımlanmıştır (Koray, 1994: 200-201). Görüldüğü üzere, 275 Sayılı Kanunun aksine “grev geciktirme” veya “soğutma” mekanizması yerine getirilen keyfi kullanılmasının önü açık olan “erteleme”, fiili bir grevi yasaklama rejimine dönüşmüş ve gönüllü arabuluculuğun yerini zorunlu tahkim almıştır.

1983’ten 1991’e kadar süren Anavatan Partisi (ANAP) iktidarı, 12 Eylül rejiminin belirlediği ekonomik yapılanmayı sürdürmüştür. Bu dönemde ortaya çıkan yeniden yapılanma, özelleştirme, alt işveren (taşeronlaştırma), esneklik kavramları ile yürütülen

politikalar, sendikaların örgütlenmelerinde önemli bir rol üstlenmiş; sendikasılaştırma sürecinin başlamasına ve önceki döneme göre sendikaların siyasal gücünün ve faaliyetlerinin zayıflamasına neden olmuştur (Işıklı, 2003, s. 108). Bu gelişmeler sonucunda sendikalar grevle mücadele yolunu seçmede sık sık kararsızlık içerisinde kalmışlardır. Ancak yasal düzenlemeler, hükümet ve işverenlerin aynı tutum içerisinde hareket etmeleri sonucunda mücadelelerde artış olmasına rağmen sendikaların taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinde ücret artışları işçilerin istediği düzeye erişememiştir (Tokol, 1994, s. 100).

1991’de Doğru Yol Partisi (DYP)-Sosyaldemokrat Halkçı Parti (SHP) koalisyon hükümetinin iktidara gelmesinden sonra 1993’te onaylanan ILO’nun 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesiyle sendikal örgütlenmeye ilişkin önemli bir adım atılmıştır (Işıklı, 2003, s. 109). Sendikal örgütlenme özgürlüğünü uluslararası platformda güvence altına alan bu sözleşmenin 2. maddesi, sadece çalışanlara değil işverenlere de örgütlenme hakkı vermekte ve bu hakkı üç temel evrensel ilke etrafında toplamaktadır (Efendioğlu, 2012, s. 8-9). Bunlar; (1) ayırım gözetilmeksizin, (2) önceden izin alınmadan sendika kurulabilmesini ve (3) kurulan bu sendikalara üye olunabilmesidir. Bu ilkeler sözleşmenin sendika çokluğu ve sendika özgürlüğü ilkelerini içerdiğini göstermektedir. Bu sözleşmenin onaylanması ile birlikte, Anayasa’nın ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun sözleşmeye uyumlu hale getirilmesi taahhüt edilmekteydi. Ancak yürürlükte olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile bu sözleşmenin ilkeleri arasında uyumsuzluklar bulunmaktaydı. Bunları şu şekilde özetlemek mümkündür (Erdayı, 2009, s. 222-223):

- Sendikaların taban örgütlenmede sadece işkolu esasına göre (işyeri ve meslek esasına göre kurulamaz) kurulabilmesi; üst örgütlenmede ise sadece konfederasyon olarak örgütlenebilmesi (federasyon olmaması) hükme bağlanmıştır. Her ne kadar güçlü bir sendikacılık oluşturmak için bu biçimler belirlenmiş olsa da; 87 Sayılı Sözleşme’nin 2. maddesi ve 5. maddesi olan çalışanların istedikleri kuruluşları kurabilme, özgürce federasyon ve konfederasyon kurabilme ve bunlara üye olabilme hükümleri ile uyumsuzluk içerisindeydi.
- 2821 Sayılı Kanunun sendika kurucularının niteliklerini belirten 5. maddesinde yer alan Türk vatandaşı olma ve Türkçe okur-yazar olmak şartlarının yer alması sözleşmenin 2. maddesindeki ayırım yapılmaması gerektiği ilkesi ile uyumsuzluk içerisindeydi.

- Sendikalar Kanunu’nun 14. maddesinde, işçi sendikalarının ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilme koşulu olarak sendika kurucularına ilişkin aranan şartlardan başka en az on yıl çalışma ve şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise en az bir yıl bilfiil çalışma şartları aranmaktaydı. Bu hüküm, sözleşmenin 3. maddesinin içerdiği çalışanların temsilcilerini serbestçe seçebilme ilkesi ile uyumsuzluk içerisindeydi.
- Sözleşmenin 3. maddesindeki çalışan örgütlerinin tüzük ve iç yönetmeliklerinin serbestçe düzenleyebilmesi ile ilgili olan 2821 Sayılı Kanunun 23. maddesinde uyumsuzluk bulunmaktaydı. Sendikaların toplayacakları aidatı kanun ile sınırlayarak tüzüğün serbestçe düzenlenmesine müdahale söz konusuydu.
- 87 Sayılı ILO Sözleşmesinde sendika hakkını tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin tanınmaktadır. Ancak 2821 Sayılı Kanun yalnızca “hizmet akdine dayanarak çalışan” işçileri kapsamaktaydı. Sözleşme işçi-memur ayrımı yapmaksızın sendikalaşma hakkını güvence altına alırken; bu dönemde mevzuatta memurların sendikalaşma hakkının bulunmaması da bir diğer (belki de en önemli) uyumsuzluktu.

87 Sayılı ILO Sözleşmenin onayı ile birlikte yukarıda belirtilen uyumsuzlukların giderilmesi amacıyla birtakım değişiklikler yapılmıştır. Anayasa’da sendikaların siyaset yapma yasağına ilişkin olan 52. maddesi¹⁷ 1995’te yapılan Anayasa değişikliği ile kaldırılmıştır (Ertem, 2015, s. 170). Ayrıca aynı tarihte 53. maddeye yapılan ek¹⁸ ile kamu görevlilerinin sendikalar ve üst kuruluşları ile toplu görüşme yapabilecekleri hükme bağlanarak sendika kurabilmeleri sağlanmıştır. Ancak Anayasa’nın grev ve lokavt hakkına ilişkin 54. maddesine atıf yapan bu ek madde, kamu görevlilerinin toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde grev haklarının olmadığını belirtmektedir. Buna göre, kamu görevlilerinin grevli sendika hakkı söz konusu değildir.

¹⁷ 1982 Anayasası 52. madde, “Sendikalar, 13 üncü maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler”.

¹⁸ 23.7.1995 tarihinde yapılan ek şu şekildedir: “128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir”.

Ayrıca 2001 yılında Anayasa'nın 51. maddesinde¹⁹ değişiklik yapılarak "işçiler" ibaresi yerine "çalışanlar" ibaresi getirilmiş ve bunun sonucu olarak sendika kurma hakkı tüm çalışanlara sağlanarak güvence altına alınmıştır.

Anayasa'da yapılan değişikliklerin yanında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda da değişikliklerin yapıldığını söylemek mümkündür. 1997'de 47. maddede yapılan değişiklikle, sendikalar ve konfederasyonların idari ve mali denetiminde tüm yetki sendika içinde oluşturulan denetleme kurulları veya denetçilere verilmiştir. Daha öncesinde bu yetkiye devlet sahip olup, değişiklikle sendika bağımsızlığı ilkesine uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Daha önce belirtilen, Sendikalar Kanunu'nun 14. maddesindeki seçilebilme koşullarındaki azami süreler 2007'de yapılan değişiklikle kaldırılmıştır. Sözleşmedeki serbestçe seçilebilme ilkesi ile uyumlaştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca Kanunun kurucularda aranan niteliklerin belirtildiği 5. maddesinde daha öncesinde "... sendikaların kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri çalışır; ..." ibaresi 2008 yılında yapılan değişiklikle sadece "... sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak;..." şeklinde değiştirilmiştir. Sendika kuruculuğunda fiilen çalışmayla ilgili süre sınırlaması kaldırılmıştır. Sözleşmenin ayırım yapılmaksızın tüm çalışanların sendikaları kurabileceğine ilişkin maddeye uyum sağlanmaya çalışıldığını söylemek mümkündür.

Anayasa'da ve 2821 Sayılı Kanunda 87 Sayılı ILO sözleşmesine ilişkin uyumsuzlukların giderilmesi amacıyla yapılan bu değişikliklerin yanında en önemlisi "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu"nda 1997'de yapılan değişiklikle²⁰ devlet memurlarının sendika kurabilmelerinin ve üye olabilmelerinin önü açılmıştır. Kanunda yapılan bu değişiklikle birlikte halen yürürlükte olan "2001 tarihli 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" çıkarılmıştır. Devlet memurlarının örgütlenmesinin ve toplu sözleşmeye ilişkin usul-esaslar belirlenmiş ve memurların sendika özgürlüğü ayrı bir kanunla düzenlenmiştir. Burada değinilmesi gereken en önemli husus daha önce belirtildiği üzere grev hakkının verilmemesidir. Kısaca, yapılan düzenlemelerin yeterliliği tartışılrsa da 1993'ten itibaren 87 Sayılı ILO sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin yapılmaya çalışıldığını söylemek mümkündür.

¹⁹ Sendika kurma hakkına ilişkin Anayasa'nın 51. maddesi 3.10.2001 yılında yapılan değişiklikle "çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" şeklini almıştır.

²⁰ 14.7.1965 tarihli 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesinde 12.6.1997'de yapılan yeniden düzenlenmeye göre, "Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler".

Sendikal örgütlenme ile ilgili ele alınan Anayasa ve Kanun maddelerinden de anlaşılacağı üzere 1982 Anayasası ile buna dayalı olarak çıkarılan 2821 Sayılı ve 2822 Sayılı kanunlar önceki döneme kıyasla tüm işçiler ve onların temsilcileri olan sendikalar ile konfederasyonların aleyhine düzenlemeler getirmiştir. Bu yüzden 1980-2000 arası dönemde konfederasyonlar ne gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarının ele alınması çalışma açısından önem arz etmektedir.

12 Eylül müdahalesi sonrası çıkarılan 1982 Anayasası ve sendikal örgütlenmeye ilişkin kanunlar yalnızca sol ideolojiye mensup sendikalar veya konfederasyonlara yönelik uygulamaları içermemiş, tüm işçiler ve temsilcilerini olumsuz etkilemiştir. TÜRK-İŞ, bu döneme kadar sürdürdüğü siyasal iktidarla işbirliği politikasından vazgeçerek, mücadeleci çözüm arayışı yoluna girmiştir. Bunun ilk örneği olarak, 1987 genel seçimlerinde ANAP’a oy verilmemesi için kampanya yürütülmesi ile iktidar yanlısı politika yerine iktidarın karşısında yer almış olmasını göstermek mümkündür (Uçkan, 2002, s. 94). Ayrıca Konfederasyonun genel merkezi direktifleri dışında hareket edebilen “şube platformları” kendiliğinden oluşmuş ve bu durum sendika içi demokrasi için önemli bir adım olarak kabul edilmiştir. Şube platformları, 1987 yılının “eylem yılı” olmasında önemli bir rol oynamıştır. Bu eylemler TÜRK-İŞ’in “teslimiyetten mücadeleye” geçişini sağlamıştır (Mahiroğulları, 2017, s. 366). 1987’yi izleyen yıllarda ise, TÜRK-İŞ sendikacılığının eylem biçimi ve geleneklerinin yetersizliği sonucunda işçileri sendikal kuruluşların sınırlarını, niyet ve yeteneklerini aşan bir dizi yeni eylem biçimine itmiş ve grevlerin yoğunlaştığı bir dönemin içine girilmiştir. Örneğin; 1989 Bahar Eylemleri, 1990-1991 Zonguldak İşçi Hareketleri ve 1991 Genel Grevi gibi hareketler sendikal hareketlere yön veren mücadeleler olarak gösterilmektedir²¹ (Işıklı, 2003, s. 108-109; İleri, 2009, s. 330). Bu işçi hareketlerinde, TÜRK-İŞ etkin bir görev üstlenmemiştir; bunlar işçi tabanından ortaya çıkan ve sendikaları peşinden sürükleyen mücadeleler olarak değerlendirilmektedir. Müdahale sonrasında 1992’ye kadar sendikal hareket içindeki gücü artış gösterse de 1992’de DİSK’in tekrar faaliyete geçmesiyle birlikte 1993’te üyelik payında düşüş (%5) yaşamıştır. Ancak dönem içerisinde ve hatta

²¹ Türkiye’de, 1980 sonrası uluslararası rekabette ayakta kalabilmek için 1980’lerin sonuna kadar maliyetleri düşürme yoluna gidilmiş ve bundan ilk etkilenen işçi ücretleri olmuştur. 1979 ile 1988 reel ücretler karşılaştırıldığında yaklaşık %50’lik bir düşüş söz konusudur. Reel ücretlerin düşüşlerinin ciddi boyutlara ulaşması ile birlikte 1989 yılından itibaren işçilerin tepkilerine neden olmuştur (Çetik ve Akkaya, 1999, s. 83).

günümüze kadar en büyük konfederasyon olma özelliğini yitirmemiştir (Uçkan, 2002, s. 94, 99).

12 Eylül müdahalesinin hemen öncesinde DİSK, Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası'na (MESS) bağlı işyerlerinde büyük çapta grevler sürdürmekteydi. Müdahale ile birlikte bu grevlere katılan işçiler, MGK'nın çağrısıyla grevleri sonlandırıp işbaşına dönmüşlerdir. DİSK ve bağlı sendikaların faaliyetlerinin durdurulması ile birlikte üye işçilerin çoğu, 1980-1983 arasındaki ara dönem sonrasında işkollarındaki TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'e bağlı sendikalara katılırken bazıları da bağımsız sendikalar kurmuşlardır. 1992 yılında tekrardan faaliyete geçmesiyle birlikte DİSK'in 8. Genel Kurulu'nda daha öncesinde benimsenen geleneksel mücadeleci sendikal anlayışı olan "militan sınıf sendikacılığı"nın devam etmesi veya yeni bir anlayış olan "çağdaş sendikacılık" anlayışının benimsenmesi konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bu farklı görüşlerin arasından çağdaş sendikacılık anlayışı kabul görmüştür ([http-4](http://4)). Mahiroğulları da (2017, s. 379), 1980 öncesinde var olan sınıfsal mücadele kimliği yerine sol ideolojiye ve değişen ekonomik, sosyal ve siyasal ortama uygun sendikal politikalarını içeren çağdaş sendikacılık anlayışının uygulanması kararını alınmış olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bu sendikacılık anlayışının, sınıfların birlikte çalışma hayatı içerisinde varolması gerektiğini sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlerde "toplumsal uzlaşmadan" yana bir sendikacılığı içerdiğinden bahsetmektedir. Yorgun (2005, s. 156), 1992'den sonra DİSK'in ilke ve hedeflerinin tartışılmaya başlandığını ve mevcut şartlara uyumu sağlayacak sendikal politika arayışına girdiğini ifade etmektedir. Ayrıca DİSK'in müdahale öncesi uyguladığı "mücadeleci sınıfsal kimliğini ve sendikacılık modelini sürdürmesi gerektiği" görüşü ile "daha çok sosyal sorunlara eğilen, değişen işçi hareketi ve değişen dünyada, işçi-işveren ilişkilerinin yeni bir boyut kazanması gerektiğini savunma anlamına gelen çağdaş sendikacılık anlayışının uygulanması gerektiği" görüşü etrafında yoğunlaşan tartışmalar gerçekleştiğini ve 1980 sonrası değişen dünya ile Türkiye'nde yeni bir süreçten geçmesinin sonucu olarak çağdaş sendikacılık anlayışının kabul gördüğünü belirtmektedir. 20-26 Haziran 1992'de yapılan toplantıda DİSK Genel Başkanı Kemal Nebioğlu'nun konuşması da sendikal faaliyetlerde çağdaş sendikacılık anlayışının benimsendiğini göstermekteydi. Bu konuşma şu şekildedir: "... 12 yılda çok şey değişti. Bizim kongremize Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) genel başkanı Refik Baydur geldi. Biz de önümüzdeki günlerde TİSK'i ve genel başkanını ziyarete gideceğiz. Artık sorunları kavga ile değil, daha çok masada çözeceğiz" (Gerçek,

2012, s. 3). Kapalı olduğu dönemde TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'e geçen sendikalar, DİSK'in faaliyete geçmesiyle birlikte geri dönmüşler ve DİSK bünyesinde faaliyetlerine devam etmişlerdir (Uçkan, 2002, s. 106-107). 2000'li yıllara kadar DİSK'in faaliyetlerini özeti aşağıda yer almaktadır (Mahiroğulları, 2017, s. 380-382):

- 1992'de ICFTU'ya ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na (ETUC) üyeliği kabul edilmiştir.
- 24 Nisan 1995'te "Mezarda Emekliliğe Hayır" sloganıyla İstanbul'dan Ankara'ya gerçekleştirilen yürüyüş ile emeklilik yaşının yükseltilmesi protesto edilmiştir.
- 1997 itibarıyla toplumun tamamını ilgilendiren sorunlar karşısında sivil toplum örgütü anlayışı gösterilmiş ve "Cumartesi Anneleri", "Barış İçin 1 Milyon İmza", "Özgürlükçü Demokratik Türkiye Mitingi", "Sürekli Aydınlık İçin 1 Dakika Karanlık" gibi eylemlerde rol alınmıştır.
- 1997'de Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), TİSK ve TÜRK-İŞ ile birlikte "beşli sivil inisiyatif" olarak adlandırılan oluşumun içerisinde yer alınmış ve Refahiyol Koalisyon Hükümeti'ne iktidardan çekilme çağrısı yapılmıştır. Ortak bir metin ile birlikte birçok işyerinde iş bırakma eylemleri yapılmıştır.
- Ayrıca 1980 sonrası çalışma hayatında yaşanan "taşeron işçiliği, kadın işçilerin sorunları, kıdem tazminatında yapılacak düzenlemeler, iş kazalarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği" gibi çalışma hayatındaki öncelikli sorunlara karşı basın toplantıları düzenlenmiştir.

Askeri Müdahalenin sonrasında MGK kararıyla kapatılan bir diğer konfederasyon HAK-İŞ, 5 aylık kısa bir süre sonrasında 23 Şubat 1981'de yeniden faaliyetlerine başlama imkânı bulmuştur. 1980 sonrasında ücret sendikacılığı ve sınıfların çatışmasını öngören sınıf sendikacılığı yerine daha ılımlı politikalarla işçi ve işveren arasında dengeyi sağlayan bir sendikacılık anlayışı benimsemiştir. 1989 Bahar Eylemlerini aktif olarak desteklemiş ve aynı yıl ilk defa 1 Mayıs'ı kutlamıştır. Bu örnekler HAK-İŞ'in daha geniş bir kamuoyu oluşturma ve daha çok işçi kesimine hitap etmeye çalıştığını göstermektedir. DİSK'in kapalı ve TÜRK-İŞ'in siyasal iktidar yanlısı politikalarla ücretlerin işçilerin istediği seviyelerin altında olduğu dönemde güçlenme imkânı bulmuştur (Uçkan, 2002, s. 109, 115; Mahiroğulları, 2017, s. 373-374).

1980 sonrası MİSK ve bağlı sendikaların faaliyetleri 3 yıl süreyle durdurulmuştur. 1980'in ortalarından itibaren toplam üye payındaki gücünün erimeye başlamış ve bağlı

sendikaların hiçbirisi %10 barajını geçememiştir. MİSK, Ankara 18. Asliye Hukuk Mahkemesinin 2001/20 Sayılı kararıyla feshedilmiştir (Mahiroğulları, 2017, s. 384).

1980 öncesinde TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ ile bu konfederasyonlara bağlı sendikalar arasında önemli bir işbirliği söz konusu değildi (Yıldırım, 2007, s. 27). Ancak DYP-SHP (21 Kasım 1991-5 Ekim 1995) iktidarı döneminde ortaya çıkıp, sonraki DYP-CHP (30 Ekim 1995-6 Mart 1996) iktidarı döneminde hız kazanan ve günümüze kadar devam eden devletin çalışma hayatındaki işveren rolünün azaltılmasında etkili olan özelleştirme kampanyası sendikaların ortak çıkarlarına etki etmektedir. Bu olumsuz gelişme, sendikaların ve konfederasyonların tek çatı altında toplanmalarının önünü açmıştır. Örneğin, 1992 yılında ilk defa TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ 1 Mayıs'ı birlikte kutlama kararı almışlardır. Ayrıca farklı kitle örgütleri ile birlikte 29 Kasım 1993'te özellikle özelleştirme politikaları başta olmak üzere taşeronlaşma ve işten çıkarma sayılarındaki artışa karşı yapılan toplantıların sonucunda "Demokrasi Platformu"nu oluşturmuşlardır. Ancak HAK-İŞ'in Et-Balık Kurumu'nun satışında taraf olmasının sonucunda Platform'da anlaşmazlıkların çıkmasıyla birlikte 1995'te HAK-İŞ bu oluşumdan ayrılmıştır (Tokol, 1994, s. 114; Işıklı, 2003, s. 109). Demokrasi Platformu'ndan kalan boşluğun giderilmesi amacıyla, özelleştirme politikalarına karşı 1999'da üç büyük işçi konfederasyonu ile birlikte KESK, Kamu-Sen ve Memur-Sen gibi memur örgütleri ve çeşitli meslek odaları ile biraraya gelinerek "Emek Platformu" kurulmuştur.

1980-2000 arası dönemde çalışma hayatındaki istatistiklerin yorumlanması için 2821 Sayılı Kanunun 60. maddesine göre işçi sendikalarının kurulabileceği işkollarındaki toplam işçi sayısı ve toplam sendikalı işçi sayısı dağılımı bugün olduğu gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistiklerde ilan edilen verilere bakılması gerekmektedir. Bu ilan edilen oranlar, 2822 Sayılı Kanunun 12. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesinde yetkili sendikanın belirlenmesinde esas kabul edilmekteydi. 1984-2000 yılları arasında yayımlanan veriler Tablo 2.4.'te yer almaktadır. 1980-1983 arası dönemde daha önce belirtildiği üzere sendikal faaliyetlerin durdurulduğu "ara dönem" olması nedeniyle, bu dönemdeki sendikalı işçi sayıları ve oranları önem arz etmemektedir.

1980 başında 733 olan sendika sayısı, 12 Eylül 1980 Askeri müdahale sonrası bazı konfederasyon ve bağlı sendikaların kapatılması ile 1982'de 676'ya düşmüştür. 2821 Sayılı Kanunun kabul edilmesinin sonrasında Tablo 2.4.'te de görüleceği üzere 1984'te

de 138'e kadar gerilemiştir. Çünkü Kanunun 3. maddesi, sendikalar için meslek ve işyeri düzeyinde örgütlenmeyi yasaklamakta; işkolu düzeyinde ve Türkiye genelinde faaliyette bulunmak amacıyla sendika kurulabileceğini belirtmekteydi. Ayrıca 1990'lı yılların başlarına kadar sendika sayısında gözle görülür bir düşüş yaşanmaktayken, daha sonrasında 2000'li yıllara kadar yükselmeler olduğu Tablo 2.4.'ten anlaşılmaktadır. Ancak 1963-1980 dönemine göre sendika sayısı oldukça düşük orandadır. Bu rakamlara göre, kanunun amaçlarından biri olan güçlü ve merkezi yapılı sendikal örgütlenme modeli sağlanmış gibi görünmektedir. Ancak Uçkan (2002: 84), bu dönemde de sendikaların sayılarında artışların olduğunu ve bunun sonucunda geçmişte olduğu gibi sendikaların gücünü zayıflatan bölünmüş yapının devam ettiğini belirtmektedir.

Tablo 2.4. 1984-2000 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler (<http-5>)

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı*	Sendikalaşma Oranları (%)	Sendika Sayısı
1984	2.553.384	1.427.271	55,90	138
1985	2.819.517	1.828.471	64,85	99
1986	3.075.343	1.953.892	63,53	97
1987	3.268.038	2.044.797	62,56	91
1988	3.483.212	2.227.029	63,93	80
1989	3.564.214	1.834.968	51,48	82
1990	3.563.527	1.997.564	56,05	81
1991	3.513.064	2.130.811	60,65	98
1992	3.596.469	2.254.271	62,68	106
1993	3.742.380	2.485.681	66,41	116
1994	3.815.261	2.644.417	69,31	118
1995	3.905.118	2.667.014	68,30	109
1996	4.051.295	2.708.784	66,86	114
1997	4.215.350	2.774.622	65,82	110
1998	4.327.156	2.923.546	67,56	112
1999	4.350.016	3.037.172	69,33	107
2000	4.521.081	2.468.591	54,60	106

* Sendikalı işçi rakamları Temmuz verilerine göre alınmıştır.

Tablo 2.4'teki sendikalaşma oranlarına göre, sendikal hareketin doğuşunu simgeleyen ülkelerden olan İngiltere'den bile daha yüksek sendikalaşma oranlarına sahip olduğu ve 1980'lerden 1999'a kadar düşüş değil aksine yükselişlerin olduğu dikkat çekmektedir. Ancak İngiltere'de bu dönemde 13 milyon olan sendikalı işçi sayısı 7.8 milyona kadar düşmüş; 1980'de yaklaşık %55 olan sendikalaşma oranı 1997'de %29'lara kadar inmiştir. Bu da nerdeyse yarı yarıya bir düşüş demektir (McIlroy, 2009, s. 36). Türkiye'de ise, 1980'den 1999'a kadar %14'lük bir artış söz konusu olması sendikalaşma

oranlarının kabul edilebilir olmasını güçleştirmektedir. Bunun nedeni olarak da yasal boşluk ve bu yasal boşluktan faydalanan sendikalar gösterilmektedir. 2821 Sayılı Kanunun geçici 2. maddesinde üyeliğin yeniden düzenlenmesine ilişkin hüküm yer almaktaydı. Buna göre, üyelik bildirimi “Bu Kanunun yayımı tarihinde sendikalara kayıtlı üyelerin tespiti için Kanunun yayımı tarihinden itibaren sekiz ay içinde, faaliyette bulunan her sendika, üyelerinin açık kimliklerini, ilgili işyerinde listeler halinde ilan eder ve bu listeleri aynı zamanda iki nüsha olarak bölge çalışma müdürlüğüne tevdi eder” hükmüne bağlanmıştır. Kanunun çıkmasından önceki üyeliklerin notere tasdik edilmesine gerek duyulmamıştır. Bunun sonucu olarak da 2821 ve 2822 Sayılı Kanunların düzenlendiği %10 barajı gibi maddeler etkisiz bırakılmıştır. Bu geçici hüküm ile birçok sendikanın üye sayısı yetersiz olmasına rağmen abartılan üyelik rakamları ile işkolu barajını aşmaları ve işyerinde veya işletmede çoğunluğu sağlayabilmesinin önünü açmış ve sendikalaşma oranlarının gerçekleri yansıtmadığının nedenleri arasında yer almaktadır. Kanunun 24. maddesinde ise, sendika üyeliği bulunan işçinin geçici olarak işsiz olmasının sendika üyeliğini etkilemeyeceğinin yanında; 25. maddede ise, üyelikten çekilmede üyeliğin bir ay sonra sona ereceği belirtilmekteydi. Bunun Bakanlıkça tespit edilebilmesinin zorluğu da sendikalı işçi sayısı istatistiklerinin net olarak hesaplanmasını etkilemekteydi. Belirtilen maddelerdeki esneklikle, sendikalar tarafından bu durum suiistimal edilerek; emekli olan, işkolu değiştiren, vefat eden sendika üyesi işçilerin resmi makamlara bildirimi geç yapılmaktaydı. Ayrıca bildirim yapılan resmi makamların geriye dönük güncelleştirmeleri yapmamaları da istatistikleri etkilemekteydi (Ertem, 2015, s. 172). Sendikalaşma oranlarının hesaplanmasında gerçek oranların önündeki bir diğer engel, 2821 Sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçilerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacakları; aksi takdirde sonraki üyeliklerin geçersiz sayılacağına ilişkin hükümle ile ilgiliydi. Bu hükümle birlikte sendikalı işçi sayılarında 1980’den önceki döneme göre önemli düşüşler gerçekleşmiştir. Örneğin, 1980 yılında 5.721.077 olan sendikalı işçi sayısı Tablo 2.4.’de görüldüğü üzere 1984 yılında 1.427.271’e düşmüştür. Ancak Çalışma Bakanlığınca bu hükmün gerektirdiğinin kontrol altında tutularak saptanması mümkün görünmemekteydi.

Görüldüğü üzere, 2821 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren yılda iki kez yayınlanan sendikalı işçi istatistikleri önceki dönemin istatistiklerine göre daha tutarlı olsa da güvenilir rakamları yansıtmamaktaydı. Sendikalı işçi rakamlarının sağlıklı ortaya konabilmesine yönelik olarak yapılan çalışmaların başında 1988 yılında 3449 Sayılı

Kanunla²², Bakanlığa yapılan bildirimlerin yenilenmesi gelmektedir. Ayrıca Kanunu takiben bir yıl içinde sendika üyeliklerindeki bildirimlere ilişkin noter tasdiki istenmiştir. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesi halinde önceki üyeliklerin geçersiz sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bunun sonucu olarak listelerde yer almaması gereken fazla üyelikler düşülerek; Tablo 2.4.'te de görüleceği üzere, 1988'de 2.227.029 olan üye işçi sayısı 1989'da 1.834.968'e gerilemiş ve düzenleme kısmen amacına ulaşmıştır. Ancak ilerleyen yıllarda yine benzer sorunlarla karşılaşmıştır. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2000 yılında sendikalı işçi sayılarında mükerrer (tekrar eden), emekli olan, vefat eden üyelerin sendika üyeliklerinden düşürülmemesinden kaynaklanan hataların ortadan kaldırılmasına yönelik önemli bir çalışma başlatılmıştır. 1983'ten 2000'e kadar olan sendikaların üyelik bildirimlerine ilişkin evraklar üzerinde 7-8 aylık bir çalışmayla belirtilen durumlarda olanların sendika üyelik durumları tespit edilerek gerekli işlemler yapılmıştır. Bu çalışma ile birlikte, Tablo 2.4.'te görüldüğü üzere Temmuz 1999'da 3.037.172 olan sendikalı işçi sayısı 2.468.591'e düşmüştür. Sendikalaşma oranında da yaklaşık %14'lük bir gerileme gerçekleşmiştir (Mahiroğulları, 2017, s. 387).

1980-2000 arası dönemde sendikalı işçi sayısı yıllar içerisinde artan bir seyir izlemiştir. Ancak bu dönemde de daha önce belirtilen nedenlerden dolayı sendikalı işçi sayılarının sağlıklı rakamlar olmadığını söylemek mümkündür. 1980 sonrası kayıtdışı sektörde çalışanların rakamlarındaki artışların sendikalaşma oranlarına büyük oranda etkisinin olduğu belirtilmektedir. Buna göre, ücretli çalışan sayısının Tablo 2.4.'te görüldenden daha yüksek olduğu ve bunun sonucunda sendikalaşma oranlarının önemli ölçüde düştüğünü söylemek mümkündür. Örneğin; 1999 yılında "Hane Halkı İşgücü Anket Sonuçlarına" (HAİS) göre, 22.000.000 üzerinde istihdamın olduğu Türkiye'de toplam ücretliler yaklaşık 9.800.000 civarında olup Tablo 2.4.'teki SSK'ya kayıtlı ücretlilerin toplamı ise 4.350.016'dır. HAİS sonuçlarına göre değerlendirildiğinde, sendikalaşma oranı %30, %40 civarına düşmektedir (Ertem, 2015, s. 173-174). Özetle bakıldığında, belirtilen gerekçelerden dolayı 1980'den 2000'lere kadar sendikalı işçi

²² "25.5.1988 tarihli 3449 Sayılı 2821 Sayılı Sendikalar Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun"un geçici 7. maddesinde, "Sendikalar, 2821 Sayılı Kanunun geçici 2 inci maddesine göre yaptıkları üyelik bildirimlerini, aynı Kanunun 22 inci maddesinde bildirilen usullere uygun olarak yenilemek ve bu mükellefiyetlerini Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yerine getirmek zorundadırlar. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde, bildirilen üyelikler bu süre sonunda geçersiz Sayılır..." hükmü yer almaktaydı.

sayılarının gerçek sendikalaşma oranları olmadığı sonucuna ulaşılmakta ve ilerleyen bölümlerde de görüleceği üzere 2000’li yıllarda da benzer bir tablo karşılaşılmaktadır.

2.2. 2000 Sonrası Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi ve Sendikal Kriz

2.2.1. 2000 sonrası Türkiye’de sendikacılığın gelişimi

1999 seçimlerinden sonra kurulan DSP-MHP-ANAP koalisyonu sonrasında, 3 Kasım 2002’de yapılan erken genel seçimlerde %34,3 oy oranı ile Adalet ve Kalkınma Partisi (AK PARTİ) tek başına iktidara gelmiştir. 2002’deki Seçim Beyannamesi’nde yer alan “milletimizin teşebbüs gücü, ekonomik gelişmenin en önemli kaynağıdır. Devletin ekonomideki temel rolü, piyasalarda serbest rekabet koşullarını sağlamak ve teşebbüs gücünün önündeki engelleri kaldırmaktır” ifadesi liberal politikaların sürdürüleceğinin kanıtı niteliğini taşımaktaydı. Ayrıca 2002’deki mevcut programın yetersizliklerine de yer verildiği beyannamede özelleştirmelerin durma noktasında olduğu ve bunun uygulanan ekonomik programın başarısızlığı olarak belirtilmekteydi (AKP, 2002, s. 43-44). Bu temel yaklaşımlar paralelinde ekonomi politikaları ile özelleştirme ve taşeronlaşma ilerleyen dönemlerde büyük oranda artmıştır.

Konfederasyonlar ve bağlı sendikalar dönem içinde önemli rol oynayan taşeronlaşma, özelleştirme, iş kazaları, çalışma hayatındaki dezavantajlı gruplar ve mevcut yasal düzenlemelerin getirdiği sorunlarla ilgili bilgilendirme ve basın toplantıları yapmışlar ve hala da devam etmektedirler. Örneğin; 2003 yılında TÜRK-İŞ’in desteğinde Petrol-İş Sendikası özelleştirmelere karşı Aliğa, Kırıkkale, Bursa, Ankara ve İzmit’te mitingler düzenlemiştir. 2005 yılından itibaren özelleştirilmesi başlanan TEKEL için dayanışmak ve çalışma hayatının sorunlarına ilişkin hükümetin politikalarına yönelik olarak konfederasyonlar (TÜRK-İŞ ve DİSK başta olmak üzere) tarafından çeşitli basın açıklamaları ve mitingler düzenlenmiştir. Özelleştirmeye karşı verilen önemli sendikal mücadelelerden biri de Muğla/Yatağan Termik Santralinin özelleştirilme sürecine ilişkindir. 1996-2001 yılları arasında Muğla bölgesindeki termik santrallerde ve kömür işletmelerinde örgütlü bulunan Maden-iş ve Tes-İş şubelerini ve sivil toplum örgütlerini kapsayan bir süreç başlatılmıştı (Güngör, 2012, s. 142). 2000 yılının Kasım ayında alışagelmemiş bir mücadele içine giren Maden-İş sendikası ve üyeleri, özelleştirme karşısında Tes-İş Sendikası ile birlikte faaliyetlerini yürütmüşler ve özelleştirmeye karşı direnmişlerdir. Sadece sendika üyesi veya çalışanlar ile değil, Maden-İş Şube Başkanı Süleyman Girgin’in belirttiğine göre “esnaf, belediye, cami hocasının anonsu, çevre

köylerdeki insanlar, Muğla merkezinden insanlar ve üniversiteden gelen desteklerle” bu sürece karşı Yatağan nüfusunun 2 katı sayıyla mücadele içine girmişlerdir²³. Sendikaların verdiği mücadelelerin sonucunda Yatağan Termik Santralinin özelleştirilmesi gerçekleştirilememiş, en azından ileri bir tarihe atılmasına neden olmuştur. Sendikalar özelleştirmeyi tamamen durduramamış olsalar da özelleştirme karşısında büyük bir savaşı kazanmışlardır. Ancak 2014 yılında tekrar gündeme gelen Yatağan ve Zonguldak Termik Santrallerinin özelleştirilmesine karşı TÜRK-İŞ, DİSK, KESK ve Birleşik Kamu-İş’e bağlı sendikaların protestoları ve yürüyüşlerine rağmen özelleştirilmeleri gerçekleşmiştir (http-6). Ayrıca bugünde tartışılan ve ilk kez 2001 yılında özelleştirme kapsamına alınan şeker fabrikalarının özelleştirilmemesine yönelik sendikaların faaliyetleri olmuştur. TÜRK-İŞ tarafından bu fabrikaların özelleştirilmesine karşı 1 milyon 682 bin 603 imza toplanmış ve Başbakan Binali Yıldırım’a iletilmiştir (http-7). Ancak daha sonra değinileceği üzere neredeyse tamamı özelleştirilmiştir.

Özelleştirmeye yönelik sendikaların faaliyetlerinin yanında uzun yıllar önemli bir sorun olan taşeron çalıştırma meselesi de sendikalar tarafından önemli bir gündem konusu olmuştur. Taşeronlaşma, 2002’den günümüze sistematik olarak artarak özellikle kamu sektöründe yüksek oranlara ulaşmıştır. Güvencesiz çalışma ve iş kazaları nedeniyle “en sevilmeyen” iş unvanı olan taşeron sistemi “güvencesiz işçiliğin en kötü biçimi” olma özelliği taşıması nedeniyle (Lordoğlu ve Koçak, 2015, s. 120) geçmişten bugüne sendikaların ve konfederasyonların tepkisini çekmektedir. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay’ın “kölelik düzeni ve örgütlenme önündeki ciddi bir engel” olarak nitelendirdiği taşeronlaşmaya yönelik 2014’te Ankara’da 50 bin işçinin katıldığı “Kölelik Düzenin Son” mitingi düzenlenmiş ve ilerleyen dönemlerde de bu konuda çeşitli basın açıklamaları yapılmıştır. DİSK’te “taşeron işçilere ayrımsız-koşulsuz kadro” sloganıyla her platformda bu konuyu gündeme taşımıştır. Hatta çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin birçoğunda hükümeti destekleyen HAK-İŞ tarafından yapılan “taşeron işçisi gerçeği” araştırmasında, çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunlar nedeniyle taşeron çalışanları “modern köle” olarak tanımlanmış ve iyileştirilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi gerekliliği kamuoyuna basın toplantısıyla duyurulmuştur (http-8). Sendikaların taşeronlaşmaya ilişkin yaptıkları faaliyetler ile daha sonra değinileceği üzere kadroya geçişler sağlanmıştır.

²³ Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yatağan Şube Başkanı Süleyman GİRĞİN ile yapılan 05.12.2012 tarihli sözlü görüşmeden alıntıdır.

Bu dönemde üzerinde durulması gereken önemli konulardan biri de sendikal örgütlenmenin hukuki boyutuna ilişkin yapılan değişikliktir. 2012 tarihli “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun taslağının hazırlanması aşamasında sendikalar biraraya gelerek, bu konudaki görüşlerini hükümete ve partilere iletmışlerdir. Ancak bu konudaki beklentilerin karşılanması hususunda gerekli adımların atılmadığı kanunun maddelerinden anlaşılması mümkündür. 7.11.2012’de yürürlüğe giren Kanun ile o güne kadar yürürlükte olan 2821 ve 2822 Sayılı kanunları tek çatı altında birleştirilerek tek kanun sistematığıne geçilmesi amaçlanmıştır. 6356 Sayılı Kanun ile mevcut olan düzenlemenin yenilenme nedenlerini kısaca şu şekilde özetlemek mümkündür (Dereli, 2013, s. 42):

- Küresel rekabet ve artan işsizlik oranları karşısında sendikacılığın teşvikinin güç kazanmasının sağlanması,
- 12 Eylül Askeri Müdahalesinin bir ürünü olan ve uluslararası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerin 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerine uyumunun sağlanması,
- 2821 ve 2822 Sayılı kanunların uygulanmasındaki sorunların ortadan kaldırılması,
- İşkolu barajının düşürülmesiyle toplu pazarlık süreçlerinin kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

Ancak sendikal hakların uluslararası standartlarla paralel ve çalışma yaşamının daha özgürlükçü olması amacıyla Meclis’e sunulan bu Kanun, gerçekleştirmek istenilen amaçlarla çelişerek önceki kanunları “makyajlayarak” yürürlüğe konulmasından öteye gidilememiştir (Özveri, 2015, s. 155). Kanunla getirilen ve sendikalaşma oranlarında önemli rol oynayan bazı hükümlerin incelenmesi de bunu kanıtlar niteliktedir. Bunları şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Kanun örgütlenme ile ilgili %10’luk barajı önce %3’e ve daha sonrasında 2014’te 6552 Sayılı Kanunla²⁴ %1’e indirmiştir. Ancak 6552 Sayılı Kanunda (Ek Madde 1²⁵) bu %1’lik baraj, Ekonomik ve Sosyal Konsey’e üye konfederasyonlardaki sendikalar için geçerliydi. Üye olmayanlarda ise, %3’lük baraj sabitti. 2015’te Anayasa Mahkemesi

²⁴ “10.9.2014 tarihli 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun”un 20. maddesine göre, 6356 Sayılı Kanunun 41 inci maddesinin birinci ve beşinci fıkralarında yer alan “yüzde üçünün” ibareleri “yüzde birinin” ... olarak değiştirilmiştir.

²⁵ 10.9.2014 tarihli 6552 Sayılı Kanun Ek Madde 1’e göre, “41. maddenin birinci ve beşinci fıkralarında ... yer alan kurulu bulunduğu işkolunda yüzde bir üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır.”

kararı ile bu baraj koşulu ayırımı eşitlik ilkesine aykırı bulunarak, barajın tüm sendikalar için %1'e indirilmesi sağlanmıştır.

2822 Sayılı Kanunun çok eleştiri alan konularından biri işkolu barajının olmasıydı. Toplu iş sözleşmesine yetki kazanılmasına yönelik 2822 Sayılı Kanunun 12. maddesindeki %10 işkolu barajı ile işyerinde veya işletmede işçilerin yarıdan fazlasını üyesi olarak bulundurulması koşullarını ILO “çift kriter” olarak adlandırmakta ve bu konuda eleştirileri bulunmaktaydı. İşçilerin toplu pazarlık haklarının işkolu ve işyeri düzeyinde bazı koşullarla sınırlandırılmasının 98 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin ilkelerinden toplu pazarlık özgürlüğüne aykırı olduğu ifade edilmektedir. ILO'nun 275 Sayılı Kanundaki sadece “işyerinde yarıdan bir fazla” koşuluna herhangi bir eleştirisi olmamış; işkolu barajı ile işyeri/işletme çoğunluk koşullarının birlikte yer aldığı 2822 Sayılı Kanun ise eleştirilmişti (Dereli, 2007, s. 93). Ayrıca Özveri'nin (2012a, s. 120-121), 6356 Sayılı Kanunu değerlendirdiği çalışmasında, bakanlık tarafından yayınlanan istatistiklere göre sendikaların %10 barajı altında kalıp kalmayacaklarının belirlenmesi sendikaları kaygı içerisinde bıraktığını belirtmektedir. Temmuz 2000 istatistiklerinde 9 sendikanın işkolu barajı altında kalması ile sendika üyesi 177.972 işçinin toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamadığı örneği ile işkolu barajının olumsuz etkisini kanıtlamaktadır. İşkolu barajına ilişkin 2822 Sayılı Kanunun çıkarılmasından sonra ILO'ya ilk şikâyetle bulunan TÜRK-İŞ, 6356 Sayılı Kanunun taslağının hazırlanmasındaki süreçte %10 işkolu barajının kaldırılmasına karşı çıkmış ve düşürülmesinden yana olmuştur. DİSK ve HAK-İŞ ise, tamamen kaldırılmasından yana tavır sergilemiştir (Sarıca, 2013, s. 10). İşgücü piyasasında güçlü sendikacılığın oluşturulması amacı ile 6356 Sayılı Kanunda %10'luk işkolu barajı önce %3'e sonrasında ise %1'e indirilmiş; işyerinde %50+1 ve işletmede ise %40 üyeye sahip olma koşulları ile çift kriter uygulaması yine bulunmakla beraber sadece şekil değiştirmiştir. Özveri (2012b, s. 156) çalışmasında, güçlü sendikacılığın oluşturulmasına ilişkin yorumu şu şekildedir:

Güçlü sendikacılık için var edilen işkolu barajının, teknolojinin vermiş olduğu olanaklarla hem işkolunda çalışan sayısının hem sendikalı sayısının gerçek rakamlarla belirlenebilir hale gelmesiyle birçok sendikanın barajın altında kalacağı gerçeğinin görülmesi karşısında her dönem yasa çıkararak yayımlanmasının ertelenmesi güçlü sendikacılık için çıkılan yolun, sendikal hareketi getirdiği yeri göstermesi açısından çarpıcıdır.

Tablo 2.5. 2018 yılında toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki işçi sayıları (http-9)

İşkolu	Toplam İşçi	Toplam Sendikalı İşçi	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Dışındaki İşçi
Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	151.358	35.252	35.011	241
Gıda Sanayii	571.080	76.215	74.663	1.552
Madencilik ve Taş Ocakları	191.538	35.169	34.459	710
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	482.142	52.645	49.638	3.007
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	1.040.213	94.338	89.274	5.064
Ağaç ve Kâğıt	241.878	20.240	19.208	1.032
İletişim	61.660	14.153	14.140	13
Basın, Yayın ve Gazetecilik	92.159	6.246	5.846	400
Banka, Finans ve Sigorta	291.426	101.342	100.788	554
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	3.477.748	171.505	160.255	11.250
Çimento, Toprak ve Cam	173.550	34.970	34.202	768
Metal	1.553.106	280.167	278.333	1.834
İnşaat	1.747.228	55.167	52.711	2.456
Enerji	235.841	66.210	65.311	899
Taşımacılık	777.741	75.658	68.880	6.778
Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	168.839	14.939	14.663	276
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	382.685	46.542	45.663	879
Konaklama ve Eğlence İşleri	861.471	34.214	28.578	5.636
Savunma ve Güvenlik	295.701	117.092	116.695	397
Genel İşler	1.046.832	382.333	380.998	1.335
Toplam	13.844.196	1.714.397	1.669.316	45.081

İşkolu barajına ilişkin 2018 Ocak TÜİK istatistiklerine göre hazırlanan Tablo 2.5., toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında olan sendika üyesi işçilerin sayılarını içermektedir. Bu sayılar %1’lik işkolu barajı ile değerlendirildiğinde sendikalı olmasına rağmen 45.081 işçi toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalmaktadır. İşkolu barajının olumsuz etkisini Tablo 2.5.’teki kapsam dışı sendikalı işçilerin yüksek oranlarından da görmek mümkündür.

- Sendikaya üye olma yaşı 16'dan 15'e indirilmiştir. Ayrıca aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamayacağı hükme bağlanmakla birlikte; aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabileceklerdir. Sendika üyeliği ve üyelikten ayrılma bildirimi noter tasdiki kaldırılarak, e-devlet üzerinden üyelik veya üyelikten ayrılma bildirimi getirilmiştir.

E-devlet sistemine geçiş ile birlikte işçiler elektronik ortamda sendikaya üye olabilme veya üyelikten ayrılabilme imkânı bulabilmiştir. Ancak Çelik (2015a, s. 172-173), bu sistemin üyelikte yeni sorunlara sebep olduğunu belirtmektedir. Bazı işverenler işçilerin e-devlet şifrelerini alarak veya bilgisayar başında işverenlerin gözetiminde belirleyeceği sendikaya üye olma veya üyelikten ayrılma konusunda zorladıkları üzerinde durmaktadır. Ancak bu sorunun yanında Temmuz 2013'te 1 milyon 31 bin olan sendikalı işçi sayısının bu uygulama ile Ocak 2015'te 1 milyon 297 bine (2018 Ocak'ta 1 milyon 714 bin 397) yükselerek görülür bir artışa da neden olduğunu belirtmektedir.

- Kanunun 58. maddesine²⁶ göre, sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklar sonucu yapılacak grevler (çıkar grevleri) kanuni grevler olarak belirtilmektedir.

Çıkar grevleri dışındaki diğer iş yavaşlatma, dayanışma grevi, genel grev, siyasal grev ve hak grevi kanun dışı grevler içerisinde yer almaktadır. Ayrıca Kanunun 70. maddesinde belirtilen bu kanun dışı grevlere katılan veya katılmaya teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle derhal sonlandırılabilmesi belirtilmektedir. Aynı maddede işverenin uğradığı zararlar, işçi kuruluşunca yapılması halinde işçi kuruluşu tarafından veya işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılması halinde ise kanun dışı greve katılan işçiler tarafından karşılanacağı hükme bağlanmaktadır. Kanun dışı grevin

²⁶ 6356 Sayılı Kanunun 58. maddesine göre kanuni grev, "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev" olarak tanımlanmaktadır.

yanında 62. maddede²⁷ yer alan grev yasakları ve 63. maddedeki²⁸ grev ertelemesi işçilerin önemli mücadele araçlarından biri olan grev hakkını daraltmaktadır. Bu dönem içerisinde (2003-2018 arası) milli güvenlik, genel sağlık ve ekonomik-finansal istikrar gerekçeleriyle toplamda 192 bin işçiyi kapsayan 14 grevin ertelenme kararı alınmıştır (http-10).

Tablo 2.6. 2000-2018 arası sendikal örgütlenmeye ilişkin veriler (http-11)

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikali İşçi Sayısı*	Sendikalaşma Oranları (%)	Sendika Sayısı
2000	4.521.081	2.468.591	54,60	106
2001	4.562.454	2.609.672	57.20	104
2002	4.572.841	2.680.966	58.63	99
2003	4.686.618	2.717.326	57.98	93
2004	4.916.421	2.854.059	58.05	96
2005	5.022.584	2.945.929	58.65	96
2006	5.154.948	3.001.027	58.21	94
2007	5.292.796	3.091.042	58.40	97
2008	5.414.423	3.179.510	58.72	102
2009	5.398.296	3.232.679	59.88	102
2013	11.628.806	1.032.166	8.88	121
2014	12.287.238	1.189.481	9.68	149
2015	12.744.685	1.429.056	11.21	162
2016	13.038.351	1.499.870	11.50	151
2017	13.581.554	1.623.638	11,95	160
2018*	13.844.196	1.714.397	12,38	164

*Sendikali işçi rakamları Temmuz verilerine göre alınmıştır. Ancak 2018 yılı için Ocak verileri kullanılmıştır.

6356 Sayılı Kanun ile ilgili ele alınan bazı maddelerin sendikal örgütlenmeye ilişkin olumsuz taraflarının belirlenmesinin yanında 2000 sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre sendika sayıları ve sendikalaşma oranların ilişkin

²⁷ 6356 Sayılı Kanunun 62. maddesi grev ve lokavt yasaklarına ilişkindir. Buna göre, “can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Milli savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz”. Ancak Anayasa Mahkemesi’nin 22 Ekim 2014 tarih ve 2013/1 Esas Sayılı kararı ile bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerindeki grev yasağı iptal edilmiştir. Ayrıca 6.12.2012 tarihinde kabul edilen Sermaye Piyasası Kanunun 137. maddesindeki “Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer Pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile MKK (Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi) tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz” hükmü ile borsa ve finansal hizmetlerde grev yasağı bulunmaktadır.

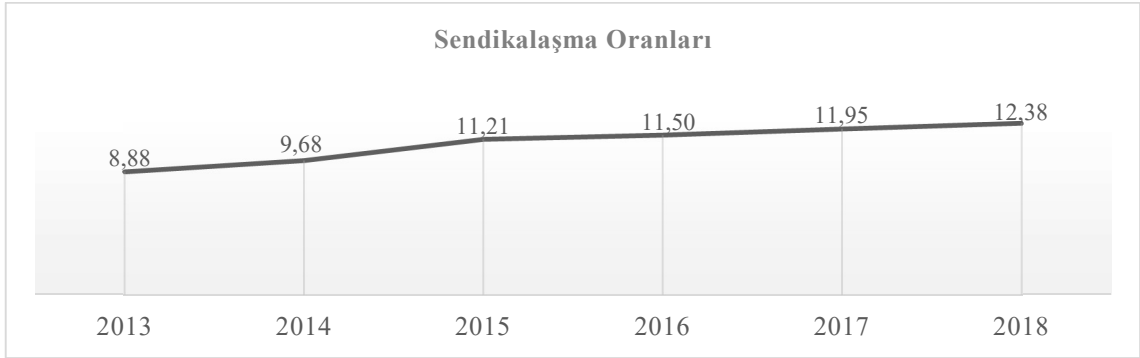
²⁸ 6356 Sayılı Kanunun 63. maddesine göre “(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. (2) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.”

verilerin ve dönemsel olarak meydana gelen değişimlerin incelenmesi daha sonrasında ele alınacak sendikal krizin anlaşılabilirliği açısından önem arz etmektedir.

Tablo 2.6.'da da görüleceği üzere, Çalışma Bakanlığı 2009 öncesi rakamların sendikal işçi sayısını yansıtmadığını varsayarak ve belirsizliği ortadan kaldırmak için 2010, 2011 ve 2012 yıllarına ilişkin verileri yayınlamamıştır. 6356 Sayılı Kanun ile sendikaların sayısında artış olduğu görülmektedir. 2009'da 102 olan sendika sayısı 2018'de yarıdan fazla artış göstermiş ve 164 olmuştur. 2013'ten sonraki sendikal işçi sayılarının önceki dönemlere göre daha gerçekçi olduğu belirtilmektedir. Çünkü 2009 öncesindeki 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesine²⁹ göre işverenlerim bildirdikleri işçi sayılarına göre sendikalaşma oranları belirlenmekteydi. 2009 yılındaki "5838 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 6. maddesi ile 2822 Sayılı Kanunun 12. maddesine şu cümle eklenmiştir: "Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır." Buna göre, daha sonraki yıllarda sendikalaşma oranlarının hesaplanmasında SGK rakamlarının dikkate alınacağı belirtilmiş ve Tablo 2.6.'da görüleceği üzere oranlara yansımıştır. 2013 yılından itibaren toplam işçi sayısındaki artış ve bunun karşısında sendikal işçi sayısındaki azalış ile birlikte uzmanlarca tartışılan bu rakamlar daha gerçekçi oranlara inmiştir. Ayrıca Kasım 2013'ten itibaren yürürlüğe giren e-sendika üyeliği ile e-devlet üzerinden üyeliklerin yapılması ile geçmişteki gerçek dışı üyeliklerin önüne geçilmiştir. Böylece, sendika üyeliği veya ayrılma işlemi bakanlık sitemine anında işlenmesiyle bakanlıkça açıklanan sayıların gerçeğe yakın olması sağlanmaktadır. Örneğin, 2009'da %59,88 olan sendikalaşma oranı 2013'te %8,88 oranında olduğu görülmektedir.

²⁹ 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinde, "Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır" hükmü yer almaktadır.

Grafik 2.1. 2013 sonrası sendikalaşma oranlarının dağılımı



Tablo 2.6.’daki sendikalaşma oranlarına göre hazırlanan 2013 sonrası değişimi gösteren Grafik 2.1. incelendiğinde, 2015 verilerinde sendikalı işçi sayısında ve buna bağlı olarak sendikalaşma oranında diğer yıllara göre daha fazla artış olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise, 6552 Sayılı Kanunun 13. maddesine göre kamuda çalışan taşeron işçileri örgütleyen işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan artışın kamu işvereni tarafından karşılanacağını hükme bağlanması olarak göstermek mümkündür. Ayrıca 6356 Sayılı Kanunun 17. maddesine göre³⁰, işçilerin aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere bağlı olarak çalışmaları halinde birden fazla sendikaya üye olabileceklerinin belirtilmesinin de sendikalaşma oranlarının yükselmesinde etkisi bulunmaktadır.

2.2.2. 2000 sonrası Türkiye’de sendikal krizin ortaya konulması

Daha önce ele alınan 1970’li yıllarda Türkiye’deki durumu kısaca özetlemek gerekirse, ithal ikameci politikalarla sürdürülen sanayileşme hedefinin tıkanması ile ihracat ürünlerinin fiyatları düşmüş, yurtdışındaki işçiler tarafından gönderilen dövizler azalmış ve ithalat hızla artmıştır. Böylece tükenen döviz rezervleri sonucunda 24 Ocak İstikrar Kararları ile ihracat ağırlıklı bir sanayileşme hedeflenmiştir. Ülke piyasasının uluslararası pazar haline gelmesi ile birlikte artan rekabet karşısında sermaye sahiplerinin ilk başta üzerinde yoğunlaştıkları faktör olan işgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için engel

³⁰ 6356 Sayılı Kanunun 17. maddesine göre, “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikleri geçersizdir”.

teşkil ettiğine inanılan sendikaları güçsüzleştirmeye yönelik stratejiler geliştirilmeye başlanmıştır (Koç, 2006, s. 164). Ayrıca bugüne kadar süren ekonomi politikalarıyla işçiler orta sınıf tüketim mallarına özendirilmeye (medya ile), üst sınıf ile hayat tarzlarının benzerlik gösterdiği yanılgısına düşürülmeye ve tüketim toplumu oluşturulmasıyla zayıf olan sınıf bilinci iyice yok edilmeye çalışılmış ve hala çalışılmaktadır (Şahin, 2013, s. 32).

Üyelerinin ve tüm işçi sınıfının çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik uyguladığı politikalar ile birlikte, 1980'lere kadar en başarılı örgütlenebilme özelliği olan sendikalar bugünde nicel ve nitel açıdan bir duraklama hatta gerileme dönemi içerisindeyler. Sendikalar işçi sınıfının toplum içindeki rolünün geliştirilmesinde ve sosyal devlet anlayışının ortaya çıkmasında önemli bir kurum olarak görülmektedir. Uzun bir geçmişi olan bu kurumların günümüzde işgücü piyasalarında “mümkün olduğu kadar çok esneklik, olabildiğince az kural” anlayışı ile daha önce tecrübe etmedikleri dünya genelinde bir krizin içinde oldukları belirtilmektedir. Yarı-zamanlı, geçici istihdam, tele çalışma, eve iş ve belki de en önemlisi taşeron çalışma gibi standart olmayan esnek çalışma biçimleri ile işçilerin birlikte hareket etme bilincinin yani sendikal örgütlenmenin engellendiğini söylemek mümkündür (Çelik, 2006, s. 20, 22).

Sendikal krizin varlığından bahsedilebilmesine yönelik somut göstergelerden en önemlisi sendikalaşma oranlarıdır. Sendikal hareketin ilk ortaya çıktığı veya sendikalaşmanın yüksek olduğu ülkelerin çoğunda Keynesyen iktisadi politikaların sorgulanmaya başlandığı 1970'li yıllar sonrasında sendikal örgütler nicel açıdan olumsuz etkilenmiş ve sendikalaşma oranları düşüşe geçmiştir (Müftüoğlu, 2006, s. 140). Türkiye’de işçi sınıfı veya ücretli çalışanlar kesiminin toplam istihdam içindeki payı her geçen yıl artmasına rağmen nicel olarak artan bu kesimin sınıf mücadelesinde veya örgütlenme konusunda gerileme içerisinde olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2007, s. 105).

Sendikalaşma oranlarının aslında varolandan daha yüksek çıkmasının gerekçesi daha önce de belirtildiği üzere, Bakanlığın hesaplama yöntemlerinden kaynaklanmaktadır. Çelik (2015b), hesaplamada kayıtlı istihdamın değil tüm işçilerin dahil edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca 2015’te 12 milyon 181 bin olan kayıtlı işçinin yerine kamu görevlileri dışındaki işçilerin toplam sayısı olan yaklaşık 14 milyon 600 bin işçinin hesaplama dahil edilmesiyle sendikalaşma oranının %10.65’ten %8-9’a düşeceğini ve bunun da “brüt sendikalaşma” oranı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca “net sendikalaşma” oranlarının önemini ve bu oranın hesaplanması için toplu sözleşme

kapsamındaki işçi sayısına bakılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, sendikalaşma oranlarının daha gerçekçi olabilmesine yönelik olarak farklı hesaplama yöntemleri araştırılmaktadır. Bu yöntemlerden biri de Çelik ve Lordoğlu (2006, s. 18) tarafından önerilmektedir. Bu yöntemde, ILO tarafından da hesaplamalarda kullanılmakta olan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı veya toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı kullanılmaktadır.

1980 sonrasında Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinin sürelerinin önce 2822 Sayılı Kanun ve sonrasında 6356 Sayılı Kanun ile en fazla 3 yıl süreyle yapılabileceği hükme bağlanmaktadır³¹. Uygulamaya bakıldığında yapılan toplu iş sözleşmelerinin genellikle 2 yıl süreyle yapıldığı anlaşılmaktadır. Bakanlığın verilerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayıları yıllık olarak verilmekte ve bu yüzden Çelik ve Lordoğlu (2006) 1984-2004 yılına ait sendikalaşma oranlarını ortaya koymak amacıyla hesaplamaları yaparken, iki yıllık toplam ve ortalamaları dikkate almaktadırlar. Her yıl açıklanan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki toplam işçi sayısı, toplu iş sözleşmelerinin genellikle iki yıllık sürelerle yapılmasından dolayı toplam sendikalı işçi sayısının altında kalmasına neden olmaktadır. Bu yüzden toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin toplamı, toplam işçi sayısına oranlanmasıyla sendikalaşma oranının ortaya çıkacağı belirtilmektedir (Özkaplan, 1994, s. 163). Sonuç olarak, yıllık toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının toplam işçi sayısına bölünmesi yerine iki yıllık toplam veya ortalamaların alınması ve bu rakamın toplam işçi sayısına oranlanması ile daha net oranlara ulaşılması mümkündür.

Visser (2006, s. 43-44) çalışmasında yer verdiği farklı ülkelerin sendikalaşma oranlarına ilişkin olarak 1980-2003 yılları arasında bazı ülkelerde önemli düşüşlerin olduğunu belirtmektedir. Örneğin, Fransa %44,2, İngiltere %44, Japonya %16,3, ABD %10,6 gibi sendikalaşma oranlarında 1980-2003 arasında düşüşler görülmektedir. Farklı ülkelerde sendikalaşma oranlarında düşüşlerin olduğu bu dönemde Türkiye’deki değişimin ortaya konulması amacıyla Tablo 2.7. ve Grafik 2.2. incelenmesi gerekmektedir.

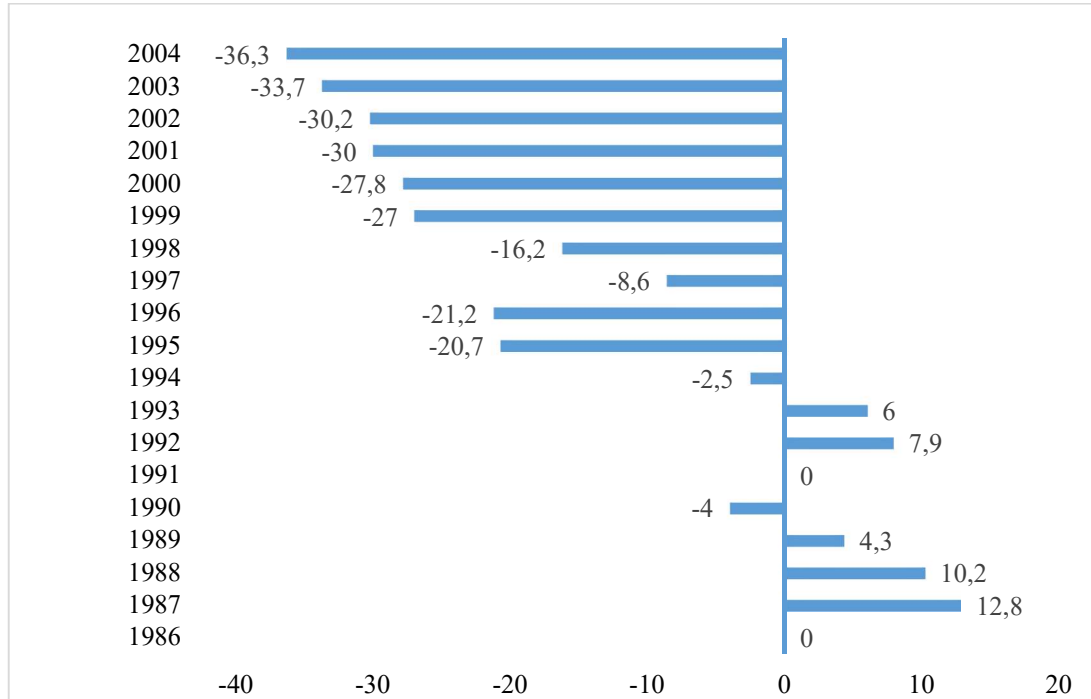
³¹ 2822 Sayılı Kanunun 7. maddesi ve 6356 Sayılı Kanunun 35. maddesine göre toplu iş sözleşmeleri en az bir ve en fazla üç yıl süreyle yapılabilmektedir.

Tablo 2.7. 1984-2004 arası toplu iş sözleşmesi kapsamı ile toplam sendikalı işçi sayısının hesaplanması

Yıllar	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı*	İki Yıllık Toplamlara Göre	İki Yıllık Ortalamalara Göre
1984	340.095	-	-
1985	919.810	1.259.905	-
1986	707.230	1.627.040	1.443.473
1987	923.093	1.630.323	1.628.682
1988	629.303	1.552.396	1.591.360
1989	829.341	1.458.644	1.505.520
1990	483.852	1.313.193	1.385.919
1991	1.089.549	1.573.401	1.443.297
1992	450.906	1.540.455	1.556.928
1993	1.068.289	1.519.195	1.529.825
1994	227.880	1.296.169	1.407.682
1995	765.928	993.808	1.144.989
1996	515.840	1.281.768	1.137.788
1997	841.518	1.357.358	1.319.563
1998	219.434	1.060.952	1.209.155
1999	828.458	1.047.892	1.054.422
2000	208.595	1.037.053	1.042.473
2001	775.478	984.073	1.010.563
2002	255.059	1.030.537	1.007.305
2003	629.240	884.299	957.418
2004	325.189	954.429	919.364

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, toplu iş sözleşmeleri verileri dikkate alınmaktadır.

Grafik 2.2. 1986-2004 arasında toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısındaki değişim-%



Not: Tablo 2.7.'de yer alan toplu iş sözleşmelerinin "iki yıllık ortalamalara göre" sütunu dikkate alınmaktadır.

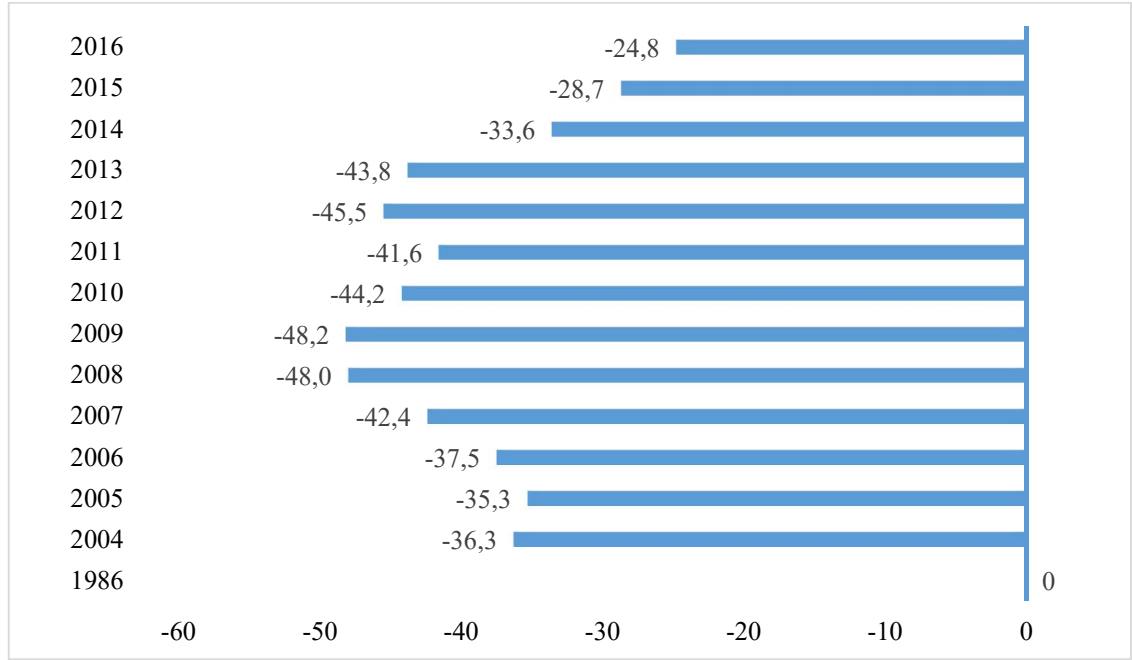
Tablo 2.7.’deki iki yıllık toplamlar 1984 yılından başlayarak her yılı bir önceki yılla toplayarak (1984+1985=1985, 1985+1986=1986 gibi) iki yıllık toplam sütunu elde edilmektedir. İki yıllık ortalama sütunu ise, iki yıllık toplamlar ardışık olarak toplanıp ikiye bölünerek ((1985+1986):2=1986) bulunmaktadır. İki yıllık toplamlar, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin çeşitli nedenlerle sarkması nedeniyle sağlıklı sonuçlar vermemektedir (Çelik ve Lordoğlu, 2006, s. 18). Bu yüzden iki yıllık ortalamalara göre hazırlanan Grafik 2.2.’de 1986 yılı 0 kabul edilip bu yılla ileriki yıllar arasındaki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarının yüzdelik değişimine bakıldığında ciddi bir düşüşün olduğu görülmektedir. 2000’li yıllardan itibaren toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin rakamlarında önemli düşüşler olduğu; hatta 1986-2004 arasında toplu iş sözleşmesi kapsamında %36,3’lük bir düşüş olduğu Grafik 2.2.’de görülmektedir. Ayrıca 2016’ya kadar olan yıllar içindeki değişimle ilgili veriler aşağıdaki Tablo 2.8. ve Grafik 2.3.’te yer almaktadır. Grafik 2.3.’te yine 1986 yılı 0 kabul edilip, 1986-2016 arasındaki yıllara ilişkin değişim ortaya koyulmaktadır.

Tablo 2.8. 2004-2016 arası toplu iş sözleşmesi kapsamı ile toplam sendikali işçi sayısının hesaplanması

Yıllar	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı*	İki Yıllık Toplam	İki Yıllık Ortalama
2004	325.189	954.429	919.364
2005	587.456	912.645	933.537
2006	304.392	891.848	902.247
2007	466.429	770.821	831.335
2008	262.786	729.215	750.018
2009	504.796	767.582	748.399
2010	338.671	843.467	805.525
2011	504.016	842.687	843.077
2012	227.672	731.688	787.188
2013	661.929	889.601	810.645
2014	366.582	1.028.511	959.056
2015	662.027	1.028.609	1.028.560
2016	480.080	1.142.107	1.085.358

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan “Çalışma Hayatı İstatistikleri 2004-2016” toplu iş sözleşmeleri verileri dikkate alınmaktadır (http-12).

Grafik 2.3. 1986-2016 arasında toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısındaki değişim-%



Not: Tablo 2.8.'de yer alan toplu iş sözleşmelerinin "iki yıllık ortalamaları" dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 2.8.'den elde edilen Grafik 2.3.'te görüldüğü üzere 1986 yılına ilişkin karşılaştırma yapıldığında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayılarında önemli düşüşlerin olduğu dikkat çekmektedir. 2016 yılında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı 1986 ile karşılaştırıldığında yaklaşık %25'lik bir düşüş olduğu ancak 2013'e gelinceye kadar bu düşüşün %40'lara kadar çıktığı görülmektedir. 2015 ve 2016 yıllarında toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçi sayısında önemli bir artış olmasında daha önce belirtildiği üzere 6552 Sayılı Kanunun etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2.9. 2013-2016 arası toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayıları ile sendikalaşma oranları

Yıllar*	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	İki Yıllık Ortalama (Toplu İş Sözleşmesi)	Toplam İşçi Sayısı/Toplu Sözleşme Kapsamı (%)	Sendikalı İşçi/Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı (%)
2013	11.628.806	1.032.166	810.645	7	78,4
2014	12.287.238	1.189.481	959.056	7,8	80,4
2015	12.744.685	1.429.056	1.028.560	8	71,2
2016	13.038.351	1.499.870	1.085.358	8,3	72,4

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan "Çalışma Hayatı İstatistikleri 2016" toplu iş sözleşmeleri verileri dikkate alınmaktadır (http-12).

Tablo 2.9.'da ise, 2013-2016 arası toplam işçi sayıları ve sendikalı işçi sayıları ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarına ilişkin veriler yer almaktadır. Buna göre,

toplam işçi sayısında toplu iş sözleşmesinden faydalanma oranı 2013'te %7, 2014'te %7,8, 2015'te %8 ve 2016'da %8,3'tür. Toplam işçi sayısında, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarının artış gösterdiği burada da net bir şekilde görülmektedir. Ancak bu oran çok düşük seviyededir. Ayrıca toplam sendikalı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranları incelendiğinde, 2013'te %21,6'sı, 2014'te %19,6'sı, 2015'te %28,8'i ve 2016'da %27,6'sının sendikalı olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi kapsamında olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) verilerine göre, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin ortalaması 1985'te %40 iken, 2015'te bu oran %33'e düşmüş ve tüm devletlerde 1980 sonrasında sendikalaşma oranlarında net bir düşüşün olduğu belirtilmektedir. Birliğe bağlı devletlerde 2015 yılına ilişkin veriler şu şekildedir: İzlanda %91,8, İsveç %67, Belçika %55,1, İtalya %37,3, İrlanda %26,5, Kanada %26,5, İngiltere %24,7, Almanya %17,7, Japonya %17,4, Avusturya %17, Meksika %13,1, Fransa %11,2, ABD %10,6, Güney Kore %9. Türkiye ise, %6,3 oranındadır (McCarthy, 2017). Tablo 2.9.'daki 2015 yılının %8 oranı veya OECD verilerindeki %6,3 oranından hangisi alınırsa alınsın diğer ülkelerle karşılaştırma yapıldığında Türkiye en sonda yer almaktadır.

Ele alınan tablolar, grafiklerde yer alan veriler ve diğer ülkelerle yapılan karşılaştırmalarla Türkiye'nin içinde bulunduğu sendikal kriz ortaya konulmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilerin sayılarına göre hesaplanan sendikalaşma oranlarının Türkiye'deki sendikal krizi daha net bir şekilde belirleyeceği açıktır. Özellikle toplam işçi sayılarına göre karşılaştırma yapıldığında, Türkiye'deki işçi örgütlenmelerine ilişkin tablo iç açıcı olmadığı görülmektedir. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere, sadece kayıtlı işçilerin değil tüm işçiler ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranlanması sonucunda bulunan sendikalaşma oranları daha da düşmekte ve %3-4 bandında seyretmektedir. Hem OECD hem de resmi olan ülke verilerine göre, Türkiye'de ve diğer ülkelerde işçi sendikalarının gerileme dönemi içerisinde olduğu görülmekte ve akla gelen sorulardan biri şu olmaktadır: Sendikal örgütlenmelerin 1980 sonrası kriz içerisine girmesinde rol oynayan faktörler neler olabilir?

Belirtilen sorunun cevabına ilişkin olarak, bazı çalışmalara değinmek gerekmektedir. Avrupa'daki sendikal krizin nedenlerinin bilinerek Türkiye'de sendikal krizin nedenlerinin anlaşılabilirliğinin önemi açısından öncelikle Avrupa'da krizin nedenlerini belirtmek gerekmektedir. Pedersini (2010, s. 5) tarafından hazırlanan raporda,

sendikaların potansiyel temsil ve mevzuat krizinin olası nedenleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Avrupa ekonomilerindeki sektörel kaymalar, imalat sanayinde geleneksel sendika kaleleri küçülmelerden ciddi şekilde etkilenirken; istihdam yaratımının çoğu daha az organize olmuş sektörlerde gerçekleşmekte, işyerleri daha küçük ve daha dağınık olduğu için sendikal örgütlenmeyi daha da zorlaştırmaktadır.
- Kamu sektörü reformu, işgücünün kapsamlı dış kaynak kullanımı ile karakterize edilmesi, liberalleştirme ve özelleştirme politikaları gibi nedenlere dayalı olarak yüksek sendikalaşma oranlarının olduğu kamu sektöründe önemli ölçüde istihdam azalmaktadır.
- Sendikanın çalışanları korumaya yönelik politikalarıyla rekabet edebilecek doğrudan yönetim uygulamaları, teşvik politikaları ve geliştirme önlemleri gibi yönetim politikalarının benimsenmesiyle şirket/işletme yönetimi tarafından personel sorunlarının çözüme kavuşturulmasıdır.
- Bahsedilen yönetim politikalarından ve daha eğitimli/nitelikli işgücünün artan taleplerinden kaynaklanan istihdam ilişkilerinin bireyselleştirilmesine yönelik bir eğilimin olmasıdır.
- Geleneksel endüstri ilişkileri sistemlerinin zayıflatılması ve sendikaların şirketlerin veya işletmelerin maliyetleri azaltmak için üretimin bazı aşamalarını farklı bölgeler/ülkelerde gerçekleştirmesi anlamına gelen “offshoring” tehdidine maruz bırakılmasıdır.

Türkiye’de sendikal krizin nedenlerini açıklamaya yönelik çalışmalara da bakılarak bu doğrultuda gerekçelerin incelenmesi sorunun cevabının ortaya konulmasında kolaylık sağlamaktadır. Bu yüzden konuya ilişkin yapılan araştırmaları ve belirledikleri gerekçeleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

Kağnıcıoğlu (1999, s. 229, 240-301) küreselleşmenin kamu sektöründeki işçi sendikacılığına yönelik etkilerini ele aldığı çalışmada; artan imkânlar, hükümet politikaları ve işletme stratejilerinin etkisiyle ortaya çıkan, milli sınırların esnekleştirilerek, ticaret, sermaye hareketleri ve teknolojik anlamda ülke sınırlarının kalkması yani uluslararası bir özellik kazanması anlamına gelen küreselleşmenin etkilerinin 1980 sonrası görülmeye başlandığını belirtmektedir. Bu süreçte kamu sektöründe işçi sendikacılığında etkili olan faktörler teknolojik değişimler, işgücünün yapısal değişimi,

istihdamın sektörel dağılımında değişimler, esnek çalışmanın yaygınlaşması ve özelleştirme olarak gösterilmektedir.

2000’li yılların başlarına kadar sendikal hareketi etkileyen unsurları Ünsar (2002, s. 79) ise, emek yoğun sektörlerde örgütlenme stratejileri geliştiren sendikaların işgücü piyasasında oranları artan orta-yüksek vasıflara sahip farklı sektörlerdeki çalışanlara ulaşamadığını belirtmekle beraber değişen işgücü yapısı ve vasıf seviyesi üzerinde durmaktadır. Küreselleşme ile ülke ekonomilerinin devamlı etkileşim içerisinde olması ve işgücü piyasasında ortaya çıkan esnek çalışma biçimlerinin sendikal örgütlenmenin önündeki engellerden bir diğeri olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca çalışmada; özelleştirme, kayıtdışı istihdam, yarı-zamanlı çalıştırma ve sendika karşıtı politikaların artan oranlarının etkileri üzerinde durmaktadır.

Çelik (2006, s. 41) ise; yapısal, kurumsal ve yasal-siyasal etkenler olmak üzere sendikal krizin faktörlerini belirtmektedir. İşgücüne katılma oranındaki düşüklük, tarımın istihdam içindeki payının yüksekliği, küçük işletmelerin sayılarının fazla olması, kayıtdışı ekonominin büyüklüğüne karşılık ücretli sayısındaki oranın düşüklüğü gibi işgücü piyasasına yönelik mevcut durum yapısal etkenler içerisinde yer almaktadır. Sınıf sendikacılığının gelişmemesinde önemli rol oynayan kamu sektörü sendikal örgütlenmenin ağırlıkta olmasını kurumsal; 1980 sonrası neoliberal politikaların iktisadi yaşamda etkin olması ile birlikte sendikal örgütlenmenin hukuksal düzenlemelerle daraltılmasını ise hukuksal etkenle açıklamaktadır. Son olarak, uygulanagelen “devletçilik-halkçılık” ilkeleri paralelindeki politikalar ile sendikaların devlet denetiminde örgütler olmasını yasal-siyasal etken olarak ifade etmektedir.

Türkiye’de sendikal krizde 1980’ten günümüze etkisi alan faktörleri ise Akyıldız (2007, s. 49); neoliberal politikalar, sendikalar ve yasal düzenlemeler etrafında şu şekilde sıralamaktadır:

- Neoliberal politikalar ile değişen ekonomik yapı ile birlikte gelişme imkânı bulan istihdamın yapısındaki değişim, artan işsizlik ve devletin ekonomideki etkinliğini azaltmaya yönelik özelleştirme politikaları.
- Ekonomi politikalarının değişimine uyum sağlayamayan sendika stratejileri (bireyler düzeyinde stratejiler geliştirememesi gibi).
- Sendikal hareketin engellenmesine yönelik yasal düzenlemeler.

Urhan ve Selamoğlu (2008, s. 173-176) çalışmada; 1980 sonrası Türk sendikal hareketinin belirleyici koşullarını yeni liberal politikalar, istihdamın yapısı, toplumsal

güvensizlik ve alternatif dayanışmalar, işverenlerin yaklaşımları ve sendikal yapılardaki sorunlar olarak ele almaktadırlar.

Şahin (2013, s. 31, 35), Türk sendikacılığının gerilemesini maddi ve kültürel temeller olmak üzere iki nedene bağlamaktadır. Maddi temeller, post fordist sürecin getirdiği üretimin zamansal ve mekânsal olarak ayrıldığı ve bunun sonucu olarak işçileri birbirlerinden ayırarak örgütlenmelerini zayıflatmış esnek çalışma koşulları iken; sınıf kültürü ve işçi sınıfı anlayışının zayıflatılmasını ise kültürel temeller olarak ele almaktadır. Kültürel temellerin Türkiye’de yaygın olmasının nedenini geleneksel ilişkilerle açıklamaktadır. Buna göre, kente göçle gelmesi ile işgücü piyasasına aile bağları, hemşerilik veya dinsel örgütlenmeler gibi yollarla girilmesi anlamına gelen geleneksel ilişkiler ekonomik krizler veya yoksulluğun gün geçtikçe artmasına rağmen sınıf mücadelelerin veya işçi hareketlerinin çatışma sürecine girmemesinde etkili olmaktadır.

Mahiroğulları (2017, s. 390-396) ve Ertem (2015, s. 180-196) ise, 1980 sonrası sendikalaşmayı etkileyen kayıt dışı istihdam ve işsizliği yapısal unsurlar; yeterli iş güvencesinin olmayışını ise yasal unsurlar içerisinde değerlendirmektedirler. Ayrıca özelleştirme politikaları ve sendikasızlaştırma politikalarını iki farklı başlık altında ele almaktadırlar. Sendikasızlaştırma politikaları içerisinde kapsam dışı personel, alt işveren (taşeron) ve esnek çalışma uygulamalarına yer vermektedirler.

Yapılan çalışmalarda görüldüğü üzere sendikal örgütlenme Avrupa’da olduğu gibi Türkiye’de de sosyal, ekonomik ve kültürel özellikler tarafından etkilenmektedir. Bu açıdan 1980 sonrası Türk sendikacılığında etkili olan nedenlerin detaylı olarak ele alınması günümüzde var olan sendikal krizin anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

2.2.3. 2000 sonrası Türkiye’de sendikal krizin gerekçeleri

Türkiye’deki sendikal krizin gerekçelerinin neler olduğunun ortaya konulmasından önce ele alınan dönemlerin genel anlamda özetlemek konunun anlaşılabilirliği açısından da önem arz etmektedir. Türk sendikacılık anlayışı, yapılan düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere “devletçilik-halkçılık” ilkelerinin paralelinde bir seyir izlemekte; devlet denetiminde olmaları ve özerk hareket etmemeleri için gerekli koşulları sağlamak üzere politikalar uygulanmaktadır (Çelik, 2006, s. 41-42). Bu doğrultuda, bugüne kadar olan iktidarların tamamının, işçilerin örgütlenmeleri ve işçi hareketlerine ilişkin olan hak ve özgürlüklere karşı temkinli yaklaştığı ve bu doğrultuda yasal düzenlemelerin çıkarıldığı

görülmektedir. Yasal düzenlemelerin altında yatan temel amacın işçi hareketlerinin ve örgütlenmelerinin kontrol altında tutulması ve denetlenmesinin sağlanması olduğu anlaşılmaktadır. Dönemlerin içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak iktidarlar sendikaları yok saymak veya işbirliği içerisinde olmak gibi politikalar izlemiş ve izlemektedir. 1980 Askeri Müdahalesi göstermektedir ki iktidarla işbirliği içerisinde olan sendikalar faaliyetlerine devam ederken işbirliği içerisinde olmayanların yaptırımlara maruz kalarak zayıflatılmaya çalışılmaktadır. Bunun sonucu olarak da her ne kadar işgücü piyasasında etkili olan ve her dönemde en yüksek üye sayısına sahip TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların tüzüğünde partilerüstü politika anlayışı olsa da örgütlerinin devamlılığı için iktidarların vesayeti altında olma zorunluluğunda kalmışlardır. Türkiye’de sendikal hareketin doğuşundan itibaren çıkarılan yasal düzenlemelerin devlet tarafından sağlanması nedeniyle işçilerin mücadele geleneği gelişmemiştir. Alınan haklar yerine daha çok verilen haklar anlayışı hâkim olmuştur. Bu yüzden, sendikaların işçi hareketleri için uygun koşulların oluşturulmasının çoğunlukla devlet aracılığıyla yapılması beklentisi içerisinde olduklarını söylemek mümkündür.

2.2.3.1. Neoliberal iktisadi anlayışın sonucu özelleştirme

Daha önce belirtildiği gibi 1970 sonlarında dünya genelinde yaşanan kriz sonrasında tekrardan uygulamaya konulan liberal politikalar ile birlikte; devletin ekonomideki rolü sorgulanmaya başlanmıştır. İngiltere ve ABD başta olmak üzere neoliberal politikalar ile devletin piyasadaki etkisinin azaltılması ve serbest sermaye piyasasının oluşturulması gerektiği savunulmuştur. Bu doğrultuda, 1970 öncesi emek-sermaye arasında uzlaşmacı ve düzenleyici bir rol üstlenen devletin sonrasında değişen rolü ile birlikte uluslararası sermayeyi ülkelerine çekebilmek adına siyasi görüşleri farketmeksizin iktidarlar, maliyetlerin düşürülmesini amaçlamışlardır. Bu yüzden 1970’ten günümüze emeğin çalışma koşullarını sermaye lehine çevirmek için yasal düzenlemeler ve uygulamalar ile sendikaların gücünü azaltma yoluna giderek sermaye yanında bir tavır sergiledikleri görülmektedir (Şahin, 2013, s. 34). Günümüzde tüm dünyada sendikal krizin altında yatan iki temel varsayım bulunmaktadır. Esnek üretim modelleri ile emek ve üretimin mekânsal olarak bölünmesinden kaynaklanan işçilerin dayanışmalarının parçalanması birinci neden olarak belirtilirken; ikinci neden ise, devletin ekonomideki rolünün azaltılması olarak gösterilmektedir (Kalaycıoğlu vd., 2008, s. 79).

Türkiye’de de 1970’in ilk yarısından itibaren bahsedilen ekonomik krizin etkileri ile ekonominin liberal politikalarla ve özel sektör vasıtasıyla küresel ekonomiye dönüştürüldüğü, kamu kesimi yatırımının daraltıldığı, ihracat ağırlıklı sektörlerin teşvik edildiği ve dışa açık bir büyüme modelinin olduğu bir dönemin içerisine girilmiştir. Politik baskılar ve müdahaleler, aşırı istihdam, bürokrasi ve kırtasiyecilik, verimsizlik, fiyatlandırma sorunu ve denetimin yetersizliği (İTO, 1999, s. 61) gibi nedenlerden dolayı bu krizin faturası Kamu İktisadi Teşebbüslerine (KİT) kesilmiştir. Daha önceki yıllarda “ekonominin büyüme motoru” olarak nitelendirilen KİT’ler kriz sonrası dönemde “günah keçisi” olarak görülmüş ve bunların özel sermayeye devrinin yapılmasının gerekliliği ile “özelleştirme politikaları”³² gündeme gelmiştir (Şenesen ve Akduran, 2005, s. 35).

Neoliberal politikalar ile birlikte ekonominin esnekleştirilmesi, uluslararası rekabet nedeniyle maliyetlerin düşürülmesi ve teknolojik gelişmeler ile ihracata yönelmesi özelleştirme politikalarının hız kazanmasına neden olmuştur (Kağncıoğlu, 1999, s. 287-288). Ayrıca özelleştirme politikalarının uygulanmasında diğer bir neden de KİT’lerde gereğinden fazla işçi çalıştırılması ile maliyetlerin artmasına ve bu işletmelerin yeniden yapılanmasında engel teşkil etmesiydi (Şenkal, 1999, s. 280). KİT’lerin maliyetlerine bağlı olarak özelleştirme politikalarının uygulandığı ve hız kazandığı belirtilse de, asıl amacın devletin ekonomideki işlevlerinin azaltılmasıydı. Ayrıca Müftüoğlu (2006, s. 139), özelleştirme ile kamu üretim araçlarının mülkiyetinin özel sektöre geçirilmesinin yanında piyasada yeni çıkan esnek üretim organizasyonlarına uygun ortamın oluşturulmasının amaçlandığını belirtmektedir. Böylece istihdam azaltılmasına gidilerek, esnek çalışma biçimleriyle işçi örgütlerinin önüne geçileceğini ifade etmektedir. Turan (1999, s. 107) ise, kamu kesiminin küçülmesi amacına dönük olarak yapılan özelleştirmenin işçi için kamuda istihdamının sona ermesi; sendika için ise, sadık üyelerinin (iş güvencesinin ortadan kalkması veya işsiz kalması) kaybı anlamına geldiğini vurgulamaktadır. Kağncıoğlu da (1999, s. 289), özelleştirme politikalarının çalışma hayatına ilişkin olarak doğrudan ve dolaylı etkilerinin olduğu belirtmektedir. Doğrudan etkileri işsizlik, kayıtdışı istihdam ve ücretlerin düşmesidir. Ücretlerin düşmesi, sendikaların üye kaybetmesi ve toplu pazarlık gücünün azalması gibi nedenlerle sendikal

³² Özelleştirme kavramı ilk kez 1983 yılında Webster’s New Collegiate Dictionary 9. baskısında yer almış ve “özel hale getirmek, sınai veya ticari hayattaki denetim ve mülkiyeti kamu kesiminden özel kesime aktarmak” olarak tanımlanmıştır (Alper, 1994, s. 23). Özelleştirme en geniş anlamıyla “bir şeyi özel hale getirme eylemi ya da kamu sektörünün kontrolündeki bir birimin özel sektörün kontrolü altına verilmesi” olarak tanımlanabilmektedir (Altıntaş, 1988, s. 50).

etkinliğin zayıflaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kamuya ait işletmelerin özel tekellere dönüşmesi, ürün ve hizmet kalitesinin düşmesine rağmen fiyatların artması, ulusal ekonomide uluslararası yabancı sermayenin egemen olması ise özelleştirmenin dolaylı olarak çalışma hayatıyla ilgili sonuçlarıdır.

1980-2000 dönemi işçi sendikacılığının gelişimi ele alınırken değinilen neoliberal iktisadi anlayışın koşullarından biri olan devletin ekonomideki rolünün ve kamu harcamalarının azaltılması gerekçeleriyle 24 Ocak İstikrar Kararları ile getirilen 1983 sonrası yasal düzenlemelerle yapılan ve 1985 yılından sonra uygulamaya konan özelleştirme politikaları kapsam açısından 1990'lı yıllardan itibaren günümüzde de sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Tokol, 1994, s. 113; Ersöz vd., 2004, s. 7). Mülkiyetin tabana yayılması adı altında kamu işletmeciliğinden alınarak özel sermayeye devredilmesi yani kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi (Kılıç, 2007, s. 140), Özal Hükümeti zamanında ortaya atılmıştır. Özal Hükümeti sonrasında Koalisyon Hükümet'inin de benzer politikayı sürdürmesine rağmen ilk yıllarda işçilerden gelen ortak tepkiler nedeniyle özelleştirme konusunda sendikalar ilk yıllarda başarılı sonuçlar almasına rağmen sonraki yıllarda bu konuda başarılı olamadıkları özelleştirme oranlarına yansımaktadır (Koray, 1994, s. 203).

Günümüzde de Hükümet Programlarında devletin kamu işletmeciliğinden çekilmek istendiği belirtilmektedir. Örneğin, 24.05.2016 tarihindeki 65. Hükümet Programında şu ifadeler yer verilmekteydi:

AK Parti Hükümetleri olarak piyasa ekonomisinin kuralları çerçevesinde kamu işletmeciliğinde mümkün olduğunca çekilmeyi hedefledik. Bu hedef doğrultusunda büyük miktarda özelleştirmeler gerçekleştirdik. Yeni dönemde ise, bir taraftan özelleştirme uygulamalarına devam ederken, diğer taraftan kamunun işletmeci olduğu alanlarda etkinliği artıracaktır. Özelleştirme uygulamalarını, uzun vadeli sektörel öncelikler çerçevesinde belirlenmiş bir program dâhilinde sürdüreceğiz.

Buradan da anlaşılacağı üzere özelleştirmelerin devam edeceğini söylemek mümkündür. 1986-2017 döneminde gerçekleştirilen özelleştirmelere ilişkin toplam tutar 68,9 milyar dolar olarak kayıtlara geçmektedir (ÖİB, 2017: 52, 60). AK Parti Hükümetleri olarak yapılan özelleştirme oranlarını ise Maliye Bakanı Naci Ağbal, 2003-2017 döneminde toplam satış/devir uygulamalarının tutarını 60,9 milyar dolar olarak belirtmiştir. Ancak son dönemde gerçekleştirilen şeker fabrikalarının satışları bu oranın içerisine dâhil edilmemiştir (http-13). Şeker fabrikalarının satışlarının toplamı yaklaşık 4,5 milyar

TL³³'dir. KİT'lerin özelleştirme oranlarının yanında istihdam edilen personel sayısının yıllar içerisindeki değişimi de önem arz etmektedir. Karabıyık (2010), KİT'lerde toplam istihdamın 1991'de yaklaşık 700 bin, 2000'de 506 bin civarında olduğunu ve ilerleyen dönemlerde de ciddi düşüşlerin gerçekleştiğini belirtmektedir (http-15). Son dönemlerde değişen personel sayılarının dağılımı ise, Tablo 2.10.'da yer almaktadır.

Tablo 2.10. 2007-2016 arası KİT'lerde istihdamın değişimi (http-16)

Yıllar	Memur Sayısı	Sözleşmeli Personel Sayısı	İşçi Sayısı	Toplam Personel Sayısı ³⁴
2007	---	---	---	254.058
2008	9.185	82.644	148.180	240.009
2009	8.948	80.794	143.431	233.173
2010	8.427	77.020	129.887	215.334
2011	6.176	79.167	128.029	213.372
2012	6.044	78.703	124.482	209.229
2013	5.278	73.885	115.002	194.165
2014	4.891	74.974	112.759	192.624
2015	4.732	75.275	112.459	192.466
2016	4.505	74.357	107.872	186.734

Sayıştay Kamu İşletmeleri Genel Raporlarına (2012-2016) göre hazırlanan Tablo 2.10.'da görüleceği üzere, KİT'lerde istihdam edilen personel sayısı sürekli azalmaktadır. KİT'lerde 2007 yılında toplam istihdam 254.208 iken; 2016 yılına gelindiğinde bu rakam 186.734'ya kadar gerilemektedir. İstihdam edilen işçi sayılarında da yüksek oranda bir azalma olduğu görülmektedir. 2007-2016 döneminde toplam personel sayısı 67.324 kişi azalmaktadır. 2007 yılı 100 kabul edildiğinde 2016'da toplam personel sayısı 73,5'e

³³ Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ne ait Bor Şeker Fabrikası 336 milyon TL, Kırşehir Şeker Fabrikası 330 milyon TL, Çorum Şeker Fabrikası 528 milyon TL, Yozgat Şeker Fabrikası 275 milyon TL, Alpullu Şeker Fabrikası 150 milyon TL, Muş Şeker Fabrikası 230.2 milyon TL, Afyon Şeker Fabrikası 725 milyon TL, Burdur Şeker Fabrikası 487 milyon TL, Elbistan Şeker Fabrikası 297 milyon TL, Turhal Şeker Fabrikası 569 milyon TL, Iğın Şeker Fabrikası 637 milyon TL bedelle Nisan 2018 itibarıyla özelleştirilmiştir (http14).

³⁴ KİT'lerde istihdam da üçlü bir personel yapısı bulunmaktadır. Buna göre; memur (kadrolu personel), sözleşmeli personel ve işçi (4857 Sayılı İş Kanuna tabi) olarak ayrılmaktadır. Bu kavramları şu şekilde tanımlamak mümkündür (http-17):

Memur: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi ve 399 Sayılı KHK'nin I Sayılı cetvelinde bulunan, asli ve sürekli hizmetleri gören ve çoğunlukla yönetim kadrosundaki müdür, müfettiş vb. çalışanlardır.

Sözleşmeli Personel: 399 Sayılı KHK'nin I Sayılı cetvelinde bulunan, yönetim kadrosu dışındaki işçi sayılmayan çalışanlardır.

İşçi: İşçiler, kapsam içi işçi, kapsam dışı işçi ve geçici işçi olmak üzere üç farklı şekilde istihdam edilmektedir. Üç farklı statüdeki tüm işçiler 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamındadır. Ancak *kapsam içi işçi* toplu iş sözleşmesi hakkına sahip iken; *kapsam dışı işçi* toplu iş sözleşmesi hakkına sahip değildir. *Geçici işçiler* ise, 6 ayı geçmemek üzere geçici iş ilişkisi istihdam edilmektedir.

düşmektedir. 1990'lı yıllarla kıyaslandığında, KİT'lerde çalışan sayısındaki azalmaların ciddi oranlara ulaştığını söylemek mümkündür. Bu yüzden sendikaların özelleştirmeler karşısında olmalarının temelinde yatan neden, istihdamın daraltılması ve buna paralel olarak sendikasızlığın artmasıdır. Sendikasızlığın artışı sendikaların varlıklarını tehlikeye düşürmekte ve etkilerini zayıflatmaktadır. Ayrıca iş güvencesizliğinin yoğun olduğunun bilinen bir gerçek olduğu Türkiye'de sendika üyeliği işçiler için ikinci planda kalmakta ve işte devamlılıklarını tehlikeye düşürmektedir. Kamuda istihdam oranının yüksek olması sendikalaşma oranlarını da arttırmakta ve diğer sektörlerde de sendikalaşmayı teşvik etmektedir. Ancak bu kurumların özel sermayeye devri ile toplam istihdamdaki oranlarının yanında sendikalaşma oranlarında da düşüşe neden olmuş ve olmaya devam etmektedir.

Türk işçi sendikacılığının kamu ağırlıklı olduğu göz önüne alındığında KİT'lerin özelleştirilmesiyle birlikte yıllar içerisinde işçi sayısının azaltılması ve çok sayıda işçinin işsiz kalması ile istihdam da daralmanın yaşanması sonucunda (özel sektörün sendikalaşmaya olan tutumunun sonucu olarak) üye sayısı azalan sendikalar krizin içerisine sürüklenmektedir. Bu yüzden günümüzde sendikaların çoğu özelleştirmeyi, sendikaları zayıflatan ve işçi hareketlerini tahrip eden bir kavram olarak yorumlamaktadırlar (Şenkal, 1999, s. 280; Yorgun, 2007, s. 118-119). Ayrıca Türkiye'deki işçi sendikacılığının örgütlenebilme sorununa değinen Urhan (2005b, s. 68), kamu sendikacılığının genel geçer sendikacılık anlayışına hâkim olduğunu ve bu yüzden özelleştirmeler ve kamu harcamalarının azalması ile azalan kamu istihdamının işçi sendikacılığını ciddi boyutta olumsuz etkilediği üzerinde durmaktadır. Özelleştirme sonrası kamu işyerlerinde istihdam edilmeye başlanılan işçiler ne "geçici" ne de "sürekli" işçi olmadıklarından dolayı işçi sendikalarına üye olamamışlardır. Hatta "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" kapsamına dahi alınmamışlardır. Ancak 2010'da geçici personel olarak istihdam edilen bu çalışanların kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri karara bağlanmıştır. Bu kararın alınmasında 2009 yılında yapılan 78 günlük Tekel işçilerinin eylemlerinin etkisi olduğunu söylemek mümkündür (Koç, 2012, s. 198-199). Ancak özelleştirmeler sonrası geçici personel olarak istihdam edilen bu çalışanların işçi sendikaları yerine kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmelerinin önünün açılması sonucunda işçi sendikalarının üye sayılarının artmasında etkisi olmamıştır.

Kamu işletmelerinde örgütlenebilme ve üyelerinin lehine kolayca kazanımlar elde edebilme olanağı bulan sendikalar özelleştirme politikalarının neden olduğu kamuda

istihdam daralması sonucunda mücadele işlevlerini yitirmişlerdir. Liberal felsefeye dayanan özelleştirme (Tandırcıoğlu, 2002, s. 198) politikaları ile istihdamın önemli bir payının özel sektöre kaymasıyla bu sektörde örgütlenebilmek için uygun stratejiler geliştirememelerinden dolayı sendikalar üyelerini kaybetmişler veya kapanmışlardır (Müftüoğlu, 2006, s. 143).

2.2.3.2. Değişen istihdam yapısı ve işsizlik

Türkiye’de bugünkü çalışma koşullarını etkileyen işçi profili, istihdamın sektörel dağılımı, kayıtdışı istihdam, işsizlik, esnek çalışma modelleri, yabancı kaçak işçi gibi istihdam yapısındaki değişimler sendikaların yasal düzenlemelerle sağlanan haklarını kısıtlamakta ve sendikal örgütlenmeyi zayıflatmaktadır. Özellikle 1980 sonrası tam gün ve süresiz sözleşmeyi içeren standart istihdam biçimlerinin yerine esnek istihdam modelleri getirilerek uluslararası rekabette işçi maliyetlerini azaltma amacının yanında işçiler arasındaki çıkar ilişkisinin ortadan kaldırılması ile sendikal örgütlenmeye karşı savaş verilmektedir. Esnek istihdam modelleri diğer tüm ülkelerdeki gelişimine paralel olarak Türkiye’de de örneklerine rastlanılan belirli süreli çalışma, yarı-zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, stajyer çalıştırma ve eve iş verme şeklinde uygulanabilmektedir (Müftüoğlu, 2006, s. 144-145). Belli saatlerde ve günlerde işyerinde olan veya hiç işyerine gitmeyen bu işçiler sendikalarla ilişki içerisine girmemekte ve bunun sonucu olarak işçinin işgücü piyasasındaki farkındalığı azaltılarak sendikalaşmalarının önüne geçilmektedir. Ayrıca yasal düzenlemelerin bu çalışma biçimleri ile istihdam edilen çalışanların haklarını korumada eksik veya denetlenmesi güç olması nedeniyle sendikalaşma oranları düşük kalmaktadır (Şenkal, 1999, s. 277-278). Örneğin Goslinga ve Sverke (2003), kısmi-süreli ve geçici olarak atipik istihdam edilen işçilerin tam zamanlı çalışanlara göre sendikaya yönelik tutumlarının daha az olumlu olduğu ve sendika değişim niyetlerinin daha yüksek olabileceği varsayımına dayanarak; İsveç, İtalya ve Hollanda’dan elde ettikleri verileri kullanarak tam zamanlı ve yarı zamanlı istihdam edilen sendika üyelerinin sendikal tutumlarını ve sendika değişim niyetlerini karşılaştırmaktadırlar. İtalya örneğinde, tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı çalışanlara göre sendikal tutumlarının daha olumlu olduğu ancak süresiz sözleşmeli işçiler ile geçici işçiler arasında sendika araçsallığına³⁵ ilişkin herhangi bir farklılık

³⁵ Sendika araçsallığı, çalışanların işyerinde/işletmede sendikanın etkinliğini veya gücünü algılama seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Seçer, 2009, s. 39).

olmadığı ortaya çıkmaktadır. Hollanda örnekleminde ise, yarı zamanlı çalışanlarda tam zamanlı çalışanlara göre daha düşük bir sendika memnuniyeti sergilemekte ve geçici işçiler de sürekli çalışanlara göre daha düşük bir sendika araçsallığı düşüncesi içerisindeyler. İsveç örnekleminde, sendikal tutumda tam zamanlı çalışanlar ile yarı zamanlı çalışanlar arasında farklılık bulunmamaktadır. Ayrıca üç ülke örneğinde de sendikal memnuniyetin sendika değişim niyetini etkilediği görülmektedir.

Türkiye’de 2009 yılında 21.3 milyon işin %11’i yarı-zamanlı işlerden oluşmaktayken, 2016’da bu rakam artmış ve %17 olmuştur. 2009-2016 arasında yarı-zamanlı çalışma, kadınlarda %14 erkeklerde ise %21 artmıştır. Ancak yükselen bu oranın OECD ortalaması olan %17’nin gerisinde kaldığı ve yarı-zamanlı çalışma oranının OECD ortalamasının 2/3’üne ulaşabildiği belirtilmektedir (Akgeyik, 2017, s. 49). Bu rakamlar, yarı-zamanlı çalışma modelinin önemini ortaya koymakta ve bu çalışma biçimine yönelik olarak sendikal örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi gerekliliğini kanıtlamaktadır.

Teknolojideki gelişme, öğrenim ve vasıf düzeyi mavi yakalı işçilere göre daha yüksek olan beyaz yakalı işçilerin istihdamını gerektirmektedir (Kağıcıoğlu, 1999, s. 247). Bu işçilerin çalışma koşullarının esnekliği ve orta sınıf değerlerine sahip olmaları nedeniyle mavi yakalı işçilere göre sendikal örgütlenme kültürü ve dayanışma algısı daha düşük olduğu belirtilmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar, mavi yakalı işçilere göre işverenle birebir pazarlık yolunu seçebilme ve sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleleri tercih etme olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Bireysel pazarlık yapma tutumu sergileme nedenleri bireysel pazarlık gücünden veya değişen istihdam yapısından kaynaklanmaktadır. Bu bireysel pazarlıklar, kolektif hareket etmeyi zayıflatığından dolayı sendikacılığı olumsuz etkilemektedir (Yorgun, 2007, s. 118). Kurtulmuş (1995, s. 13) çalışmasında, çağdaş mikroteknoloji ve robot sanayinin gelişiminin olduğu sanayi sonrası toplumlarda üstün vasıf seviyesine sahip çalışanların işgücü piyasasında işverene karşı haklarını elde edebilmesi veya savunabilmesi için sendikalara ihtiyaç duymaksızın kendi adlarına pazarlıklarını yaparak bireysel sözleşmeleri tercih edebileceklerini belirtmektedir. Ancak Türkiye’de sanayi sonrası toplum seviyesine henüz ulaşılmadığı ve üstün vasıf seviyesine sahip çalışanların hala çok düşük oranlarda olduğu göz önüne alındığında, çalışanların işverenler karşısında bireysel pazarlıklarda yeteri kadar güçlü olmadığı ve sendikalara hala ihtiyaçları olduğunu söylemek mümkündür. İstihdam oranlarında yüksek seviyelere ulaşan vasıf ve eğitim seviyesi yüksek beyaz yakalı

Çalışanların sendikal harekete katılmasının sağlanması için sendikal politikaların değişen teknoloji ve çalışan profili paralelinde geliştirilmesi gerekliliği de ortadadır.

1980 sonrasında sendikal örgütlenmede karşılaşılan glklerin nedenleri arasında ulusal ekonomilerin uluslararasılaşması (küresel hale gelmesi) ve endüstri ilişkilerinin taraflarından olan devletin işgücü piyasasından çekilmesinin (sadece düzenleyici rol alması) yanında üçüncü bir sektör olarak hizmet sektörünün gelişim oranının artması da gösterilmektedir (Smith, 2005, s. 8). Bu sektörde çalışanların daha esnek çalışma biçimleri ve bireysel çalışmalar ön planda olduğundan toplu mücadele yollarını tercih etme oranları daha düşüktür. Sanayi sektöründe, hizmet sektörüne göre daha çok dayanışma mevcuttur. Sendikaların ilk ortaya çıkmasından itibaren sanayi kesiminde çalışanlar haklarının korunması için sendikalara ihtiyaç duymuşlardır. Mavi yakalı çalışanlar kendi haklarını bireysel mücadele ile korumayacağını düşünerek sendikalara ihtiyaç duyarken; beyaz yakalı işçiler ise, bireysel mücadeleler ile haklarını elde edebilecekleri düşüncesiyle sendikalara ihtiyaç duymadıkları algısına sahiptirler. Kocabaş da (2004, s. 47), sanayi işçilerinde dayanışma ve kader birliği düşüncesinin yerleşmiş olmasından dolayı toplu mücadeleler görülmekteyken; hizmet sektöründe yapılan işin niteliği sonucunda bireyci davranışların hâkim olduğunu belirtmektedir. Hizmet sektöründeki sendikalaşmaya ilişkin yapılan alan araştırmasında, hizmet sektöründe kendine ve yaptığı işe güvenen çalışanların sendikalara olan güven seviyesinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmakta; artık işletme/işyeri sahipleri hizmet sektöründe başarıyı sağlamanın yolunun çalışanlarına iyi davranmak olduğunun farkına vardıkları ve bu yüzden toplu harekete gerek olmayıp, bireysel mücadeleler tercih edildiği ifade edilmektedir. Ancak aynı çalışmada, hizmet sektörünün çalışma koşulları açısından hassas olduğu ve sendikaya ye olunmak istense dahi sendikalaşmaya izin verilmediğinin de üzerinde durulmaktadır. Bu konuya ilişkin olarak da sendikaya yeliği bulunan çalışanların işten çıkarılmalarına yönelik bir katılımcının ifadelerine yer verilmektedir. Yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlardan bir diğeri de, çalışılan sektörün sendikaya yeliği etkilediğidir. 1990 sonrası işgücü piyasasına girmiş olan genç işçiler, hizmet sektöründe büyük-formel bir işyerinde çalışıyorsa sendikaya gerek olmadığı, insan kaynakları departmanının bu görevi üstlendiği bilincinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Formel olmayan küçük işyerlerinde ise, işverene karşı birebir sorumluluktan dolayı toplu mücadeleler tercih edilmemektedir (Kalaycıoğlu vd., 2008, s. 90, 93, 98). Ayrıca sendikaların genellikle ücret sendikacılığı politikaları izlemesinden dolayı mavi yakalı

işçiler ücret artışlarını sendikalarla elde etmektedirler. Bunun karşısında gelir seviyesi bakımından orta sınıf değerlerine sahip olan beyaz yakalı çalışanlar için ücretin yanında işyerindeki etkinlik, yükselme olanakları gibi çalışma koşullarına ilişkin haklarında önem arz etmesinden dolayı yalnızca ücret sendikacılığı stratejisi uygulayan sendikalara kendilerini bağımlı hissetmemektedirler (Kağnıcıoğlu, 1999, s. 258; Şenkal, 1999, s. 30). Müftüoğlu da (2006, s. 142), sendikaların daha çok sanayi sektöründeki işçileri örgütlemeye yönelik faaliyetlerde bulunmalarının sonucu olarak hizmet sektöründeki işçilerini örgütleyecek stratejiler geliştirememeleri ve sendikaların da kendi içyapısından kaynaklanan sorunların mevcut olduğunun üzerinde durmaktadır.

Tablo 2.11. 2004-2017 arası istihdamın sektörel ve işteki durum dağılımı-%

Yıllar*	Tarım	Sanayi	Hizmet	Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli	İşveren veya Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2004	29,1	24,9	46,0	54,5	28,4	17,2
2005	25,7	26,3	48,0	57,0	28,9	14,2
2006	24,0	26,8	49,2	58,9	28,0	13,1
2007	23,5	26,7	49,8	60,4	26,9	12,7
2008	23,7	26,8	49,5	61,0	26,3	12,7
2009	24,6	25,3	50,1	60,0	26,5	13,5
2010	25,2	26,2	48,6	60,9	25,4	13,6
2011	25,5	26,5	48,1	61,7	24,6	13,7
2012	24,6	26,0	49,4	62,9	23,9	13,2
2013	23,6	26,4	50,0	64,1	23,3	12,6
2014	19,5	27,7	52,8	66,9	21,9	11,2
2015	18,9	27,2	53,9	67,9	21,6	10,6
2016	18,7	26,6	54,2	68,1	21,3	10,7
2017	18,6	26,8	54,6	68,3	21,5	10,2

*Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan “İşgücü İstatistikleri 2004-2017” verileri dikkate alınmaktadır (<http-18>).

Tablo 2.11.’de görüleceği üzere istihdamın sektörel dağılımında ücretli, yevmiyeli, maaşlı çalışanların oranları yıllar içerisinde sürekli artış göstermektedir. İşveren veya kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri yıllar içerisinde düşüş göstermiş ancak ücretli, yevmiyeli, maaşlı çalışanların oranları artarak günümüzde %68,3’lük bir orana ulaşmaktadır. Buna paralel olarak hizmet sektöründe de artış görülmekte, 2017’de diğer iki sektörün toplamını aşarak %54,6’ya çıkmaktadır. Bu sektörde meydana gelen artış ile birlikte beyaz yakalı çalışanların sayısındaki yükseliş daha önce belirtilen nedenlerden dolayı Türkiye’deki işçi sendikalarını olumsuz etkilemektedir.

Türk sendikacılığını etkileyen istihdam yapısına ilişkin önemli sorunlardan bir diğeri de kayıtdışı istihdamdır. Kayıtdışı istihdamın yüksek olması ile ters orantı gösteren sendikalaşma oranları sendikacılığı olumsuz etkilemektedir. Bu çalışma biçimini sürdürmek zorunda bırakılan işçilerin sendikal faaliyetlere katılma, toplu pazarlık yapabilme ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilme haklarının olmaması sendikal örgütlenme önündeki önemli engellerden biri olarak gösterilmektedir (Şenkal, 1999: 276). Türkiye’de ilk kez 1988 yılından itibaren kayıtdışı istihdam ayırımına gidilmeye başlanması ile birlikte kayıtdışı istihdamın payı 1988’de %56, 1989’de %58, 1990’da %56, 1991’de %57, 1992’de %57, 1993’te %58 ve 1994’te ise %57 olarak kayıtlara geçmektedir (Yüksel, 1997, s. 98). Uluslararası Sendikal Haklar Merkezi³⁶ (ICTUR) kayıtlarında da Türkiye’deki kayıtdışı istihdamın önemi vurgulanmaktadır. Bu kaynağa göre, 2000’li yılların başında kayıtdışı istihdamın oranı yaklaşık %46 olduğu belirtilmektedir (ICTUR, 2005, s. 350). Kayıtdışı istihdam oranları her geçen gün düşse dahi günümüzde yine yüksek oranlarda gerçekleştiği Tablo 2.12.’de görülmektedir.

Tablo 2.12. 2004-2017 arası kayıtdışı istihdam oranları (http-19)

Yıllar	%	Yıllar	%
2004	50,14	2011	42,05
2005	48,17	2012	39,02
2006	46,97	2013	36,75
2007	45,44	2014	34,97
2008	43,50	2015	33,57
2009	43,84	2016	33,49
2010	43,25	2017	33,60

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden derlediği kayıtdışı istihdam oranlarının yer aldığı Tablo 2.12.’de 2004’te %50,14 olan kayıtdışı istihdam, 2017’de önemli miktarda düşerek %33,60 olarak belirtilmektedir. Ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı çalışmanın yüksek oranda olduğu tarım sektöründeki azalma ve sanayi ile hizmet sektöründeki artışın sonucu olarak kayıtdışı istihdam da yıllar içerisinde

³⁶ 1987 yılında Londra’da kurulan ve 1993 yılından itibaren de Birleşmiş Milletler (BM) ve ILO tarafından tanınan önemli bir uluslararası örgüt olan Uluslararası Sendikal Haklar Merkezi’nin (ICTUR) amaçlarını şu şekilde belirtmek mümkündür (ICTUR, 2005, s. viii):

- Sendikalar ve sendikacıların haklarını uluslararası seviyede savunmak ve geliştirmek,
- Sendikal haklar ve ihlalleri hakkında bilgi toplamak ve farkındalığı arttırmak,
- Faaliyetlerini Birleşmiş Milletler Antlaşması, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve uygun uluslararası sözleşmelerine dayalı yürütmektir.

düşmektedir. Ancak %30'larda olan kayıtdışı istihdam oranı hala yüksek olup, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerden biri olarak önemli bir rol üstlenmektedir. Ayrıca kayıtdışı istihdam edilenlerin çoğu kadın ve çocuklardan oluşmaktadır. TÜİK 2017 verilerine göre, erkeklerde kayıtdışı oran 2016'da %28,9 ve 2017'de %29,3 iken; kadınlarda bu oran daha yüksek olup 2016'da %43,5 ve 2017'de %43,1'dir (http-17). TÜİK 2016 verilerine göre, Türkiye'de 15-17 yaş arası çalışan çocuk işçi sayısı 708.000 olup, %78'i kayıt dışıdır. Buna göre, her 10 çocuk işçiden 8'i kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir (http-20). Kayıtdışı istihdamın artışında yabancı kaçak işçi çalıştırmada etkin rol oynamaktadır. Ayrıca Sovyetler ve Doğu Bloku'nun dağılması, Kafkaslar, İran ve Ortadoğu'daki krizler ve iç savaşlar nedeniyle milyonlarca kişi çalışmak amacıyla Türkiye'ye yasadışı yolları kullanarak göç etmektedirler. Düşük ücretler karşılığında ve sosyal güvencesiz çalışmayı kabul ederek diğer çalışanların çalışma koşullarını etkilemekte ve sendikasızlaşmanın önünü açmaktadırlar (Şenkal, 1999, s. 276). İşleri Bakanı Süleyman Soylu Göç Politikaları Kurulu Toplantısı'nda yaptığı konuşmasında 2005-2014'te ortalama yıllık 50 bin civarında olan yakalanan kaçak göçmen sayısının 2015'te 146.485 ve 2016'da 174.466'ya yükseldiğini ve Şubat 2017 tarihi itibarıyla Türkiye'de göçmen ve mülteci sayısının 3.551.078 olduğunu belirtmektedir (http-21). Urhan ve Selamoğlu (2008, s. 175), işgücü piyasasındaki verileri dikkate alarak yaptıkları değerlendirmede sosyal güvenlik kapsamında vasıflı ve sendikalı çalışanların küçük bir grup oluşturduğunu ve geri kalan çoğunluk çalışanların sigortasız, düşük ücretli, vasıfsız ve sendikasıız olduğunu belirtmektedirler. Kayıtdışı istihdamın yüksek olmasının Türkiye'de işgücü piyasasının yapısal bir özelliği olduğunu ve bu durumun sendikal örgütlenmeyi zayıflattığını vurgulamaktadırlar. Tablo 2.12.'de yer alan 2008 sonrası veriler de incelendiğinde değişiklikler olmasına rağmen kayıtdışı istihdam ve hizmet sektöründeki yüksek oranlar ile mevcut durumun hala var olduğunu söylemek mümkündür.

Daha önce üzerinde durulan dünya genelinde liberal politikaların tekrardan gündeme gelmesinin sonucu işsizlik artmış ve yapısal bir sorun haline gelmiştir. Türkiye'de de benzer şekilde yapısal ve yüksek işsizlik oranlarının mevcut olduğunu ve sendikal hareketi olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür. Endüstriyel yapının gelişmemesinden kaynaklanan yapısal işsizlik sorunu yaşanan krizler, ihracatın azalması, yatırımların düşmesi, vergi ödeme güçlüğü ve uluslararası rekabet gibi etkenler ile daha da hissedilir hale gelmektedir (Yorgun, 2007, s. 116). Sendikalar kazanımlarını yüksek

istihdam oranlarının olduğu dönemlerde sağlamışlardır. Daha sonrasında ise, istihdamın düşmesi ile artan işsizlik oranlarının önemi sendikalar tarafından kavranamayıp ücret sendikacılığı politikalarına devam etmişlerdir. Gezici Araştırma Şirketi tarafından Türkiye genelinde yapılan araştırmaya katılan işçilerin %65'i işini kaybetme korkusu yaşamaktadır (Gezici Araştırma, 2012). İşsizlik sorununun yapısal olduğu Türkiye’de bu sonucun çıkmasının şaşırtıcı olmadığını söylemek mümkündür. Ancak işsizleri kapsayacak politikaların olmayışı işsizliğin daha da artmasına neden olmuş; sorunlarını çözüme kavuşturma çabası içine girmeyen sendikalara karşı işsizler tarafından olumsuz bir algı oluştuğu vurgulanmaktadır (Müftüoğlu, 2006, s. 142). İşsizlerin istihdam edilmeye başladıklarında sendikal örgütlenme çabası içerisine girmek istememelerinin önemli nedenlerinin biri olarak bu nedeni belirtmek mümkündür.

Tablo 2.13. 2016-2017 işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları ([http-22](#))

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranları ³⁷ %			İstihdam Oranları ³⁸ %			İşsizlik Oranları %		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2016	32,7	71,9	52,1	27,5	64,6	45,8	16,0	10,2	12,1
2017	33,8	72,1	52,8	29,3	65,8	47,3	13,4	8,8	10,3

Tablo 2.13.’te yer alan “TÜİK İşgücü İstatistikleri” verilerine göre, Türkiye’de 2016 ve 2017 yıllarında Avrupa Birliği’ne (AB) üye 28 ülkedeki istihdam oranının ortalaması olan %52,8’in ([http-24](#)) daha aşağısında istihdam oranları görülmektedir. Ayrıca kadınların erkeklere göre işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir. AB’de ise, 2015 yılında kadın istihdam oranı %60,4 olup Türkiye çok düşük oranlarla geride kalmıştır ([http-25](#)). İşsizlik oranlarına bakıldığında,

³⁷ İşgücüne katılma oranı: İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır. “Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun” tanımı için öncelikle “kurumsal olmayan nüfus” kavramını açıklamak gerekmektedir. Buna göre; kurumsal olmayan nüfusu üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfus olarak ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, kurumsal olmayan nüfus içindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur ([http-23](#)).

³⁸ İstihdam oranı: İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır. Burada istihdamın da tanımını yapmak anlaşılabilirlik açısından önem arz etmektedir. İstihdam, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşbaşında olanlar ile ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler kastedilmektedir. İş ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlar istihdamda kabul edilmekte ve işbaşında olmayanlar olarak tanımlanmaktadır ([http-23](#)).

Türkiye’de bir önceki yıla göre düşüş gösteren işsizlik oranları AB 2017’ye ait %8,6’lık işsizlik ortalamasının üzerinde bir orana sahiptir. Ayrıca AB ülkeleri arasında Türkiye en yüksek işsizlik oranına sahip 8. ülke konumundadır (http-24).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları bir önceki yıla göre artış göstermesine rağmen erkeklerin oranlarının oldukça altında olmasının yanında sendikalaşma oranlarında da benzer bir durum söz konusudur. 2000 yılında Orta ve Doğu Avrupa’da %53,4, Avrupa’da %40,03 ve Asya’da %36,96 olan kadın sendikalaşma oranları Türkiye’de sadece %10 civarındaydı (Erdoğan, 2006, s. 306). 2016 yılında ise, 1.499.870 olan toplam sendikalı işçi sayısında kadın sendikalı sayısı sadece 253.795’tir. Toplam sendikalı işçi içerisinde sadece %16,9’luk bir orana sahiptir. 2000 yılı ile karşılaştırıldığında kadın sendikalaşma oranının yükseldiğini söylemek mümkün olmakla beraber hala yeterli seviyede değildir. Toplam kadın işçiler (3.420.462) içerisindeki sendikalı kadın çalışan oranı ise, %7,4’tür (ÇSGB, 2017, s. 42). Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kadın çalışanların oranlarının daha da düşeceği ve kayıt dışı istihdamın toplam işçi sayısını daha da artıracığı düşünülürse sendikalı kadın çalışanların oranlarının çok düşük olacağını tahmin etmek güç değildir. Kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olmasının nedeni sadece kayıtdışı istihdam veya istihdam oranları olarak söylemek doğru değildir. Kadınların sendikalaşma oranlarını etkileyen farklı faktörlerde bulunmaktadır. Toksöz (1994, s. 439, 444) çalışmasında, kadınların sendikalaşmasının önündeki en temel gerekçe olan Türkiye’de sendikaların çoğunlukla geçmişten günümüze erkek yönetiminde ve denetiminde olduğu sorunu (erkek işi, erkek yeri olarak görülmekte) üzerinde durmaktadır. Uçkan ve Kağncıoğlu da (2009, s. 43-44) çalışmasında, Türkiye’de sendikaların daha çok orta yaşlı, eğitimsiz ve erkek yoğunluklu çalışanların örgütleri olarak görüldüğünü belirtmektedirler. Araştırma sonuçlarında da bu varsayım doğrulanmaktadır. Buna göre, sendikalı işçilerin %98,2’i erkek işçilerden oluşmaktadır. Bunu gerekçesi olarak da araştırmanın yapıldığı sektörlerde erkek yoğun istihdam olması gösterilmektedir. Ancak ele alınan tekstil ve gıda sektöründe kadın istihdamı diğer iki sektöre göre daha fazla olmasına rağmen sendikalı kadın oranı düşük çıkmaktadır. Bunun nedeni de ücretli kadın işçilerin çoğunun kayıtdışı olarak istihdam edilmesine bağlanmaktadır. Ayrıca yaş değişkenine göre, sendika üyelerinin çoğu 30 yaş üstünde yer almaktadır. Bu da göstermektedirki sendikalar yeni üye kazanma noktasında kadınlar ve gençlere yönelik yeni stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Bir diğer çalışmada ise, Seçer (2009) cinsiyet ayrımcılığı algısının sendikaya üye olma isteğine

etkisini ortaya koymaktadır. Buna göre, kadınların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı karşısında sendikalara yönelme potansiyelleri artmaktadır. Bunlar yanında sendikal faaliyetlere katılmanın işverenlerce işten çıkarma için geçerli bir neden olarak gösterildiğinden kendi başına yaşayan kadınlar işsiz kalma endişesinden dolayı sendikalardan uzak durmaya sürüklendiğini belirtmektedir. Bu temel faktörün yanında, kadınların sendikalara üye olmalarını etkileyen diğer faktörleri de kısaca şu şekilde özetlemek mümkündür (Beken, 2015, s. 172-173):

- Ailesel sorumluluklardan kaynaklanan zaman yetersizliği,
- Sendikaya üye olmanın avantajları konusunda bilgi yetersizliği varsayımı,
- İşverenlerden gelebilecek baskılar,
- Çalışılan işlerin (yarı-zamanlı, geçici işler vb.) örgütlenme olanağını sağlayamaması,
- Sendikal katılımı engelleyen dini ve kültürel normlar,
- Sendikaların kadınlara yönelik politikalarının yeterli olmaması,
- Sendikalara olan güven eksikliğidir.

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde sendikaların üye kaybetmesinin yanında yerine konabilen işçilerin sayısı da artmaktadır. Ayrıca sendikaların mücadeleleri toplu pazarlık sürecinde kısıtlanmakta ve sendikal etkinlik azalmaktadır (Özkaplan, 1994, s. 174; Müftüoğlu, 2006, s. 142). Hatta ekonomik krizler dışında dahi küresel anlamda değerlendirilen yedek işgücü büyüklükleri işçilerin yerine konabilecek bir faktör olarak ele alınmasının ve korunaksız istihdamın önünü açmaktadır. ILO raporlarına göre, 2011 yılında yedek işgücünün 2.4 milyar kişi ve 2015 yılında minimum 2.3 milyar kişi olduğu belirtilmektedir (Bahçe vd., 2017, s. 57). ILO raporlarında da 2016 ve 2017 yıllarında küresel bir özellik taşıyan çalışma piyasalarında yaklaşık 200 milyon kişinin küresel işsizler ordusu içerisinde yer almaktadır (ILO, 2017a, s. 1). Dünya genelinde var olan bu yüksek yedek işgücü ve işsizlik oranları, çalışanların sendikalara üye olma tercihlerini olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

2.2.3.3. Sendikasızlaştırma politikaları

1970'ler sonrasında krizin etkilerini azaltabilmek ve uluslararası rekabette var olabilmek için işverenler ve hükümetler tarafından sendikal örgütlenmenin engellenmesine veya kontrol altında tutulabilmesine yönelik çeşitli uygulamalar geliştirilmiştir. Sendikalı-sendikasız işyerlerinde işçi maliyetlerinden kaynaklanan rekabet açığının büyümesi uluslararası arenada işletmelerin gücünü etkilemiş ve bu

yüzden değişen istihdam politikaları ve işsizliğin artması ile işverenlerin uygulamaya çalıştığı sendikasılaştırma politikaları hız kazanmıştır. Daha önce üzerinde durulan Türkiye’de de günümüz sendikacılığını etkileyen 1980 sonrası dönemde varlığını tekrardan kabul ettiren neoliberal politikalar ile kamu ve özel sektördeki işverenler sözleşmeli-geçici personel, altişveren-taşeron ve kapsam dışı personel uygulamaları gibi sendikasılaştırma politikaları üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bunlara ilave olarak, özel sektörde sendikaların örgütlenmelerini engellemek için çalışanları işten çıkarma ve hemşerilik, akrabalık gibi enformel ilişkilerle de sendikasılaştırma uygulamasına yöneldikleri görülmektedir (Urhan ve Selamoğlu, 2008, s. 175).

Türkiye’de sendikal örgütlenmeyi etkileyen önemli bir unsur, imalat ve hizmet sektörünün tamamında yaygınlaşan taşeron uygulamasıdır. Temizlik, bahçe düzeni, yemekhane gibi işlerin farklı bir işverene devredilerek gerçekleştirilmeye başlanan taşeron uygulaması daha sonraları yükleme, boşaltma, paketleme gibi alanlara doğru genişletilmiştir. Bu şekilde asıl işverenler, alt işverenlere devrettikleri işler karşılığında düşük bedeller ödeyerek işgücü maliyetlerini düşürme imkânı bulmaktadırlar (Özkaplan, 1994, s. 172). Çünkü taşeronda çalışan işçiler daha düşük ücretle, genellikle asgari ücretle istihdam edilmektedir. Genellikle kadrolu işçilerin yedeği olarak görülen taşeron çalışanlar, sendikası istihdam edilmeye zorlandıkları ve sendikaya üye olmaları halinde işten çıkartıldıkları görülmektedir (Kağnıcıoğlu, 1999, s. 271). Bu uygulama ile sendikaların örgütlenme olanağını kolayca bulabildiği büyük işletmeler çok sayıda işyerlerine bölünmekte ve toplu pazarlık dışına çıkarılarak sendikaya üye olabilecek işçi sayısı azaltılmaya çalışılmakta ve böylece sendikalaşma oranları düşürülmektedir (Yorgun, 2007, s. 119). Çelik de (2006, s. 57), işletmelerin bölünmesiyle oluşan küçük işyerlerindeki işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin daha düşük olduğunu belirtmektedir. İşyeri büyüklükleri ile sendikalaşma oranlarının paralellik gösterdiğini belirten Uçkan ve Kağnıcıoğlu da (2009, s. 43-44) çalışmasında, sendika üyelerinin büyük bir çoğunluğunun 250 ve üstü işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edildiği sonucuna ulaşmaktadırlar. Ancak küçük işyerlerinde sendikalaşma oranlarının düşük olmasının nedenini işyerlerinde sendikaların örgütlenme çabalarının eksikliğinden daha çok işverenlerin ve yöneticilerin sendikalaşmaya karşı olan tavırlarına bağlamaktadırlar.

Sendikalar tarafından ilk başlarda önemsenmeyen taşeron uygulamasının yaygınlık kazanmasıyla sendikaların gündemine yoğun olarak girmesine neden olmuştur. Örneğin, 1993’te Demokrasi Platformu’na bağlı tüm örgütler bu konuda eylemler uygulamaya

koymuşlardır (Tokol, 1994, s. 115). 2000'lerin başında 380.000 civarı olan taşeron çalışan sayısının 2017'de yaklaşık 750.000'i kamuda olmak üzere toplamda nerdeyse 2 milyona ulaştığı belirtilmektedir (http-26). 2015 yılında basına yansıyan 628 "işyeri temelli eylemin" (birkaç saat süren de, aylar sürende dâhil) %14'ü özel sektörde ve %17'si kamuda istihdam edilen taşeron çalışanlar tarafından gerçekleştirilmiştir (http-27). Herhangi bir iş güvencesi olmaksızın ücret gibi diğer temel haklarından mahrum bırakılarak çalıştırılan ve her an işten çıkarılma tedirginliğini yaşayan taşeron işçileri bu duruma itiraz edebilmek için her ne kadar sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duysalar da sendikalara üye olmaları engellenmektedir.

Taşeronlaşma konusu ile ilgili 1.1.2018 tarihinde yayınlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar" düzenlemesinin önemini de vurgulamak gerekmektedir. Bu düzenlemeye göre, "... hizmet alımları sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare işçi statüsüne geçirilmesi..." ile taşeron kadrosunda çalışanların kadroya geçirilmesi süreci başlatılmış olup, sürecin sendikal örgütlenmeye ilişkin sonuçlarının neler olacağı ilerleyen yıllarda ortaya çıkması beklenmektedir. Ancak Özveri (2018), taşeron işçilerinin kadroya geçirilmesine rağmen kamuda aynı işi yapan asıl işverenin işçileri ile çalışma koşulları, ücret, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi, kıdem tazminatı konularında eşit haklara sahip olmadığını belirtmektedir. Daha öncesinde asıl işyerine uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan taşeron işçisi, kadroya geçirildikten sonra da değişen bir durum olmadığını ve taşeron olarak çalıştığı ücretler ile kadroya geçmelerini eleştirmektedir. Ayrıca taşeron işçilerinin kadroya geçirilmeden önce açtıkları davalarda (yapılan işin asıl iş olduğu, asıl işin yasaya aykırı bölündüğü, iş sözleşmesinin yapılmasından itibaren asıl işverenin çalışanı olmasından kaynaklanan hakları gibi) karara bağlanmış haklarından feragat etmeleri de kadroya geçişin eleştirilen noktalarındandır. Özetle taşeron çalışmanın devam ettiğini sadece "kadro" kavramıyla sistemin kaldırılmış gibi gösterildiğini dile getirmektedir. Koç (2018) ise, kamu işçilerinin azalan sayılarının bu düzenleme ile yükseleceğini belirtmekle beraber, işten çıkarmalar ve kamuda kadroya geçen taşeron çalışanların sorunlarını çalışmasında ele almaktadır. Kadroya geçirilen işçiler "YHK tarafından karara bağlanan ve en son sona

erecek toplu iş sözleşmesinden” yararlanacaklarını ve bunun sonucunda yaklaşık üç yıl süreyle tekrar toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını belirtmektedir. Bu toplu iş sözleşmesine göre, enflasyonun her dönem arttığı bir süreçte altı ayda bir sadece %4 zam alacaklardır. Artan enflasyona karşı ücretleri koruyan bir sistemin olmadığını eleştirmektedir. Çelik de (2017) yazısında, kadroya alınan işçilerin kazanılmış davalardan elde ettikleri haklardan feragat ettirilmeleri, kadroya geçirilmenin keyfi olarak yapılacağı ve toplu pazarlık hakkının alınması hususlarını eleştirmektedir. Taşeronların kadroya geçirilme sürecinin sendikalarca müzakere edilmediğini ve olumlu-olumsuz yönlerinin yeterince tartışılmadığının üzerinde durmaktadır. Kadroya geçişler, “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanuna” ekli cetvellerdeki yer alan idare, kurum ve kuruluşlardaki taşeron işçileri kapsamaktadır. KİT’ler ve bağlı ortaklıkları, belediyeler, il özel idareleri ve bağlı kuruluşlardaki taşeron işçiler kadroya alınmayarak ve bunun sonucunda önemli bir oran kapsam dışı bırakılmaktadır. Kadroya geçişlerde güvenlik soruşturması ve sınav koşullarının getirilmesi ile geçişlerde keyfiyet ve elemeyi beraberinde getirmesi konusunu eleştirmektedir. Ayrıca Koç’un da (2018) belirttiği ücret hususunu da benzer açıklamalarla ele almaktadır.

İşverenlerin sendikal örgütlenmeyi engellemeye ve sendikaları zayıflatmaya yönelik olarak uyguladığı bir diğer yöntem nitelikli işgücünün sendika üyeliğinden çıkartılmasının sağlanarak, sendika üye sayısını azaltmaktır. Bu amaçla uygulanan kapsam dışı personel, yasal olarak sendika üyeliği hakkı olan işçilerin mevcut toplu iş sözleşmesinden faydalanmasının veya sendikaya üye olmasının engellenmeye çalışılması anlamına gelmektedir (Çelik, 2006, s. 56). 1984 sonrasında işverenler, vasıflı işçilerin ücretlerini arttırma ve yükselmelerini kolaylaştırma gibi yöntemlerle kapsam dışı personel uygulamasının yaygınlaşmasını sağlamış; hatta 1984 sonrasında %14 oranında olan bu uygulama 2004’te %30’lara kadar yükselmiştir (Özkaplan, 1994, s. 165-166; Şenkal, 1999, s. 278). Ancak daha düşük oranla (hala yüksek) olsa dahi günümüzde uygulanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinde 2015’te toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı işyerlerinde işçi sayısı toplamı 644.985 iken, sendikalı işçi sayısı 492.247 olarak belirtilmektedir. Bu aradaki farkın (152.738) büyük bir çoğunluğu kapsam dışı personelden oluşmaktadır. Örneğin, 3.632 işçinin üretimde doğrudan çalıştığı ve 1.912 idari ve teknik işçinin bulunduğu İskenderun Demir Çelik Fabrikası’nda Türk Metal ve MESS arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine göre kapsam dışı personellerin hangileri olduğu açıkça belirtilmektedir. 1.9.2014-31.8.2017 tarihlerini

kapsayan grup toplu iş sözleşmesinin 6. maddesine göre “müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, mühendisler, büro personeli, müdür yardımcısı durumundaki amirler, ustabaşlar (formenler) ve teknik ressamlar” kapsam dışı bırakıldığı görülmektedir (Koç, 2017). Günümüzde, yasaların bütün işçilere sendikaya üye olma imkânı tanınmasına rağmen kapsam dışı işçi rakamlarının hala yüksek olması sendikaların bu konuda engelleyici bir strateji geliştiremediğini de göstermektedir.

Türkiye’de sendikasızlaştırma uygulamalarının bir örneği de Amerikan işverenler tarafından uygulanagelen “sendika oyma uzmanları (union busting consultant)” istihdamı ile gerçekleşmektedir. Bu uzmanlar, işletme/işyerindeki işçilerin sendika kurmalarını veya kurulu sendikalara üye olmalarını çeşitli tekniklerle engellemektedirler. İşverenler, çalışma koşullarının sendikalar aracılığıyla iyileştirilmesinin daha maliyetli olacağı düşüncesiyle bu uzmanlara yüksek ücretler ödemektedirler. Bu uzmanlar genellikle sendikal nedenle işten çıkarma tekniğini kullanmaktadırlar (http-28). Bu teknikle asıl neden farklı gösterilerek (genellikle performans düşüklüğü gibi) sendikal neden belirtilmemektedir. Böylece diğer işçilerde işten çıkarılma tehdidi ile karşı karşıya kaldıklarından dolayı sendikalara üye olmak veya sendikal faaliyetlere katılmaktan çekinmektedirler. Yapılan bir araştırmaya göre, sendikaya üye olmayanların gerekçeleri yüksek oranda (%49,7) işten çıkarılma korkusu olarak belirtilmektedir. Buna göre, her iki işçiden biri işten çıkarılma korkusu ile sendikaya üye olmamaktadır. Ayrıca sendikaya üye olması halinde işveren tarafından cezalandırılacağını düşünenlerin oranı oldukça yüksek (%87,9) çıkmaktadır (Gezici Araştırma, 2012). Daha öncesinde 2822 Sayılı Kanunun 31. maddesinde, günümüzde ise 6356 Sayılı Kanunun 25. maddesinde sendikaya üye olmak veya sendikal faaliyetlere katılmak güvence altına alınmaktadır. Buna göre, işçilerin işe alınmalarında ve işe devam etmelerinde sendikaya üye olma/olmama, üyeliği sürdürme/sürdürmeme ve sendikal faaliyetlere katılma/katılmama hususlarına ilişkin şart konulamamaktadır. Ayrıca üye olan/olmayan işçiler arasında ayırım yapılamayacağı da hükme bağlanmıştır. Bunlara aykırı hareket edilmesi halinde sendikal tazminat (işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere) hükmedilmektedir. Bu düzenleme sendika üyeliğinin engellenmesine ilişkin yaptırımları belirtmekle beraber iş sözleşmesinin feshedilmesinin hangi nedene dayandığı yükümlülüğü işverene aittir. İşverenin belirttiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi sendikal nedeni ispat etmekle yükümlü tutulmaktadır. Bu yüzden işçinin sendikal nedeni şahit bularak veya farklı bir şekilde ispat etmesi belirtilen sendika oyma uzmanları karşısında işçiyi ve bağlı

bulunduğu sendikayı zorlamaktadır. 4857 Sayılı Kanunun 2003’te yürürlüğe girmesiyle 2005 yılına kadar toplamda 15.531 işçi sendikal faaliyetlerde bulunma nedeniyle işinden uzaklaştırılmıştır (Çelik, 2006, s. 55-56). Ayrıca 2003-2008 yılları arasında DİSK’e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle yaklaşık 30.000 işçinin sözleşmeleri feshedilmiştir (Uçkan, 2015, s. 132). Bu oranların yüksek olmasının önemli bir nedeni de hem 2821 Sayılı Kanun hem de 6356 Sayılı Kanunda, sendikal faaliyet ile ilgili sözleşmenin feshinde iade davasının açılabilmesi için 4857 Sayılı Kanunun 18. maddesinde yer alan şartların mevcut olması gerekmektedir. Buna göre, sözleşmenin geçerli bir nedene dayandırılması için “otuz ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” Geçerli bir neden dışında farklı bir nedene dayalı olarak sözleşmesi haksız feshedilen işçi işe iade davası açabilmekteydi. 2014 öncesinde 30 ve daha az işçinin çalıştığı, 6 ay kıdemi olmayan ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılması halinde sendikal tazminat alamamasının yanında işe iade davası da açamamaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarih ve 2013/1-2014/141 Sayılı kararı ile sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçinin en az altı aylık kıdemi olmasa veya otuzdan az işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışsa da işe iade ve sendikal tazminat davası açabilmesinin önü açılmıştır (http-29, http-30). Sendika oyma uzmanları da bu yasal boşluğu işveren lehine kullanmaktaydılar. Ayrıca işverenler sendikalar arasındaki rekabeti canlı tutarak ülke içerisindeki sendikaların bölünmelerini sağlayarak asıl hedef olan işverenlere karşı politikaların uygulanmasını engelleyerek, sendikaların kendi içinde bir mücadele içerisinde olmalarını ve sendikacılığı zayıflatmayı amaç edinmektedirler (Öztürk, 2007, s. 489).

İşverenlerin uyguladıkları bu sendikasızlaştırma stratejileri karşısında sendikalar toplu pazarlık için yetkili sendika oluncaya kadar işverenlerin etkisini kırabilmek üzere faaliyetlerini gizli yürütmek mecburiyetinde bırakılmaktadırlar (Urhan ve Selamoğlu, 2008, s. 175). Ayrıca 1996’da Shell, Mobil ve BP’nin diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de uygulamaya çalıştığı sendikasızlaştırma politikalarına karşı TÜRK-İŞ “tüketici boykotu” uygulamasına giderek üyelerinin ve kamuoyunun bu şirketlerin ürünlerini tüketmeme eylemini gerçekleştirerek, işçilerin üretici olmalarının yanında tüketici rolünün gücünü de kanıtlamışlardır (Uçkan, 2002, s. 95).

2.2.3.4. Sendikalardan kaynaklanan sorunlar

İşyerinde güçlü bir sendikal hareketin varlığından söz edilebilmesi için çalışanların çoğunun sendikaya üye olması, sendika temsilcilerinin tüm sektörlerde ve işyerlerinde etkin olması, sendikal faaliyetlere katılımın sağlanması ve etkili bir iletişimin olması gerekmektedir. Bunun içinde günümüz koşullarında değişime ayak uydurabilecek yeni örgütlenme stratejilerine, örgütlenmeyi sağlayacak profesyonel yaklaşımlara ve üyelerin veya potansiyel üyelerin ihtiyaçlarını bilen, tabanı örgütlenme konusunda harekete geçirebilecek sendikal yapılara ihtiyaç duyulmaktadır (Yorgun, 2014, s. 27). Gökçe (1993, s. 68), güçlü bir sendikacılığın ilk şartını sendikalı çalışan çoğunluğunun elde edilmesi olarak; ikinci şartını ise, sendikanın talepleri doğrultusunda haklı olduğunu üyeleri dışında kamuoyuna da kanıtlayacak örgütlenme modelinin uygulanmasına bağlı olduğunu belirtmektedir. Ancak bahsedildiği üzere, Türkiye’de sendikalaşma oranları oldukça düşüktür. Bu konuda etkili olan sendikalar dışındaki faktörlerin yanında sendikaların da bu konuda yetersiz oldukları hususları da belirtmek gerekmektedir. Hatta 21-22 Nisan 2014’te yapılan TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı’nda TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, günümüz Türkiye’sinde içinde bulunulan düşük sendikalaşma oranlarında sendikacılarında sorumluluğunun olduğuna vurgu yapmaktadır. Bunun çözümü olarak da örgütsüz işyerlerinde ve işkollarında örgütlenebilmek adına mücadele verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Örgütlenme stratejilerinin sendikaya üye olan ve olmayan tüm işçilere verilecek eğitim ve oluşturulacak örgütlü toplum bilinciyle güçlendirilebileceğini ifade etmekte ve sendikaların sorumluluğunu ortaya koymaktadır (Atalay, 2014, s. 50-51).

Aydoğanoglu (2010, s. 21-25), Türkiye’de sendikal krizin sendikalardan kaynaklanan nedenlerini şu şekilde özetlemektedir:

- 1980 sonrasında sendikal mücadele geleneğinden uzaklaşılması,
- Sendika yönetimi ve üyeler arasında iletişimin yetersiz olmasından kaynaklanan “aktif sendikacı-pasif kitle” anlayışının egemen olmasıyla sendikal bilincin oluşamaması,
- Sendikal mücadeleyi ileriye taşıyacak kadroların oluşturulamamasından (genç sendikacıların yetiştirilememesi) kaynaklanan kadro yenilenmesi sorunu,
- Yeni üyelerin sendikaya katılımının sağlanması sorununun dışında mevcut üyeleri sendikalarda tutma sorununun aşılamaması,
- İşçilerin haklarını savunmada ve yeni haklar elde etmede yetersiz olan sendikalara karşı güven sorununun her geçen gün artması,

- Hızlı bir şekilde işgücü piyasasında yaygınlaşan esnek çalışma modellerine karşı gerekli stratejiler hususunda yetersiz kalınması,
- İşyeri örgütlenmesinde önemli bir role sahip işyeri sendika temsilcilerinin örgütlenme vd. konularda yetiştirilmesinde sendikal faaliyetlerin yetersiz kalması,
- Sendikal krizden dolayı sendikaların ve üyelerinin özgüven sorunu yaşaması,
- İşgücü piyasasına yönelik konularda (sektör özellikleri, çalışan sayısı, sorunlar, üyeler ve üye olmayanlar) gerekli araştırmaların yapılmamış olması veya yetersiz kalması,
- Sendika yöneticilerinin sendikal işçi rakamlarını yeterli görmesi ve daha fazla işçinin sendikaya üye olmayacağını düşünmesi (sendikal olmayanları sendikaya çekmek yerine diğer sendikalardaki üyeleri kendi safına çekme mücadelesine yol açmakta),
- İşyerinde karşılaşılan sorunlarda kararlı çözümler bulma çabası içinde bulunulmaması,
- Sendika içinde sendikal katılım mekanizmasının yani sendika içi demokrasinin işlememesi,
- Örgütlenme faaliyetlerinin işyerinde tüm çalışanlara yönelik olmayıp, belli bir grupta yoğunlaşması (orta ve ileri yaştaki erkek işçiler),
- Sendikaların temel görevlerinden çalışma koşullarının ve ücretlerin iyileştirilmesi konularında yetersiz kalan sendikalar ve işçiler arasında dayanışma sorununun olması,
- Sendikalararası rekabetin işyerindeki işçiler üzerinde oluşturduğu olumsuz etki,
- Sendikaların sadece üyelerine yönelik faaliyetlerde bulunması; sendika üyesi olmayan işçilere ulaşmada yetersiz kalması,
- Günümüzde istihdamın arttığı sektörlerde bulunan işyerlerinde örgütlenme için yeterli araştırmanın yapılmaması ve uzman yardımına yeterli önemin verilmemesi,
- Sendikalar ve işyeri sendika temsilcisinin resmi prosedürlerle oldukça fazla zaman kaybetmesi,
- Sendika merkez ve şubeleri arasında eşgüdümün sağlanamamasından dolayı tüm üyelerin kararların hazırlanması, alınması ve uygulanması aşamalarında (sendikal demokrasi) yetersiz kalması önem arz etmektedir.

Günümüzde birçok ülkede sınıf yapısının öznel ve nesnel boyutlarının çözülüş süreçlerinden geçildiğinden dolayı herhangi bir kolektif hareketin vazgeçilmez ön koşulu olarak dayanışmanın sendikalar için giderek zorlaştığı düşünülmektedir (Kahmann, 2002, s. 24). Türkiye’de de işçi sendikalarının daha çok üyelerinin çıkarlarını gözetten savunmacı politikalar izlemesinden dolayı sendikalar veya işçilerarası dayanışma

zayıflamaktadır. İşçi örgütlenmelerinin tarihsel gelişiminde de değinildiği üzere, Türkiye’de var olan sendikacılık hareketinde daha çok pragmatik ve ideolojik bir anlayışın hakim olduğunu söylemek mümkündür. Ücret ve ideoloji sendikacılığı üzerinde yoğunlaşan işçi sendikaları diğer faaliyetler konusunda başarılı değildir. Bu nedenle de farklı sektörlerdeki ve mesleklerdeki işçiler arasındaki genel dayanışma gelişmemekte; ortak değer ve amaçlar etrafında geniş tabanlı bir sendikal hareketin varlığının olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca bu anlayışı benimseyen sendikalara karşı olumsuz bir tavrın oluştuğu sonucuna ulaşılmaktadır (Urhan, 2005b, s. 68-69; Öztürk, 2007, s. 484).

Yapılan araştırmalarda, sadece sendika üyelerinde değil sendika üyesi olmayan çalışanlarda da sendikalara karşı tutumun giderek daha olumsuz olduğu ve güvensizlik sorunu ile karşı karşıya kalındığı görülmektedir. Örneğin; sendikasız üç firmada işçilerin nasıl örgütlendiklerinin ortaya konulduğu Şenkal’ın (1999, s. 316-317) çalışmasında, araştırmaya katılan işçilerin yaklaşık %84,8’i çalıştıkları işyerinde sendikaya gerek olmadığını belirtmektedirler. Neden sendikaya üye olmadıkları sorusuna işçilerin %56,2’si sendikanın çalışanların haklarını koruyamamasını gerekçe göstermektedir. Bir diğer yüksek oran da çalıştıkları işyerinde sendikaya gerek olmadığı (%41) çıkmaktadır. Bu durumun nedeni olarak, üç firmada işçilere yönelik izlenen politikaların yeterliliği ve sendikaların geçmişte firmalarda sergilediği kötü performans olarak belirtilmektedir. Araştırma tarihinde bu firmalarda istihdam edilenlerin çoğunun genç işçi olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. İşçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını belirlemek amacıyla Urhan ve Selamoğlu (2008), Türkiye genelinde 2007 yılında istihdam edilenlerin %35,51’ini oluşturan 4 sektörün (metal, gıda, tekstil ve petrokimya/lastik) Kocaeli bölgesine ilişkin çalışmasında, sendikalı ve sendikasız işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını ele almakta ve 2004 yılında yapılan başka bir araştırmanın sonuçları ile karşılaştırmalarını yapmaktadırlar. Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, sendikalara güven konusunda işçilerin 2004 yılındaki kararsız ve olumsuz tutumun 2007 yılında da değişmediği hatta daha da düştüğü görülmektedir. Özel sektördeki imalat sanayiinde artan istihdam oranlarına paralel olarak örgütlenme potansiyelinin artmasıyla birlikte sendikalı ve sendikasız işçilerin tutumlarının belirlenmesine yönelik Urhan (2005a) çalışmasında doküman, gıda, kimya, lastik ve metal işkollarındaki işçilerden elde ettiği verilerin sonuçlarını ele almaktadır. Ayrıca çalışmada sendikasız işçilerin sendikaya üye olmamalarının nedeni olarak çoğunlukla işveren baskısının olmasının yanında sendikalara olan güvenin düşük olması da gösterilmektedir.

Örgütlü mücadelenin ve sendikaların işgücü piyasasında olması gerektiği belirtilirken; sendikalara ve sendika yöneticilerine olan güven düşük seviyede çıkmaktadır. Araştırma sonucunda genel bir ifadeyle, işçiler arasında yüksek oranda güvensizlik olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Benzer bir çalışmada da Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009), Eskişehir ilinde dört iş kolunda (metal, gıda, tekstil ve petro-kimya/lastik işkolları) istihdam edilen işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını betimsel araştırma modeli kullanılarak ortaya koymayı amaçlamaktadırlar. Bu amaç doğrultusunda; işçilerin sendikal politikalara, örgütlenmeye ve işçi hareketlerine yönelik algıları incelenmektedirler. Çalışma kapsamında katılımcıların çoğunluğu sendika üyesi ve metal sektörü ağırlıklı işçilerden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarında işçilerin sendikalara güven konusunda kararsız ve olumsuz bir tavır sergiledikleri görülmektedir. Sendika üyelerinin yalnızca %38,3'ü sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu belirtmektedir. Sendika üyesi olmayan veya sendika üyeliğinden ayrılan işçilerin sendikaya üye olmamalarında veya sendikadan ayrılma nedenlerinden en önemlisi sendikaya güvenmemeleri olarak gösterilmektedir. Bu yüzden çalışmada mevcut ve potansiyel üyelerin sendikaya güven konusunda olumsuz bir tavır sergiledikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Gezici Araştırma Şirketi tarafından yapılan bir diğer çalışmada her iki kişiden biri sendikaya üyeliğe gerek olmadığını belirtmektedir (Gezici Araştırma, 2012). Ayrıca sendikal güvensizliğe ilişkin küçük ve büyük sanayi işletmelerinde çalışmakta olan ve/veya emekli olmuş işçilerin yaşam ve iş öykülerine dayanan bir diğer çalışmada yer alan sendikalara ilişkin tutumların sonuçları da dikkat çekmektedir. Buna göre, sendikanın gücünün göstergesi olarak üyelerinin bağlılığı ve güveninin gerekliliği üzerinde durulmakta ancak bunun karşısında ciddi bir güvensizliğin varlığından söz edilmektedir. Sendika merkez yönetiminin üyelerinin değil işverenin beklentilerini karşıladığı ve sermayeye daha yakın olduğu belirtilmektedir. Sendikalı veya sendikalı olmayanların çoğunda sendika yöneticilerinin temsilinden ve üyelik aidatlarının kullanımından hoşnut olmadığı görülmektedir. Sendika yöneticilerine sonuç olarak da sendikanın kendisine güven oldukça düşük çıkmaktadır. İşgücü piyasasında varolan sorunların çözümüne yönelik sendikal stratejilerin yetersizliğine inanılmakta; aynı konuda özellikle genç ve kadın çalışanlarda daha yüksek oranlar göze çarpmaktadır. Kaynağından kesilen aidatların sendikal faaliyetlerde kullanımında denetimin eksikliği üzerinde durulmakta ve üyelerinin zor koşullarda elde ettikleri kazançlarını sendikaların sorumsuzca harcadıkları düşünülmektedir. İşverene yakın yaşam standartlarına ve

harcamalarına sahip sendika yöneticilerine olan güven her geçen gün azalmaktadır (Kalaycıoğlu vd., 2008, s. 94-95).

Türkiye’de sendikaların daha çok merkezi ve dikey ağırlıkta olduğu ve bu yüzden karar alma süreçlerinde katılımcılığa açık olmadığı belirtilmektedir. Merkezîyetçi yapının güçlenmesinde sendika tüzüklerinde yer alan toplu iş sözleşmesinin karara bağlanması, grev kararının alınması ve sendika kaynaklarının kullanımı gibi yetkilerin yönetim kurullarına verilmesi etkili olmaktadır. Bu kararların alınmasında demokratik ilkelerin izlendiğine güven duymayan üyelerin, potansiyel üyelerin ve hatta kamuoyunun sendikal harekete katılım konusunda olumsuz tutum sergilemelerinin şaşırtıcı olması beklenmemelidir. Ayrıca üye olduğu sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesi veya aldığı kararlarda hoşnutsuzluğunu belirtebileceği veya dile getirebileceği platformun olmaması sendika üyelerini farklı bir sendikaya ya da sendikalardan tamamen uzaklaşmasına neden olmaktadır. Sendika içi demokrasinin azalması sendikaya bağlılığı ve sendikaya veya sendikalara olan güveni azaltmaktadır. Sendikal hareketin gücünün en önemli unsuru olan sendikal faaliyetlere katılımın azalması bu güvensizlikten kaynaklanmaktadır. Sendika üyesi, sendikal sorunlara ve sendikanın aldığı kararlara sahip çıkmamakta ve bunun sonucunda sendikaya yabancılaşmaktadır (Urhan, 2005a, s. 69-70).

Türkiye’de işçi sendikacılığında en önemli sorunlardan bir diğeri de, sendikalararası rekabettir. Bu sorun geniş anlamda sendikaların yol açtığı sorunları özetler niteliktedir. Uçkan (2002, s. 8), sendikalararası rekabeti şu şekilde tanımlamaktadır:

Sendika özgürlüğü ve sendika çokluğu ilkelerinin bir sonucu olarak, aynı işyerinde, aynı meslek dalında veya aynı işkolunda faaliyet gösteren ya da çok sektörlü ve çok meslekli sendikaların görüldüğü iş piyasalarında farklı işkolları ve farklı meslek dallarında faaliyet gösteren birden çok sendikanın, çeşitli sosyal, ekonomik ve ideolojik nedenlerle bir rekabet ortamı içinde olmalarıdır.

Sendikalararası rekabet ile sendikaların kendi aralarında ve işverenlerin işletme içinde uyguladığı insan kaynakları politikaları gibi hususlarda rekabet edebilmek adına üyelerine ve potansiyel üyelerine yönelik hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesinin arttığı görülmektedir. Bunun yanında genişlemeci rekabet politikaları ile sahip oldukları üye sayısını arttırarak sendikal hareketin her geçen gün güçlenmesini sağlamaktadır. Ancak sendikalararası rekabetin Türkiye’de sendikal hareket üzerinde olumsuzluklarının

bulunduğunu da söylemek mümkündür. Bu olumsuzluklar şu şekilde sıralanmaktadır (Uçkan, 2002, s. 180-183):

- Aynı işkolunda birden fazla sendikanın varolması sendikal üyeliğin parçalanmasına ve sendikal yoğunluğun düşmesine sebep olmasından dolayı sendikaların temsil gücü zayıflamaktadır.
- Ortak sorunları ve beklentileri olan işçilerin işkolundaki sendika sayısının fazla olması ve bu sendikalar arasında süren rekabetten dolayı zaten zayıf olan işçiler arasındaki birlik ve dayanışma ruhu her geçen gün daha da zayıflamaktadır.
- Sendikalararası rekabet nedeniyle işverenin mali durumu gözetilmeksizin toplu iş sözleşmesi ile elde edilecek karşılanması zor maddi haklar talep edilmekte ve bu taleplerden vazgeçilmemektedir. Grev ile işin durmasını göze alamayan işverenler ise esnekleştirme gibi sendikasızlaştırma politikalarını uygulamaya koymaktadırlar.
- Konfederasyonlar hatta sendikalar arasındaki ideolojik ve siyasi bölünmüşlük tek çatı altında ve ortak çıkarlar etrafında toplanılmasını çoğu zaman engellemektedir. Bu yüzden sendikaların finansal güçlerinin zayıflamasının yanında iktidarı veya siyasi konjonktürü etkileme gücünü de zayıflatmaktadır. Ayrıca sendikaların etkin bir siyasi güce sahip olamamasında, sendikacıların çoğunun siyasete atılmak için sendikaları bir basamak olarak görmeleri ve temsil ettikleri işçi grubunun değil kendi çıkarları için hareket etmeleri önemli bir rol oynamaktadır. Hatta siyasi liderlerde var olan bir özelliğe benzer bir durumdan bahsedilmektedir. Bu konuda Öztürk (2007, s. 506), sendika yöneticilerinin çoğu işçi kesimini yaptıkları dayanaksız konuşmalarla denetim altında ve üyelerinin zararına olan politikaları dahi uzun süre gündemde tutabildiklerini belirtmektedir.
- Sendikaların yeni üyeler kazanmak için kaliteli ve çeşitli hizmetler sunmak yerine rakip sendikaları ortadan kaldırmak adına politikalar üzerinde yoğunlaşmaları çalışma yaşamında sosyal barışı tehlikeye sokmaktadır. Bunun sonucu olarak da işçilerin sendikalara olan güvenleri azalmakta ve olumsuz tutumlar sergilemektedirler.
- Sendikalararası rekabet işgücü piyasası, siyasi ve ekonomik ortamdaki barışı engeller duruma geldiğinde veya gelmesi öngörüldüğünde devlet Anayasa'ya aykırı olmayan yasal düzenlemelerle sendikal hareketi kısıtlamak gibi endüstri ilişkileri sistemine müdahalede bulunabilmektedir.
- Günümüzde yürürlükte olan 6356 Sayılı Kanunun 43. maddesine göre işçi sendikalarına verilen yetki itirazı sendikalararası rekabet nedeniyle toplu iş

sözleşmesine taraf sendikaya rakip sendika tarafından süreci uzatmak veya aksatmak amacıyla kötüye kullanıldığı görülebilmektedir.

Sendikalararası rekabetin sonucu olarak ayrıca her dönem varolabilme mücadelesi içindeki sendikalar daha önce de belirtildiği üzere en büyük işveren konumunda olan devletle mücadele içerisine girmeden iyi ilişkiler kurarak, siyasi partilerle organik bağ kurma yoluyla toplu iş sözleşmelerini olumlu sonuçlandırmaya çalışmış ve hala çalışmaktadırlar. Üye potansiyelini iktidar üzerinde baskı aracı olarak kullanmayıp daha çok işbirliği kurma veya haklarını yasalar ile elde etme yolunu tercih ettikleri görülmektedir (Urhan, 2005a, s. 68). Ancak Yılmaz (2015) petro-kimya sektöründe örgütlü Petrol-İş Sendikası'na üye olan işçilerin sendikalara yönelik tutumlarını ele aldığı çalışmada, mücadelecı ve hak elde eden bir sendikal anlayışın sergilenmesinin sendikalara olan güveni ve olumlu tutumları artırdığı sonucuna ulaşmaktadır. Ayrıca sendikaların gücünün sendikal mücadele araçlarından grev hareketlerinin etkinliği ile ölçülebileceğini belirten Chang ve Robinson (1990), sendikaların gücünün azalmasında daha önce değinilen nedenleri belirtmelerinin yanında sendika yöneticilerinin despotik tutumlarını ile kamuoyunun güvenini kaybetmesini de göstermektedirler.

Bu olumsuzluklar karşısında sendikaların koordineli bir şekilde örgütlenmesi sendikaların gücü ve devamlılığı açısından önem arz etmektedir. Türkiye'de şiddetli bir şekilde hissedilen bu sendikalararası rekabet bazı sendikaların üye sayısını artırmakla birlikte, mevcut ve potansiyel üyelerin sendikalara karşı olan tutumlarını da olumsuz etkilemekte ve sendikalara üyelikten veya sendikal faaliyetlere katılımdan kaçınmalarına neden olmaktadır. Türkiye'de işçi sendikacılığı, içerisinde bulunduğu krizi aşmak için yeniden yapılanma ihtiyacını gidermek zorundadır. Buna rağmen toplumun en dinamik kurumları arasında yer alan işçi sendikaları temsil ettikleri işçi kitlelerinin günümüzden daha gelişmiş, demokrat ve etkin olabilmesi için 21. yy.'ın gerektirdiği koşulları oluşturmaya bağlı olduğu belirtilmektedir (Yazıcı, 2010, s. 162). İşgücü piyasasında bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle ekonomik faaliyetlerin mekânsal olarak bağımsız hale gelmesi ve belirli bölgelerde sürdürülmesinin yitirilmesi ile sektör ayrımlarının ve sınırlarının ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Böylece yeni tür örgütsel ağların ortaya çıkması sonucunda sendikal faaliyetlerin ve yapısının önemli ölçüde değiştirilme gereği duyulmaktadır (Aksoy, 2012, s. 410). Örneğin kullanıcılarının bilgi, görüş ve ilgili paylaşımları vasıtasıyla hızlı bir şekilde etkileşim kurabilmelerini sağlayan online araçlar ve web sitelerini içeren sosyal medya interaktif, kullanımı kolay ve katılımına yönelik

herhangi bir kısıtlama olmayan araçları içermekte ve mekan, mesafe ve uzaklık kavramlarını ortadan kaldırmaktadır. Bu iletişim olanakları ile nasıl şirketler veya sivil toplum örgütleri ulaşmak istedikleri hedef kitleye ulaşıyorlarsa, sendikaların da üyelerine veya üye potansiyeli bireylere ve kamuoyuna ulaşabilmesini sağlayacak ortamı sunmaktadır (Onat, 2010, s. 107). Buna bağlı olarak Türkiye’de sendikaların izlemesi gereken stratejileri şu şekilde sıralamak mümkündür (Öztürk, 2007, s. 492-493):

- Artan ve çeşitlenen işgücü yapılanmasına ve taleplerine karşı hazırlıklı olunması,
- İşgücü piyasasında kadın ve genç işgücünün artan oranları karşısında bu grupların örgüt çatısı altında toplanabilmesinin sağlanması,
- İşgücü piyasası dışında potansiyel üye olan gençlere yönelinmesi,
- Özelleştirme gibi politikalarla daralan kamu istihdamının yerine artan özel sektör istihdamına ve küreselleşmeye yönelik uygulanabilir sendikal politikalar geliştirilmesi,
- Üyeler değil tüm işçiler arasında iletişimin ve işbirliğinin sağlanması için iletişim teknolojilerinin etkin kullanılması,
- Geleneksel ücret ve sınıf-kitle sendikacılığının ötesine geçilmesi,
- Günümüzde Türkiye’de ve tüm dünyada önemli bir sorun olan (özellikle gençler) işsizlerin ve standart olmayan işlerde çalışanların örgütlenmesine yönelik faaliyetlerin yürütülmesi gerekmektedir.

Sendikaların uygulaması gerektiği stratejilerin yanında hedef işçi gruplarının hangileri olduğu da sendikal krizin aşılmasında önem arz etmektedir. Sendikal örgütlenme stratejilerinin iki temel hedef işçi grubu olması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Birincisi, daha önce üzerinde durulan sendikalaşma oranlarında önemli düşümlere neden olan devletin harcamalarının ve yatırımlarının azaltılarak kamu sektöründe istihdam yaratıcı faaliyetlerin minimize edilmesi, özelleştirme politikalarıyla kamu istihdamının daraltılması ve esnek çalışma (geçici personel istihdamı gibi) uygulamaları ile ilişkilidir. İkinci hedef grup ise, vasıf seviyesi yüksek beyaz yakalı çalışanlardan oluşan çoğunlukla özel sektörde standart olmayan iş sözleşmeleriyle istihdam edilen çalışanlardan oluşmaktadır. Bu grup sendikalar için geleneksel işçi kitlesinden farklı bir grubu oluşturmaktadır. Geçmişten güçlü bir bağ oluşturamadığı daha çok kadın ve genç işçilerden oluşan bu grup, işgücü piyasasındaki konumundan dolayı sendikal hareketin geleceği açısından önem arz etmektedir. Bu grubun geçmişte uygulanan stratejilerle örgütlenebilmesi pek de mümkün gözükmemektedir. Türkiye’de

olduğu gibi çoğu ülkede kadın ve genç çalışanların işsizlik oranlarının yüksek olması, istihdamlarının esnekleşmesi, mesleki eğitimlerinin çeşitlenmesi ve ekonomik istikrarsızlık gibi nedenlerden dolayı bu işçi grubunun sendikalaşma olasılıklarının yüksek olması beklenen bir sonuç değildir (Selamoğlu, 2004, s. 47-48). Bu yüzden sendikaların dolaylı paternalizminin sonucu olarak belirli dezavantajlı gruplarla (gençler, kadınlar, işsizler, gibi) hareket etmek yerine onlara yönelik ciddi politikalar geliştirilmesi gerekliliğinden söz edilmektedir. Bu görüşe göre sendikalar söylemlerini üyelere ve üye olmayanlara açmalı, daha kapsamlı ve doğrudan üyelik katılımına izin vermeli ve sendika yetkilileri tarafından sürdürülen kontrol mekanizmasından vazgeçmelidirler (Waddington ve Whistle, 1997, s. 516-517).

2.3. Sendikal Kriz Çıkmazında Sendikalar ve Çalışma Yaşamında Kuşaklar

Günümüzde yaşanan sendikalaşma oranlarındaki düşüşler yalnızca günümüz kuşaklarının değil gelecek kuşaklar açısından da işgücü piyasasında olumsuz sonuçlar doğurması muhtemeldir. Bu yüzden çalışma hayatında olan veya çalışma hayatına yakın zamanda girmesi öngörülen tüm kuşakların sendikal algılarının önceliklerinin araştırılması hem araştırmacılar hem de sendikacılar açısından önem arz etmektedir. Araştırmacılar için geçmişten günümüze sendikal örgütlerin gelişim seyrinin ve kuşaklar içindeki farklı grupların (çalışanlar, işsizler ve öğrenciler) sendikal algılarını etkileyen faktörlerin ayrıntılı bir şekilde anlaşılması bu kuşaklar için kapsamlı sendikalaşma modellerinin ve sendikal stratejilerin geliştirilmesinin önünü açmasını mümkün kılmaktadır. Çalışma hayatındaki bireylere yönelik çalışmalar etrafında odaklanan sendikalaşma modelleri, aynı kuşak içinde yer alan çalışma hayatına girme ve sendikaya üye olma potansiyelleri yüksek bireyler için önemli olan faktörler hakkında bilgiler içermemektedir. Ayrıca aynı kuşak içinde yer alan farklı grupların veya farklı kuşakların sendikalara yönelik algılarını etkileyen faktörleri anlamak, sendikaların uyguladıkları politikaları değerlendirmelerini ve bu demografik gruplara ulaşabilmelerine yönelik yeni politikalar ve uygulamalar geliştirmelerini sağlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda değerlendirildiğinde, bu başlık altında kuşak kavramının teorik çerçevesi ve çalışma yaşamında yer alan kuşakların özellikleri ortaya konulmaktadır. Bu kavramsal çerçevenin yanında düşük sendikalaşma oranlarına sahip Y kuşağı olarak adlandırılan 1980-1995 yılları arası doğumlu bireylerin belirtilen düşük sendikalaşma oranlarındaki etkileri sorgulanmaktadır.

2.3.1. Kuşak farklılıklarının teorik çerçevesi ve çalışma yaşamında kuşaklar

Kuşakların değişen değerlerinin işe alım, eğitim ve gelişim, kariyer planları, teşvikler ve çalışma düzeni, nasıl yönetilmesi (yönetim stratejileri), işyerinde çatışmaların ortaya çıkmadan önlenmesi gibi tüm yönlerini etkilemekte olduğu yapılan çalışmalarla kanıtlanmaktadır. Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve bu farklılıkların sonucu olarak danışmanlık şirketleri ve kurumsal şirketler örgüt içindeki kuşak farklılıklarının nasıl en iyi şekilde yönetilebileceğine yönelik stratejiler belirlemektedirler (Parry ve Urwin, 2011, s. 80). Ayrıca nüfus bilimciler, piyasa araştırmacıları ve diğer ilgili araştırmacılar kuşaklar arasında yer alan Y kuşağının 21. yy.'da toplam harcamalarda en önemli belirleyici unsur olmalarından dolayı pazarlama ve reklamcılıkta önemli bir yere sahip olduğunun üzerinde durmakta (Cui vd., 2003, s. 311); bunun da diğer sektörler ve örgütler üzerindeki önemini vurgulamaktadırlar. İşgücü piyasasının taraflarından işletmeler ve şirketler hem istihdam ettiği emeğin hem de ürünlerini pazarladığı tüketicilerin sosyolojik özelliklerinin analizlerine önem vermektedirler. Böylece işçinin daha verimli ve daha etkin bir çalışma ortamında bulunmasını sağlayacak, ayrıca daha fazla kitleye hitap etme olanağı bularak ürünlerinin piyasada tutundurma faaliyetlerini geliştirebileceklerdir. Bunun için, işçi ve tüketici olarak fayda sağlayacak bireylerin yani kuşakların özelliklerinin bilinmesi önem taşımaktadır (Bayhan, 2013, s. 388).

Örgütler içerisinde farklı kuşakların bulunmasının sonucu olarak bu kuşaklar arasında iletişim ve etkileşim önemli bir rol oynamaktadır. Günümüz işgücü piyasasında birden fazla kuşak yer almakta ve bunların örgütlere girebilmeleri ve bu örgütler içerisinde üyeliklerinin ve bağlılıklarının devamı için kuşakların özelliklerinin ön plana çıktığı belirtilmektedir. Kuşakların özelliklerinin bilinmesinin öneminin farkına varılmasıyla bu tür çalışmalarda da artışlar gözlemlenmektedir. Aynı şekilde sendikalarda hem yeni üyeler kazanabilmek hem de mevcut üyelerini örgüt içerisinde tutabilmek için mevcut insan kaynaklarının sosyolojik profillerini ve kuşakların özelliklerini analiz etme zorunluluğu içerisinde olmaları gerekmektedir. Sendikalar birer örgüt olup farklı örgüt kültürüne sahip olmaları doğaldır. Sendikaların bu kültürlerinin nasıl algılandığı sendikal örgütlenmenin devamlılığını ve etkinliğini belirlemektedir. Sendikalara karşı olan algının olumlu olması sendikal bağlılığı, sendikal örgütlenmeyi, faaliyetlerin kamuoyundaki etkisini artırdığı; olumsuz algıların olması halinde ise, tersi bir durumu ortaya çıkaracağı ortadadır. Üyelerinin ve yeni üye olma potansiyeli bulunan çalışanların içerisinde bulunduğu kuşak özelliklerinin bilinerek sendikal faaliyetlerin yerine getirilmesi

sendikaların bugünü ve geleceği açısından önem arz etmektedir. Bu yüzden kuşak kavramının ne anlama geldiği ve çalışma hayatı içerisinde yer alan kuşakların özelliklerinin neler olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

Kuşak kavramının anlaşılır olması için tanımının yapılmasının yanında kuşak, nesil veya jenerasyon denince akla neyin geldiği önem arz etmektedir. Sosyologların bu kavramları kullandıklarında üç farklı şeyden bahsettikleri belirtilmektedir. Bunlar:

- Aynı zaman diliminde doğan herkes,
- Aile bağları içindeki kendine özgü pozisyon (akrabalık derecesi),
- Kendileri veya başkaları tarafından tarihsel temelli sosyal hareketin bir parçası olarak kendi içinde tanımlanan bir grup insandır.

Sosyal bilim literatüründe bu üç kullanım gibi pek çok örnek bulunmakta ve karışıklığa neden olabilmektedir (Alwin, 2002, s. 43). Sosyolojik kavram olarak kuşak, bir tür statü sıfatı olarak da değerlendirilmekte ve statünün sağladığı ayrıcalıkların ve rollerin toplamını ifade etmektedir. Her kültürün farklı kuşaklardaki insanlar için belirlediği roller mevcuttur (Falk ve Falk, 2005, s. 68). Bu çalışmadaki kuşak kavramı ilk kullanımı olan aynı zaman dilimi içerisinde doğan ve benzer özellikleri taşıdığı görülen birey gruplarını kapsamaktadır.

Tarihsel yaklaşıma göre kuşak kavramı, “ebeveynlerin doğumu ile çocuklarının doğumlarının arasındaki ortalama zaman aralığı” olarak nitelendirilmektedir. Bu kavram üzerinden bakılacak olursa, geleneksel olarak kuşaklar 20 yıla yakın bir periyoda yerleştirilmektedir. Bebek Patlaması kuşağına kadarki dönemi açıklayan bu yaklaşım kuşaklarla ilgilenen araştırmacılara hizmet ederken günümüzde farklılaşmaktadır. Farklılaşma nedenlerinden birincisi; yeni teknolojiler, hızla değişen kariyer değerleri ve çalışma seçenekleri toplumsal değerleri hızlı değiştirmekte olduğundan belirtilen 20 yıllık periyodun bu zaman diliminde doğan tüm insanları kapsaması mümkün gözükmemektedir. İkincisi ise, ebeveynlerin doğumu ile çocuklarının doğumlarının arasındaki ortalama zaman aralığı 20 yıldan 30 yıla çıkması olarak gösterilmektedir (McCrindle, 2006, s. 8). Buna göre, sadece doğum tarihleri değil; belli bir grubu etkileyen sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmeler kapsamında bir tanımın yapılması gerekmektedir.

Zaman dilimleri ve hızla değişen teknolojik gelişmelerle daralmaya başlayan kuşak kavramı belli bir dönem içinde doğup benzer olaylarla şekillenen bir grup insan anlamına gelmektedir (McCrindle, 2006, s. 8). Türk Dil Kurumu sözlüğünde yer alan tanım ise,

“yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” şeklindedir (TDK, 2005, s. 1268). Twenge vd. (2010, s. 1120) ise kuşak kavramını, aynı zaman diliminde doğan kritik dönemlerde benzer sosyal, ekonomik ya da tarihi olayları paylaşan bireylerin oluşturduğu grup olarak ifade etmektedirler. Ayrıca her bir kuşağın bireylerinin, çocukluğunda veya ergenlik çağında etkili olan ebeveynler, akranlar, medya, ekonomik ve sosyal olaylar, popüler kültür gibi farklı zaman dilimlerinde büyüyen insanları ayıran ve ortak değer sistemleri oluşturan değişkenlerden etkilendiğini belirtmektedirler. Kısaca, bir kuşağın üyeleri kendilerine özgü bir dönem ve bu dönemin şekillendirdiği ortak kişilik ve davranış kalıplarını paylaşmaktadırlar. Örnek olarak, 1929 Büyük Bunalımı’nı yaşayan kuşağın bunu tecrübe etmeyen ileriki kuşağa göre daha duygusal bir hafızaya sahip olmasını göstermek mümkündür. Buna göre, diğer kuşaklardan farklı bir düşünceye sahip olan bu kuşak kritik dönemlerde yaşadıkları için (ekonomik kriz, savaş, vb.) diğer kuşaklardan farklı değerler sistemine sahip olmakta ve bu değerlere bağlı olarak ekonomik ve sosyal davranışları değişmektedir (Yang ve Guy, 2006, s. 268).

Karl Mannheim kuşak kavramını kişinin kimliğinin oluştuğu dönem üzerinden ele almaktadır. Buna göre benzer doğum tarihlerine sahip bireyler, içinde bulunduğu dönem içerisindeki olaylardan etkilenmesinin sonucunda kendine özgü özellikleri ile kuşak bilincini oluşturmaktadırlar. Farklı kuşaklara ait olan bireyler yetiştikleri döneme ait değerleri paylaşmaktadırlar (Neyzi, 2013, s. 109). Ayrıca toplumsal yaşamın değerlerinin hangilerinin kuşakların varlığından kaynaklandığını anlamanın en iyi yolu, herhangi bir kuşağın sonsuza dek var olduğu varsayımı ile toplum yaşamının nasıl olacağının hayal edilmesidir. Ancak bu bir ütopya olup, bunun yerine içinde bulunulan toplumun özelliklerinin ele alınması ile kuşakların özelliklerine ilişkin anlamlı sonuçların çıkarılması mümkündür. Çünkü (Mannheim, 1952, s. 292);

- Kültürel süreçte yeni katılımcılar ortaya çıkarken eski katılımcılar yok olmaktadır.
- Herhangi bir kuşağın üyeleri sadece tarihin belirli bir bölümüne etkide bulunabilmektedir. Bu nedenle biriken kültürel mirasın sürekli aktarılması gerekmektedir.
- Bu aktarım veya kuşaktan kuşağa geçiş süreklilik arz etmektedir.

Lüküslü ve Yücel (2013, s. 12), kuşak kavramını düşünceleri, duyguları ve yaşam tarzları benzerlik gösteren ve içinde bulundukları toplumun oluşumunda etkili olan

olaylara benzer tepkileri vererek ortak fiziksel, entelektüel ve ahlaki koşullarda yaşayan, yaklaşık aynı yaş grubunun temsili olarak tanımlamaktadırlar. Özer vd. de (2013, s. 123) çalışmasında, farklı zaman dilimlerinde doğan kuşakların kendilerine has olmak üzere değer, tutum, davranış, algı ve motivasyon değerlerine ilişkin beklentilerinin olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca Zemke vd. (2013, s. 16) iş yaşamındaki kuşakların özelliklerini ve farklı kuşakların işyerinde yönetilmesini açıkladıkları kitabında; kuşak gruplarının oluşumunda doğum tarihlerine ek olarak ortak beğeni, tutum ve tecrübelerinde etkili olduğunu belirtmektedirler. Ancak kuşaklar arası farklılıklar yaşlanma, deneyim, hayat ve kariyer evreleri değişikliklerine bağlı olarak tanımlarının yapılmasında zorluklar ortaya çıkmaktadır. Kuşakların farklı dönemlerde çalışma hayatına girmesi ve çalışma hayatındaki değişiklikler iş değerlerinde farklılıkların olabileceği gerçeğini yansıtmaktadır (Cennamo ve Gardner, 2008, s. 892). Bu yüzden çalışma hayatındaki değerlere göre kuşak kavramının ortaya çıkmasında rol oynayan faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Dorsey (2010, s. 32) çalışmasında, bunları şu şekilde sıralamaktadır:

- *Ebeveynlik trendleri*; işyerinde veya örgüt içerisinde nasıl davranılacağına yetiştirilme tarzı en büyük etkiyi taşımaktadır.
- *Teknoloji*; tüm kuşakların yaşadıkları döneme ilişkin teknoloji ile farklı ilişki mevcuttur.
- *Ekonomi*; para ile ilgili inançlar, hayatın erken dönemlerinde başlamakta ve işyeri ile ilgili kararları etkilemektedir.
- *Ortalama ömür*; ne kadar süre yaşanılacağı düşünüldüğünde, kaldığına inanılan süre neler yapılabileceğini etkilemektedir.

Kuşak kavramının tanımını yapılmasından sonra kuşakların zaman dilimlerine göre ayrılması ve adlandırılmasının ortaya konulmasına yönelik hazırlanan ve bir sonraki sayfada yer alan Tablo 2.14.'te görüleceği üzere, kuşaklara ilişkin yapılan çalışmalarda zaman dilimleri ve adlandırmalar farklılık göstermesine rağmen genellikle çalışmalarda benzerlikler bulunmaktadır.

Tablo 2.14. *Kuşakların doğum tarihlerine göre gruplandırılması ve adlandırılması*

Çalışmalar	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Eisner (2005)	1945-1964 (Baby Boomers)	1965-1980 (Generation X)	1980 sonrası (Generation Y, Echo Boomers, Millennials, Internet Generation, Nexters)	-----
McCrindle (2006)	1946-1964 (Boomers)	1965-1979 (Generation X)	1980-1994 (Generation Y)	1995-2009 (Generation Z)
Greenberg & Weber (2008)	1946-1964 (Baby Boomers)	1965-1977 (Gen X'ers)	1978-2000 (Millennials)	-----
Crampton & Hodge (2009)	1946-1964 (Baby Boom)	1965-1979 (Generation X, Baby Busters)	1980-1999 (Generation Y, Nexters, Millennials, Trophy Generation)	-----
Dorsey (2010)	1946-1964 (The Boomers)	1965-1976 (Generation X, Gen X)	1977-1995 (Gen Y)	-----
Pendergast (2010)	1943-1960 (Baby Boomer)	1961-1981 (Generation X)	1982-2002 (Generation Y)	2003 ve sonrası (Generation Z)
Twenge vd. (2010)	1946-1964 (Baby Boomers)	1964-1981 (Generation X)	1982-1999 (Generation Me, Gen Y, Millennials, nGen, iGen)	-----
Keleş (2011)	1946-1964 (Baby Boomers)	1965-1979 (X Kuşağı)	1980-1999 (Y Kuşağı)	2000-2021 (Z Kuşağı, İnternet Kuşağı)
Parry & Urwin (2011)	1943-1960 (Baby Boomers)	1961-1981 (Thirteenth, Baby Busters, Lost Generation)	1982-... (Millennials, Nexters, Echo Boomers)	-----
Altuntuğ (2012)	1946-1964 (BB)	1965-1980 (X Kuşağı)	1981-2000 (Y Kuşağı)	2000 ve sonrası (Z Kuşağı)
Bayhan (2013)	1946-1964 (Bebek Patlaması, Baby Boomers, 68 Kuşağı)	1965-1980 (X Kuşağı, Generation X, Baby Busters)	1981-2000 (Y Kuşağı, Echo Boomer, Millennials)	2001-2020 (Z Kuşağı, Kristal Çocuklar)
Özer vd. (2013)	1944-1960 (Bebek Patlaması)	1961-1980 (X Kuşağı)	1981-2000 (Y Kuşağı)	-----
Yücebalkan ve Aksu (2013)	-----	1965-1977 (X Kuşağı, Baby Burst)	1977-1994 (Y Kuşağı, Echo Boom, Next Generation)	1994-2003 (M Kuşağı, Milenyum Kuşağı, Millennials)

Tablo 2.15. (Devam) Kuşakların doğum tarihlerine göre gruplandırılması ve adlandırılması

Çalışmalar	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Zemke vd. (2013)	1943-1960 (Baby Boomers)	1960-1980 (Gen Xers)	1980-1999 (Nexters)	-----
Adıgüzel vd. (2014)	1946-1964 (Bebek Patlaması, Baby Boomers)	1965-1979 (X Kuşağı, Twenty Something, f-you Generation)	1980-2001 (Milenyum Kuşağı, Gelecek Kuşak, Dijital Kuşak, Eko Patlaması, Bir Sonrakiler)	2000-2020 (Z Kuşağı, İnternet Kuşağı, Kristal Nesil)
Acılioğlu (2015)	1946-1964 (Patlama Kuşağı)	1965-1979 (X Kuşağı)	1980-1999 (Y Kuşağı)	2000 ve sonrası (Z Kuşağı)
Başgöze ve Bayar (2015)	1946-1964 (Bebek Patlaması)	1965-1979 (X Kuşağı)	1980-1999 (Y Kuşağı)	2000 ve sonrası (Z Kuşağı)
Çetin ve Karalar (2016)	1946-1964 (Bebek Patlaması)	1965-1980 (X Kuşağı)	1981-1999 (Y Kuşağı)	2000 ve sonrası (Z Kuşağı)

Çalışmada kuşak kavramının tanımlanmasına göre benzer zaman diliminde doğan ve benzer olayların etkisinde kalan insan gruplarına göre sınıflandırma yapılmaktadır. Bu çerçevede Bebek Patlaması (1946-1959), X kuşağı (1960-1979), Y Kuşağı (1980-1995) ve Z kuşağı (1996 ve sonrası) kavramları üzerinden ayırım yapılmaktadır.

Bebek Patlaması (Baby Boomers): II. Dünya Savaşı’ndan hemen sonraki “nüfus patlaması” yıllarında doğan yaklaşık 1 milyar bebeğe “Bebek Patlaması” kuşağı denilmektedir. Bu kuşağın işgücü piyasasına 1960 ve 1980 ortasına kadar girdiği ve öne çıkan özellikleri arasındaki çok çalışkan olmalarının temelinde yatan başlıca nedeninin başarılı olma ve maddi kazanca önem vermeleri olarak gösterilmektedir. Ayrıca bu kuşağın pragmatist olarak olaylara yaklaştığı ve fayda odaklı bir tavır sergiledikleri görülmektedir (Robbins ve Judge, 2012, s. 148). İyimser bir eğilim göstererek, okulda ve evde takım çalışmasına ilişkin bilgi sahibi olan bu kuşak, takım çalışması yani örgütlenme ile elde ettikleri yüksek ücretler sayesinde kişisel memnuniyetlerini sürdürmeyi amaç edinmektedirler (Zemke vd., 2013, s. 65-66). Çoğunun emekli olmasına rağmen hala işgücü piyasasında aktif olan bu kuşağın, ebeveynleri ile çoğunlukla aynı özellikleri taşımaktadırlar. Ancak ebeveynleri “çalışmanın yapılması gereken en doğru şey olduğunu” düşündüğü için çok çalışırken, bu kuşak “çalışması gerektiğini” düşündüğü için çok çalışmaktadır (Yelkikalan ve Altın, 2010, s. 14). Bu kuşağın aileleri de dahil iş dışındaki tüm faktörleri daha az önemseydiğini belirten Özer vd. (2013, s. 126), iş

yaşamına yaklaşımlarını “ne gerekiyorsa yap” ve “çalışmak için yaşadıklarını” belirtmektedirler. Jorgensen (2003, s. 43), özetle bu kuşağın özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Takım çalışması ve grup müzakeresine değer vermekte,
- İşi süreç odaklı bir perspektiften görmekte,
- Başarıların ücret veya ödülünden sonra geleceğine inanmakta,
- Örgüte bağlılık ve sadakat konusuna değer vermekte,
- Başarıya ulaşmak için fedakârlık olması gerektiğine inanmakta,
- Uzun süreli istihdam için çaba göstermektedirler.

Türkiye’de II. Dünya Savaşı sonrası veya hemen sonrasında doğan bu kuşak, “soğuk savaş kuşağı” kavramıyla da anılmaktadır. İhtilal, çok partili döneme geçiş ve sosyal devlet anlayışı ile refah seviyesinin ve lüks harcamaların arttığı bir dönemi yaşamış olan bu kuşak “kuralcı” olarak bilinmektedir. Çalışma hayatına bakış açıları ise, refah içinde yaşamının çok çalışma ile olacağını yani “şimdi çok çalış, ileride karşılığını alırsın” anlayışı etrafında şekillenmektedir. TBMM’nde yer alan bireylerin çoğu bu kuşak içerisinde yer almaktadır (Adıgüzel vd., 2014, s. 172; Acılioğlu, 2015, s. 25). 68 kuşağı olarak da adlandırılan Bebek Patlaması kuşağı 20. yy.’da altın çağını yaşamış ve sonraki kuşak olan X kuşağı çocuklarına kendi özellikleri doğrultusunda çizdikleri vizyonları aktarmayı başardıkları, ancak torunları olan Y kuşağına aktarmayı başaramadıkları belirtilmektedir (Bayhan, 2013, s. 389).

X Kuşağı (Generation X): X kuşağının tanımlanması Y kuşağının özelliklerinin açıklanması açısından önem arz etmektedir. Çünkü toplumun ve kültürün eksikliklerine tepki göstererek gerçekleşen sosyal değişimin sadece alfabenin harfleri şeklinde değil; langırt makinesindeki ilerlemeye benzetilmektedir. Buna göre davranış ve tutumlarda benzer yönleri olmakla birlikte, Y kuşağı keskin bir kırılma noktası olarak görülmektedir. X kuşağını taklit etmek yerine Y kuşağı tepki gösterme içerisine girmiş bir kuşak profili çizmektedir (Huntley, 2006, s. 5). Yaşam döngüsünün orta yaş aşamasında ve iş hayatında yönetici/lider aşamasında yer alıp güçlü konumda olan (Pendergast, 2010, s. 5) X kuşağı, 1961 ve 1979 arası doğumları kapsamaktadır. Her bir kuşak diğerinden etkilenmekte ve sosyal değişime katkı sağlamakta, ancak diğer kuşaklardan farklı özellikleri taşımaktadır. Bu dönemde doğmuş olan bireylerin özellikleri kendilerinden önce refah içerisinde yaşayan ebeveynlerinden farklı olarak gelişmiştir. Türkiye’de Keynesyen politikaların terkedilmeye başlandığı, sosyal devlet anlayışının temellerinin sarsıntıya

uğradığı, petrol krizinin yaşanması ile liberal politikaların tekrardan gündeme geldiği ve siyasi çatışmaların olduğu bir dönem içerisinde şekillenen bu kuşak ekonomik ve siyasi belirsizliklerin olduğu bir ortamla mücadele içerisinde bulunmuşlardır. Bu yüzden “kayıp kuşak” olarak da adlandırılan bu kuşak, işsizliği ailelerinde görmelerinden ve ekonomik istikrarsızlığı yaşamalarından dolayı işlerine bağlı ve iş değişikliği veya bırakma yoluna gitmemektedirler. Ayrıca bu dönem kadınların iş dünyasına girdiği “daha az çocuk, daha iyi yaşam” görüşünün benimsendiği bir dönemdir (Başgöze ve Bayar, 2015, s. 123). Göz (2009, s. 11) Türkiye’de “piyasa neslinin doğuşunu” anlattığı kitabında, kendisinin de mensubu olduğu (1964 doğumlu) Bebek Patlaması kuşağından Y kuşağına geçiş kuşağı niteliği taşıdığı belirtilen X kuşağının etkilendiği dönemi şu şekilde tanımlamaktadır:

Kıbrıs Barış Harekâtı’nda gururlanacak kadar çocuk, 12 Eylül’de rahat bir nefes alacak kadar toy bir genç ve 1980’lerin başında Özal ekonomisine ayak uydurabilecek kadar yetişkindim. Benim neslim Türkiye’nin dünyayla tanışması süreci olarak niteleyebileceğimiz 1980-1990 yılları arasında hayata atılan bir nesil oldu. Bizden üç-beş yaş büyük gençlerin “zirve” tanımı doktorluk, mühendislik gibi mesleklere takılmayıp iktisat ve işletme okuyan bir nesil olduk biz.

Teknoloji devrimini yaşamalarından dolayı (Yücebalkan ve Aksu, 2013, s. 18) teknolojiyi kullanan ilk kuşak olan X kuşağının sorunlarını kendi başlarına çözmeye alıştığı ve bu yüzden grup desteğine ihtiyaç duymadıkları görülmektedir. Kendilerine güven özelliğini taşımaları yönüyle ve iş-yaşam dengesi oluşturmaları açısından ebeveynleri olan Bebek Patlama kuşağından farklılık göstermektedir (Yelkikalan ve Altın, 2010, s. 14; Keleş, 2011, s. 131). Pendergast (2010, s. 5), çalışma hayatında işbirlikçi lider ve takım olmayı arzu eden X kuşağının bu özelliği ile kendinden önceki kuşaktan ayrıldığını belirtmektedir. Genel olarak bu kuşağın özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Jorgensen, 2003, s. 42):

- Başkalarından bağımsız karar alma ve özgürlüğe değer vermekte,
- Duygu ve düşüncelerini uygun bir ifade ile direk söylenmesi yani açık iletişimde başarılı,
- İş eylem odaklı bir perspektiften görmekte,
- Sorunların nedenlerini araştırmakta,
- Uzmanlık ve beceri kazanmaya çalışmakta,
- Örgüte uzun vadeli bağlılıkları bulunmamakta,
- İş-yaşam dengesi değerlerine inanmakta,
- Ortak mücadele aramakta (ilham veren örgüt vizyonu ile),

- Liderlik rolü üstlenme konusunda isteksiz davranmaktadırlar.

X kuşağı bireylerin Türkiye’de ve dünya genelinde yaşanan krizler nedeniyle daha çalışkan, kariyer odaklı, realist, kanaatkâr, sadık, otoriteye saygılı olan, daha kaygılı, hedeflerin gerçekleştirilmesi ile hemen ödüllendirilmeyi bekleyen, terfi olanakları ve örgüt içindeki görevini ilginç buldukları sürece örgüte üyelikleri devam eden özellikleri yansıtan kişiler olduğu görülmektedir (Özer vd., 2013, s. 126; Yücebalkan ve Aksu, 2013, s. 19). Ayrıca bu dönemde evlerde radyonun yerini renkli televizyonun alması, milyonlarca insanın etkilendiği 1980 Askeri Müdahalesi ile gelen yasaklı yıllar, liberal politikaların yeniden gündeme gelmesiyle alınan 24 İstikrar Ocak Kararları, devletin ekonomideki işveren rolünün sorgulanması gibi önemli olaylar X kuşağının belirtilen özelliklerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Küresel anlamda gelişmelere yakından şahit olan bir kuşak ortaya çıkmıştır. Bu olaylar bu kuşak içerisindeki bireylerin girişimcilik ve risk alma kararlarını zayıflatmıştır. “Yaşamak için çalışmak” düşüncesine sahip olan X kuşağı, özellikle çalışma hayatı içerisinde iş ve kariyer planı için örgüt değişikliğine gitme konusunda Y kuşağına göre daha çekimser bir tavır sergilemektedir. Bu kuşağın ebeveynleri ve yöneticileri olan Bebek Patlaması kuşağının kuralcı ve otoriter davranmayı, ebeveynleri oldukları ve yönetmeye çalıştıkları Y kuşağına uygulama konusunda zorluk çektikleri ifade edilmektedir (Acılıoğlu, 2015, s. 27).

Y Kuşağı (Generation Y): Bebek Patlaması ve X kuşağının çocukları, 1980 ile 1995 yılları arasında doğmuş, 2017 itibarıyla en gençleri 22 ve en yaşlıları 37 yaşında olan bireylerden oluşmaktadır (http-1). 20. yy.’dan ve dijital çağdan önceki zamanı hatırlayan Y kuşağı, yeni teknolojilerin benimseyicisi ve internet-mobil hizmetlerin aktif kullanıcıları olarak görülmektedir (Kumar ve Lim, 2008, s. 568). Türkiye’de “80 Sonrası Kuşak” olarak belirtilen bu kuşak ayrıca Gratest Generation, Millennials, Generation Next, Digital Generation, Echo Boomers, Nexters, Non-Nuclear Family Generation, CyberKids, the Do-or-Die Generation gibi kavramlarla da anılmaktadır (Hershatter ve Epstein, 2010, s. 211; Parry ve Urwin, 2011, s. 80; Yücebalkan ve Aksu, 2013, s. 19; Adıgüzel vd., 2014, s. 173).

Dünya genelinde ebeveynlerinden farklı olarak ekonomik koşulların elverişli olduğu refah içerisinde yetişkinlik dönemini geçirmişlerdir. Türkiye’de de özgürlüğüne düşkün, esnek bir yapıya sahip, eğitim seviyesi yüksek, teknolojik gelişmelere adapte olabilen bireylerden oluşan bu kuşak; sahip oldukları imkânlar ile önceki kuşaklara göre küreselleşmenin etkisinin en iyi şekilde hissedildiği, ekonomi ve kültürlerarası bir

dönemin içinde bulunmaktadır (Adıgüzel vd., 2014, s. 174). Bu yüzden küresel iletişimin hızla geliştiği cep telefonu ve sosyal medyanın vazgeçilmez araçlar olduğu bir dönemin çocukları olarak tanımı yapılmaktadır (Acılioğlu, 2015, s. 28). Sorgulayan ve sorularının yanıtını almadan motive olmayan bir kuşak oldukları için adını İngilizce’de “Generation WHY” ile alfabaden alan ([http-31](http://31)) bu kuşak “neden saygılı olmalıyım?”, “neden örgüt içindeki kurallara uymalıyım?” gibi sürekli olayların nedenini sorgulama ihtiyacı duymaktadır. Bu sorulara ilişkin tatmin edici cevaplar bulamadığında veya çözüme ilişkin talepleri karşılanmadığında kolayca örgütten ayrılma yolunu tercih edebilmektedirler. Kariyer ve gelişimleri için örgütlerin liderlerini ve işverenlerini dahi sorgulama yolunu tercih etmektedirler (Yücebalkan ve Aksu, 2013, s. 19; Yelkikalan ve Altın, 2010, s. 14). Bu kuşakta var olan sorgulama özelliği ile rahatsız oldukları konuları çekinmeden örgüt içerisinde tartışma yoluna gidebilmesi örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. Adıgüzel vd. (2014, s. 176), Y kuşağında hakim olan görüşün kıdeme bakılmaksızın örgüt içi şeffaflık ile çalışanların veya üyelerin tümünün gelişmelerden haberdar olması ve yeni fikirler için gerekli olanakların sağlanması gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Lider karakterli, kariyerlerini geliştirmek ve popüler olma istekleri olan bu kuşağın (Yelkikalan ve Altın, 2010, s. 15) yeteneklerine uygun işlere yönlendirildiğinde en iyi performansı sergilediği belirtilmektedir. Ayrıca bu kuşağın çok para kazanmak yerine topluma katkıda bulunmayı, ebeveynlik yapmayı, iş-yaşam dengesiyle hayattan zevk almayı tercih ettikleri yapılan araştırmalarda görülmektedir (Eisner, 2005, s. 6).

Y kuşağının bağımsız, teknoloji meraklısı, çalışkan ve esneklikte başarılı olma gibi özellikleri ile X kuşağının tamamlayıcısı rolünü üstlendiğini söylemek mümkündür. X kuşağına göre bağımsızlıklarına daha düşkünlüdürler. X ve Y kuşaklarının Bebek Patlaması kuşağına göre daha az çalıştıkları, özellikle Y kuşağı için hayatın çalışmaktan daha önemli olduğu belirtilmektedir. Bunun nedeni ise, ebeveynlerinin uzun saatler çalıştıklarını görerek büyüyen bu kuşak iş-yaşam dengesi kavramına önem vermektedirler (Crampton ve Hodge, 2009, s. 3). Greenberg ve Weber (2008, s. 20-21), “kuşak BİZ (generation WE)” olarak adlandırdıkları ve dünyayı sarmak üzere olan Y kuşağının sosyal ağları (facebook, myspace, vb.) çok önemli bir teknolojik ve toplumsal eğilime dönüştüren bireylerden oluştuğunu belirtmektedirler. Anlık mesajlarla metin üzerinden bağlantı kurarak ve çoklu oyuncu içeren online oyunlarla yeni endüstri alanları

yaratmaktadır. Ayrıca X kuşağından farklı olarak interneti dünyanın en önemli ve büyüyen iletişim ağı olarak görmektedirler.

2000’li yılların başında gençliklerini yaşayan bu kuşak, yine bu dönemde gündelik hayatın vazgeçilmezi olan teknoloji imkânları ile ebeveynleri ve diğer yetişkinlerle olan ilişkilerini şekillendirmektedir. Teknolojiyi kolayca takip edebilme ve uyum sağlayabilme yetenekleri bu kuşağa yetişkinler karşısında güçlü olabildikleri bir alan oluşturmaktadır. “Yeni iletişim teknolojileri” olarak adlandırılan bu yetenek ile bu kuşak daha hızlı haberleşme, bilgi edinebilme, örgütlenebilme ve farkındalık yaratabilme şansını daha az maliyetle kolayca yakalayabilmektedir. Bunun sonucu olarak da “internet kuşağı” olarak adlandırılan bu gençlerin ailelerinden kısmen de olsa bağımsız oldukları görülmektedir (Tuna, 2013, s. 270-271). Bayhan (2013, s. 390), teknolojiyi Y kuşağının bir uzvu olarak görmekte ve teknolojinin takip edilmesinin tercih meselesi olmadığını, Y kuşağının hayatının bir parçasını olduğunu belirtmektedir. Günümüzde çalışma yaşamındaki teknolojiye uyum açısından Y kuşağının diğer kuşaklarla karşılaştırmasını yapan Öztel (2014, s. 6), teknolojiyi büyürken kullanan Y kuşağının buna ayak uydurabilmesinin kolay olabileceğini ancak Bebek patlaması ve X kuşağının zorlanacağını; ayrıca bu iki kuşağın gelişen ürünlerin ve cihazların takibinde zorlandıklarını bunun da çalışma hayatına adaptasyonda zorluğa neden olduğunu belirtmektedir. Özetle, X kuşağının teknolojiye uyumunun Y kuşağına göre daha zor olduğu ve bunun nedeninin de Y kuşağının teknolojinin içinde doğmuş olmasından ileri geldiği öne sürülmektedir.

Y kuşağı, bağımsızlığının yanında esnek çalışabilen ve geri bildirimlerin kısa sürede verilmesini talep eden sabırsız bir kuşak olarak da tanımlanmaktadır (Özer vd. 2013, s. 126). Ayrıca teknik olarak güçlü, bilgilendirilmiş ve kendine güvenen ancak yönlendirilme eksikliği olan Y kuşağının daha önceki kuşaklara göre isyan etme veya meydan okuma olasılığı daha fazladır (Eisner, 2005, s. 7). Genç kuşaklara yönelik araştırmalar konusunda önemli bir yere sahip olan Michael McQuenn, Y kuşağının özelliklerini aşağıdaki maddelerde kısaca açıklamaktadır (Bayhan, 2013, s. 392):

- Tembel olarak bilinen Y kuşağı önceki kuşak kadar işkolik olmayıp iş-yaşam dengesini kurmaya çalışmaktadır. Başarı için gerekli hırs, motive ve güçlü bir iş ahlakına sahiptirler.
- Savurgan olmakla suçlanan Y kuşağı, hayattan zevk alan bilinçli bir tüketici profili çizmektedir.

- Sorgulayan bir kuşak olması nedeniyle otoriteye boyun eğmemeyi tercih etmektedirler. Haklarını araştırarak bilmekte ve haksızlıkla mücadeleden kaçmamaktadırlar.
- Bireysel hareket ettikleri ve sorguladıkları için bencillikle suçlanan³⁹ bu kuşağın gönüllülüğe dayalı organizasyonlarda ve örgütlerde daha çok yer aldığı ve dayanışmaya-takım çalışmasına önem verdikleri görülmektedir.
- Y kuşağı anlamında yer aldığı gibi neden sorusuna dayalı bir hayat tarzı benimseyen bu kuşak saygısız olarak nitelendirilmektedir. Ancak onlar için öncelikle “neden saygı duymalıyım?” sorusunun cevabının verilmesi gerekir. Bunun içinde bu kuşağın saygısını kazanmak gerektiği belirtilmektedir.
- Herhangi bir zorluk, kriz veya yokluk yaşamayan bu kuşak için hayat kolay görülmektedir. Ancak hayatın o kadar da kolay olmadığına farkına varılması kuşakta depresyon, panik atak gibi hastalıkların diğer kuşaklara göre daha fazla ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Belirtilen özellikleri ve çalışma yaşamına ilişkin bakış açıları birlikte değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkün gözükmemektedir (Jorgensen, 2003, s. 43; Türk, 2017, s. 17):

- Bilgi edinme ve medyaya duyarlıdırlar. İletişim için interneti etkin kullanmakta, işlerinin tamamını bu yolla halledip zaman ve para kazanabilmektedirler.
- Güçlü bir iş ahlakına, girişimci bir ruha ve sorumluluk bilincine sahiptirler.
- Değişim veya dönüşümden memnun olup, standart çalışma saatlerinde değil esnek çalışma saatleri ve yarı-zamanlı işleri tercih etmektedirler.
- Hedeflere ulaşmada işbirliği, ağ oluşturma ve karşılıklı dayanışmayı harmanlamaktadırlar.
- Geleceğe yönelik kendine güven ve iyimserliğe sahip olup yaşanan krizler ile zekâları sayesinde başedebileceklerini düşünmektedirler.
- Beceri ve danışmanlık gelişimine değer vermektedirler.
- Eğitim seviyesi yüksek olan bu kuşak, bilişim ve finans sektörlerini tercih etmektedir.

Çalışma hayatı içerisinde belirgin ve sert kuralların olduğu örgütlerden kaçan bu kuşak, örgüt içerisinde klasik çalışan anlayışının dışına çıkarak daha rahat kıyafetlerle

³⁹ Amerikan Ulusal Sağlık Enstitüleri tarafından yapılan araştırmada narsisizm ölçeğine göre 2009 yılındaki üniversite öğrencilerinin 1982’dekinden daha yüksek puan aldıkları belirtilmektedir (Stein, 2013).

neler yapabileceklerini göstermesi ile birlikte kâr amacı güden ve gütmeyen tüm örgütlerde örgütlenme biçimlerinde değişikliğe gitme ihtiyacını gündeme getirmektedir. Ancak Y kuşağını, örgüt içindeki X kuşağı liderler/yöneticiler sıklıkla “beklentileri yüksek” ve “yardım/destek bekleyen” bir kuşak olarak görmektedirler (Hershatte ve Epstein, 2010, s. 217). Ayrıca hızlı yükselişin olması ve kariyer değişikliği konusunda gerekli imkânların verilmemesi halinde örgütten ayrılma olasılıklarının fazla olmasından dolayı bağlılık konusunda bu kuşağa şüphe ile yaklaşmaktadırlar (Bayhan, 2013, s. 391). Bu görüşü destekler nitelikte olan Mengi (2009), Y kuşağı bireylerin X kuşağı bireylere göre daha fazla iş değiştirme eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Daha önce de belirtilen iki kuşak ile birlikte iş değiştirme eğilimine ilişkin olarak; Bebek Patlaması kuşağı için iş değiştirmek risk iken, X kuşağı için bir gereklilik, Y kuşağı için ise hayatlarının bir parçası olarak görülmektedir. Crampton ve Hodge (2009)’un da belirttiği gibi bu kuşağın çalışma yaşamında diğer kuşaklara göre daha esnek (iş değiştirme) bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Uluslararası Danışmanlık Şirketi olan Ernst&Young Şirketi’nin yaşları 18-67 arasında farklı sektörlerde 8 ülkede (ABD, İngiltere, Hindistan, Japonya, Çin, Almanya, Meksika ve Brezilya) 9.700 tam zamanlı çalışanlara yönelik yaptığı araştırmada, Y kuşağının örgüt içinde tutmanın “esneklik sağlama” yoluyla olabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca iş-yaşam dengesi için iş değiştirme oranları kuşaklar arasında farklılık göstermekte ve Y kuşağının diğer kuşaklara göre daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir (Y kuşağı %77, X kuşağı %71 ve Bebek Patlaması kuşağında %49 oranında). Kariyer planı çerçevesinde iş değiştirme oranları ise yine Y kuşağında daha yüksek çıkmaktadır (Y kuşağı %65, X kuşağı %62 ve Bebek Patlaması kuşağında %44 oranında). Çocuğa bakmak için eşinin veya kendisinin işten ayrılabilmesi de beklendiği gibi Y kuşağında yüksek oranda görülmektedir (http-32). Yapılan bu araştırmada bahsedilen Y kuşağının özellikleri ile çalışma hayatında kalma kararları arasında paralellik gösterdiğini söylemek mümkündür. Ancak bu çalışmaların sonuçları ile çelişen çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, İstanbul Kültür Üniversitesi ile Konda Araştırma Şirketi’nin birlikte yürüttüğü “Boşuna mı okuduk?” teması ile 2011’de yapılan araştırma sonuçları da gençlerin gelecek kaygısını ortaya koymaktadır. Buna göre, mutlu olarak çalışılacak işin en önemli unsurunun ne olduğu sorusuna %45,9 ile gençlerin çoğunun yanıtı “gelecek garantisi” olmuştur. Yaşanılan ekonomik krizler gençliğin geleceğe bakış açısını doğrudan etkileyerek kaygıya neden olmakta ve iş değiştirme gibi kararların verilmesinde etkisini göstermektedir (Lüküslü ve Yücel, 2013, s. 11). Deloitte

(2017) Y kuşağı araştırmasına göre; Avrupa, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde meydana gelen saldırılar, politik çalkantılar, çekişmeli ABD seçimleri ve ekonomik belirsizliklerin özellikle Y kuşağı çalışanların güvenlerinin sarsılmasına neden olmuştur. Bu yüzden Y kuşağının geleceklerinden ve ülkelerinin gidişatından endişe duyduklarından dolayı istihdam güvencesinin olduğu işlerini değiştirme konusunda isteksiz oldukları görülmektedir. Görüldüğü üzere farklı ülkelerde farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. TÜİK 2016 verilerine göre, Türkiye nüfusunun yaklaşık %33'ünü oluşturan bu kuşağın Avrupa'nın pek çok ülke nüfusundan fazla olmasından dolayı bu kuşak üzerine yapılan çalışmalar ayrıca önem arz etmektedir.

Z Kuşağı (Generation Z): Geleceği Y kuşağı tarafından hazırlanan ve “Kristal kuşak veya çocuklar” olarak da adlandırılan Z kuşağı (Bayhan, 2013, s. 390), 1995 sonrası doğan bireyleri kapsamaktadır. Bu kuşak, değişimin çok hızlı ve kırılmalar (ani) şeklinde yaşandığı, teröre karşı savaş ve multikültürelliğin olduğu bir çağda dünyaya gelmektedir. Bugüne kadarki en açık fikirli kuşak oldukları için özellikleri ve eğilimleri dünya çapında tekdüze veya benzer biçimli ilk gerçek küresel kuşak olarak tanımlanmaktadır (http-33; Altuntuğ, 2012, s. 206). “İnternet kuşağı” veya “i-kuşak” olarak da tanınan kuşağın işbirliği içerisinde, yaratıcı, amaç odaklı, daha az sadık, esnekliğe önem verdikleri; Y kuşağına kıyasla daha sofistike ve internet ortamında doğup büyümelerinden dolayı internet konusunda uzmanlık sahibi oldukları ve bilgiyi daha hızlı yorumlayabildikleri belirtilmektedir (Çetin ve Karalar, 2016, s. 161-162; Singh, 2014, s. 59). Bu hızlı yorumlayabilme yeteneği ile önceki kuşakların anlamadığı veya kullanmadığı web ve sosyal medya araçları ile bağlantı içinde dünya genelinde benzer faktörlerle şekillenen kelimeleri ve deyişleri kullanmaktadırlar. Küreselleşmenin etkisi en net biçimde bu kuşakta görülmektedir (Töröcsik vd., 2014, s. 30). Gelişen teknoloji ile birlikte dünya genelinde bağlantı kurulması ile bu kuşak; zamanından önce olgunlaşmış, riskten kaçınan, yaratıcı, aceleci ve boş zamanlarının çoğunu mobil yolla sosyal medya kullanarak hareketsiz geçiren bir profil çizmektedir (Altuntuğ, 2012, s. 206; Singh, 2014, s. 59; Töröcsik vd., 2014, s. 30). Yeniliklerin içinde sürekli var olan bu kuşak birçok konuda bilgili ve yetenekli olmasına rağmen, dünyayı bilgisayar veya ipad ekranından görmelerinin sonucu yalnız ve içine kapanık bir özellik taşımaktadır (Yücebalkan ve Aksu, 2013, s. 20).

Günümüzde Z kuşağı için kariyer planı veya bilgi edinme gerekliliğinden ziyade kendilerini tanıma, sosyal çevre ile etkileşimde bulunma ve bir arkadaş çevresi edinme

içerisinde oldukları ve bu sosyalleşme sürecinin en az rasyonel bilgi edinme kadar önemli olduğu belirtilmektedir (Töröcsik vd., 2014, s. 31). Ancak Bebek Patlaması kuşağının zamanla çalışma hayatından ayrılması ile bu kuşağın çalışma hayatına dâhil olmasının başlamasının sonucu kariyer planlamalarının yapılması ve kişilik özelliklerinin araştırılması gerekliliği önem taşımaktadır (Çetin ve Karalar, 2016, s. 162). Y kuşağı bireylerden gelecek dönemde yönetim kadrosunda rol alacak olan bireyler yani liderler, Z kuşağının takibinde olmasından dolayı bu kuşağın gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır (Bayhan, 2013, s. 390). Y kuşağı bireyler Z kuşağı için rol model olma açısından önem arz etmektedir. Bu yüzden, çalışma hayatı içerisinde yer alan kâr amacı güden veya gütmeyen örgütlerin Y kuşağı bireylere yüklediği sorumluluklar, bu sorumlulukların nasıl yerine getirileceği ve Y kuşağına yönelik hangi stratejilerin geliştirileceği konuları üzerinde durulması gerekmektedir. Çünkü Y kuşağını anlamak ve örgütlere üyeliklerini veya örgüte bağlılıklarını sağlamaya yönelik stratejiler geliştirmek, gelecekte çalışma hayatında önemli rol oynayacak kuşakların algılarını etkileyeceğini söylemek mümkündür. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere, kuşakların algılarındaki değişimler langırt masası gibi algılanmaktadır. Her bir kuşak kendinden sonra gelen kuşağın algılarında veya özelliklerinde etki oluşturmaktadır.

Çalışma hayatı istatistiklerinde yüksek oranlarda yer alan Bebek Patlaması, X ve Y kuşaklarının çalışma hayatı ile ilgili önemli bazı kavramlara göre karşılaştırılması Tablo 2.15.'te özetlenmektedir.

Tablo 2.16. Çalışma hayatında önemli kavramlar ve kuşakların karşılaştırılması (Keleş, 2011, s. 132)

Kavramlar	Kuşakların karşılaştırılması
Uyumluluk	Her üç kuşak kendi kuşaklarının gayet uyumlu olduğunu belirtmesine rağmen X ve Y kuşağındakiler Bebek Patlaması kuşağındakilerin değişime kapalı ve teknolojiye uyumda zorlandıklarını belirtmektedirler.
Yönetilebilirlik	Bebek Patlaması ve X kuşağındakiler Y kuşağının özelliklerinden dolayı yönetilmelerinin zor olduğunu belirtmektedirler.
Ekip çalışması	Kendi kuşaklarının takım çalışması konusunda etkin olduğu üzerinde yoğunlaşmakta ancak Bebek patlaması ve X kuşaklarının Y kuşağının ekip çalışmasında yeterli çaba içerisinde olmadıklarını gördüklerini belirtmeleri dikkat çekmektedir.
Denge	İş yaşam dengesine ilişkin olarak X ve Y kuşaklarının bu konuyu daha fazla önemsedikleri görülmektedir.
Bağlılık	Tüm kuşaklar örgütlerine bağlılıkları olduğunu belirtirken Bebek Patlaması kuşağı diğer genç kuşakların kendileri kadar örgüte güvenmediklerini ve bağlılıklarının daha az olduğunu belirtmektedirler.

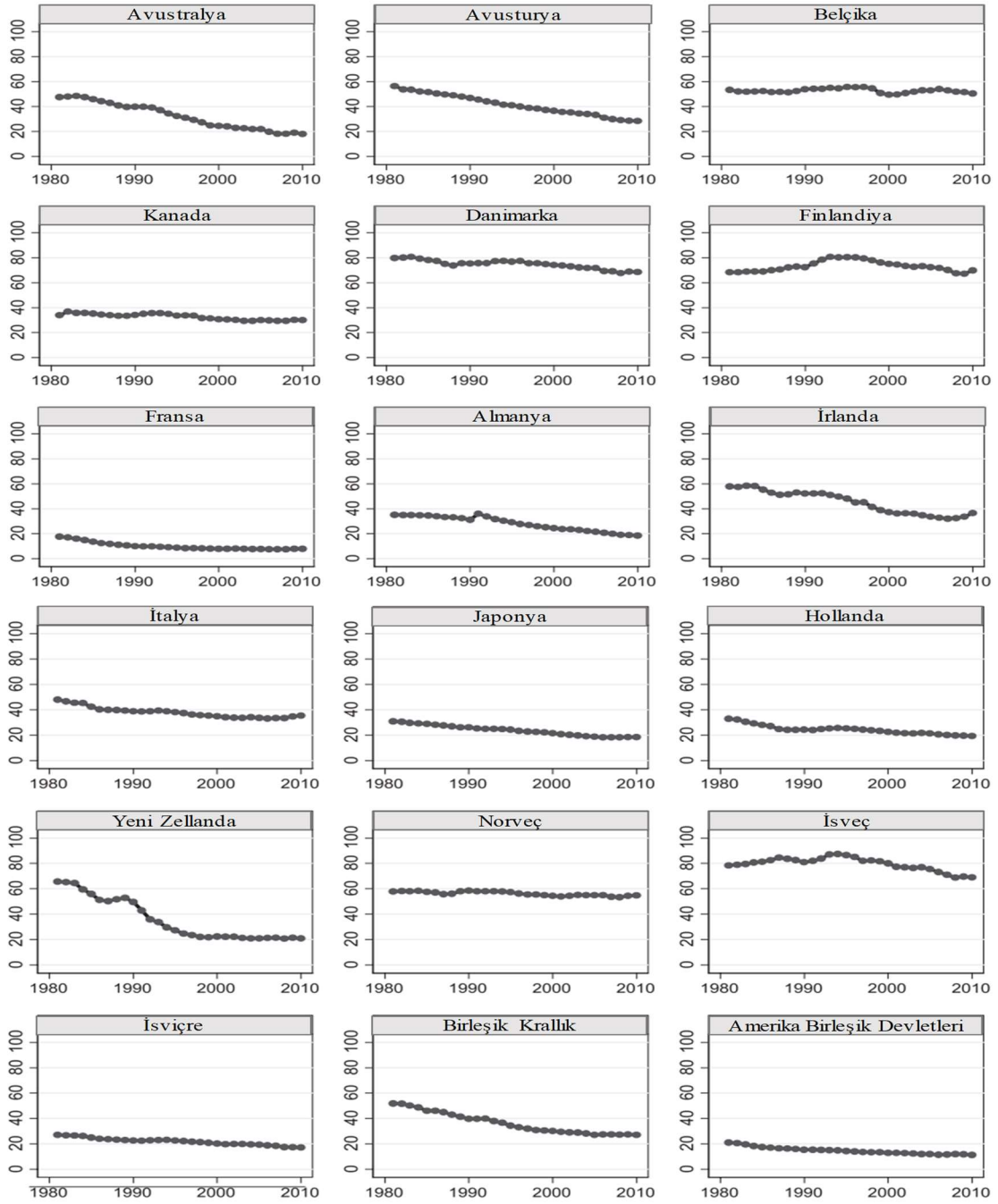
Günümüzde çalışma hayatı içerisinde farklı sektörlerde farklı kuşaklar aynı zaman dilimi içerisinde aynı iş ortamında bulunmaktadır. Bu farklı kuşakların bulunması da farklı özelliklerin, isteklerin ve ihtiyaçların varlığına neden olup; bunların yönetilmesini gündeme taşımaktadır. Klasik örgütlerin yönetim stratejileri yerini çağdaş stratejilere bırakarak, toplu taleplerin değil bireysel talepleri ön plana almaktadır (Yelkialan ve Altın, 2010, s. 13). Buna göre, örgütlerin belirleyeceği stratejiler bireysel talepleri karşıladığı kadarıyla üyelerinin örgüt içerisinde kalma ve örgütün devamlılığını sağlama olasılığını belirleyeceğini söylemek mümkündür.

2.3.2. Sendikal kriz çıkmazında sendikalar ve Y kuşağı

Çağ, yaş veya kuşak farklılıklarının belirtildiği üzere çalışma yaşamına ilişkin değerleri etkilediği görülmektedir. Örneğin, Bebek Patlaması kuşağı ile işgücü piyasasında olan X kuşağının değerleri çelişmektedir. X kuşağı, aile yaşamı ve işten çıkış zamanları ile iş-aile yaşamını dengelemek istemektedir. Bu işteki başarısına büyük önem veren Bebek Patlaması kuşağının iş odaklı değer sistemi ile farklılaşmaktadır. X ve Y kuşağının da hedefleri oldukça farklıdır. X kuşağının özelliklerine bakıldığında; kendine güven, bireysellik ve aile-iş yaşam dengesi ön plandadır. Y kuşağında ise, planlama özgürlüğü ve X kuşağındaki “çalışmak için yaşama” yerine “yaşamak için çalışmayı” tercih ettikleri görülmektedir (Nelson ve Quick, 2013, s. 68). Farklı kuşaklar nasıl ki çalışma yaşamına veya işgücü piyasasına ilişkin farklı özellikler taşıyacaklarsa; sendikal örgütlenme konusunda da kuşaklar arasında farklılıklar olma olasılığı oldukça yüksektir.

Geçmiş yıllarda tüm yaş grupları için sendikalaşma oranları gelişmiş ekonomilerin çoğunda önemli bir düşüş kaydetmiştir. Türkiye’deki sendikal krizde de belirtildiği üzere bazı istisnalar olmasına rağmen sendikaların temsil statüsü birçok ülkede de uzun vadede kötüleşmektedir. Diğer sayfada yer alan Grafik 2.4.’teki veriler bu durumu kanıtlamaktadır.

Grafik 2.4. 1981-2010 arası farklı ülkelerde sendikalaşma oranlarının değişimi (Vachon vd., 2016, s. 9)



Belirtmek gerekir ki, sendikal krizin ortaya konulmasında endüstri ilişkilerindeki farklılıklar dikkate alınmadan üyelik yoğunluğu veya toplu pazarlık kapsamı gibi niceliksel ölçütler kullanılmaktadır. Örneğin; anglo-sakson ülkelerinde üyelik düşüşleri sendikal krizin bir göstergesi olurken, Fransa ve Almanya’da olmayabilir. Bu yüzden sendikal krizin ortaya konulmasında dünyadaki tüm sendika hareketlerinin karşı karşıya

kaldığı sorunlara odaklanılması gerekmektedir. Sanayileşmiş dünyadaki sendikaların karşılaştıkları sorunlar şu şekilde özetlenmektedir (Frege ve Kelly, 2003, s. 8):

- Toplu olarak veya genç işçiler gibi belirli bir grubun işgücü piyasasındaki üyelik oranlarındaki düşüş,
- Örgütlenmeye olan ilgi sorunu,
- İşyeri sendikacılığı, çalışma konseyleri gibi sendikal temsile olan yapının sarsılması,
- Sendika üyelerinin sendikal faaliyetlere katılma konusundaki isteksizliklerine dayanan harekete geçirme kapasitesinin azalması,
- Pazarlık kapsamının daraltılması veya siyasi partilerle olan bağların zayıflaması gibi kurumsal değişim,
- Yüksek işsizlik oranlarından dolayı azalan sendika kaynaklarıdır.

Pedersini (2010, s. 13) tarafından 27 AB ülkesi ve Norveç'teki sendika üyeliği ve sendikal yoğunluktaki gelişmeleri ele almak amacıyla hazırlanan raporda, sendikaların gündeminde yeni üyelerin sendikaya katılımını ve sendika temsilciliğine ulaşılmasını sağlamak amacıyla sendika içi kaynakların harekete geçirilmesi yer almaktadır. Ayrıca bu raporda; sektör (kamu-özel), yaş, işyeri büyüklüğü ve iş sözleşmeleri olmak üzere dört faktörün sendikal yoğunluğu etkilediği belirtilmektedir. Bu faktörlerin etkilerini kısaca aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

- *Sektör*; özel hizmet sektöründe kamuda olandan daha düşük bir sendikal yoğunluk vardır.
- *İşyeri büyüklüğü*; küçük ve orta ölçekli işletmelerde sendikal yoğunluk daha düşüktür.
- *İş sözleşmeleri*; geçici-belirli süreli iş sözleşmeleri ve atipik işlerde istihdam edilen işçilerin sendikalaşmaları daha zor olmaktadır.
- *Yaş*; genellikle özel sektördeki geçici-belirli süreli iş sözleşmeleri ile atipik işleri tercih etmelerinden dolayı işçiler arasında sendikalaşma konusunda en sorunlu grup genç işçilerin olduğu ifade edilmektedir.

Sendikalaşma oranlarının düşmesi ile sosyal, ekonomik ve politik etkilerini kaybeden sendikaların bu krizin veya bunalımın içerisinde çıkmasına yönelik üzerinde yoğunlaşılacak konular akademide ve uygulamada kendine yer bulmaktadır. Özellikle işgücü piyasasının önemli bir bölümünü oluşturan özel sektörde ve küçük işletmelerde istihdam edilenler, gençler, kadınlar ve esnek istihdam modelleri ile çalışanların sendikalara üyelik konusundaki sorunları önem arz etmektedir (Selamoğlu, 2017, s. 295). Ayrıca sendikaların içerisinde bulunduğu kriz veya bunalım sendikaların üzerinde

durduğu ve örgütlemeye çalıştığı işçilerin günümüzde farklılaştığının kanıtı olarak da gösterilmektedir. Farklılaşan ve parçalanmış bu işçi sınıfının nasıl örgütlenmesi gerektiği ve sendikaların bu krizden nasıl çıkabileceği sorularına cevap arandığı bir dönemin içerisinde bulunmaktadır.

Daha önce de belirtildiği üzere, genç işçilerin veya topluca 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, s. 13). Bu yüzden genç işçileri örgütlemek, emek hareketinin canlanması ve büyümesi için anahtar niteliği taşımaktadır (BWI, 2013, s. 9). Ancak karşılaşılan en önemli sorun, genç işçilerin nasıl tanımlanması gerektiği konusunda fikir birliğinin bulunmamasıdır (Vandaele, 2018, s. 673). Bu yüzden genç işçilere yönelik yapılan araştırmaların karşılaştırılmasında ve uygulanabilirliğinde sorunların bulunması yüksek olasıdır. Örneğin, 127 No’lu Azami Ağırlık Sözleşmesi’nin 1. maddesi genç işçiyi 18 yaşın altındaki işçiler olarak tanımlamaktadır (http-34). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da, benzer bir tanıma yer verilmektedir (http-35). Ayrıca çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması hususunda önemli bir kaynak görevi üstlenen “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 4857 Sayılı İş Kanunun 71. maddesine atıfta bulunarak 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamayan işçileri genç işçi olarak ifade etmektedir. Tokol’un (2014b, s. 40) da belirttiği gibi İş Kanununda 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 Kanunun” 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 (http-36). 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 çalışmasında, 30 yaş ve altı işçiler genç işçi

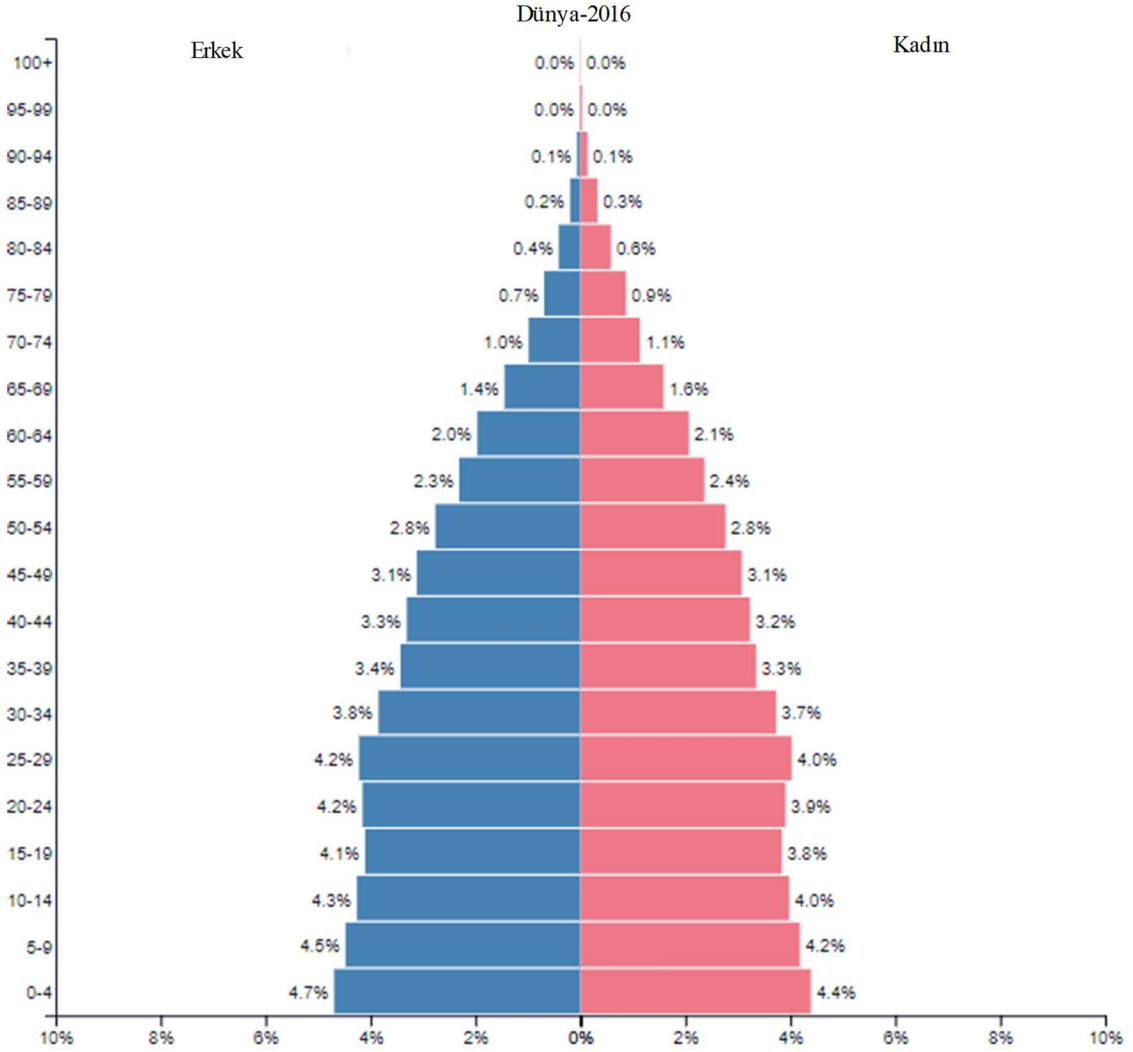
olarak kabul edilmektedir. Farklı bir çalışmada da Fontes ve Margolies (2010), 18-35 yaş aralığındaki işçileri genç işçi olarak ele almaktadır. Bunun gibi farklı yaş sınırlarının kullanılmasıyla birlikte sınır aralıklarının çok yüksek olması grup içi anlamlı dağılımların maskelenmesi tehlikesini beraberinde getirebilmektedir. Yeterli işgücü piyasası deneyimi olmayan “çok genç” işçilerin tutumları (örneğin 15-24 yaş aralığı gibi) ile daha çok deneyime sahip “ileriki yaştaki” işçilerin (25+ gibi) algılarının karşılaştırılmasının ileriki yaştaki işçiler içerisinde var olan diğer grupların (farklı kuşakların) algılarının maskelenmesine yol açacağı belirtilmektedir (Vandaele, 2018, s. 673). Bu yaklaşıma göre, 25 ve üstü yaş grubu içerisinde yer alan farklı yaş gruplarının sendikalara karşı algılarının farklılık gösterebileceği göz ardı edilmektedir.

Belirtilen tanımlamalardaki farklılıklar ve yaş aralıklarının yüksek tutulmasının önüne geçilmesi için uygulanacak yöntemlerden biri, kuşak etkilerinin incelenerek sendikalaşma oranlarındaki düşüşlerin ve çözüm önerilerinin ortaya konulması olarak belirtilmektedir. Gençlik sendikacılığına odaklanan çalışmalar, kuşak yaklaşımı gibi çoğunlukla kohort⁴⁰ etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Toplumsal kuşak yaklaşımında, gençlerin toplu harekete veya toplumsal olaylara ilişkin algıları ve inanışları keskin bir şekilde önceki kuşaklardan farklılaştığı iddia edilmektedir (Vandaele, 2018, s. 673).

Çalışmanın amacına uygun olarak, daha önce ele alınan çalışma yaşamında kuşakların yaş gruplarına göre dağılımlarının incelenmesi açısından kuşakların nüfus içindeki dağılımı önem arz etmektedir. Bu amaçla dünyada, Avrupa’da ve Türkiye’de nüfusun yaş gruplarına göre dağılımlarının (2016 verileri) yer aldığı grafikler bulunmaktadır. Kuşakları tanımlarken dikkate alınan doğum tarihlerine göre 2016 yılında Bebek Patlaması kuşağı 56-70 yaş, X kuşağı 55-37 yaş, Y kuşağı 21-36 yaş ve Z kuşağı ise 20 ve altı yaş aralıklarını kapsamaktadır. Bu yaş aralıklarına göre aşağıda grafikler aracılığıyla kuşakların dağılımlarının yaklaşık yüzdelerini (kadın ve erkek dağılımı dahil) incelemek mümkündür. Ancak yaş aralıklarının yer aldığı grafikler, kuşakların kesin yaş aralık dağılımlarını içermediğinden dolayı yaklaşık oranlara ulaşılmaktadır.

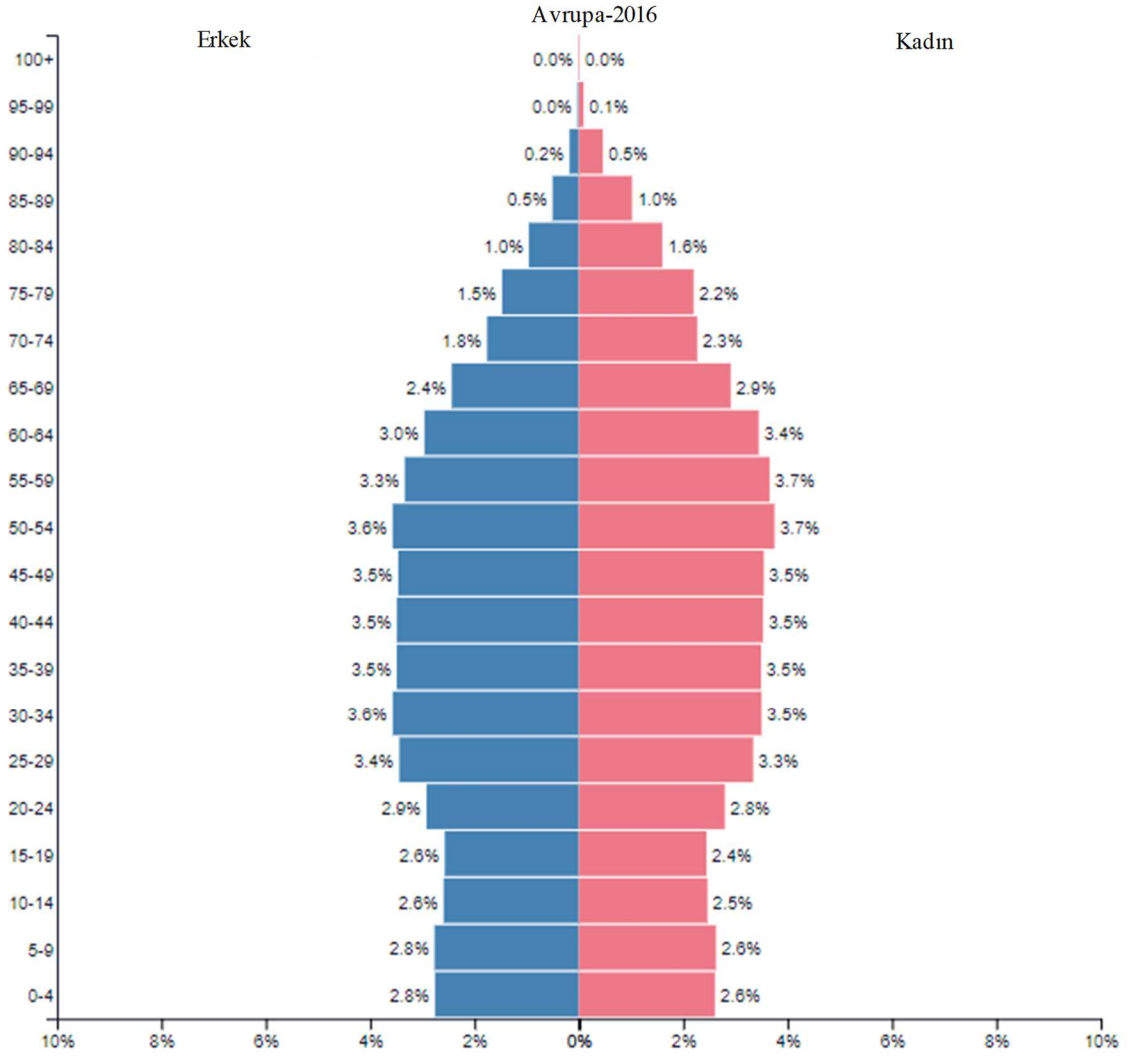
⁴⁰ Benzer yılda doğma, işte çalışma, olaylardan etkilenme, dönemde yaşama gibi benzer özelliğe sahip kişilerden oluşan grup anlamında kullanılmaktadır (http-37).

Grafik 2.5. 2016 yılında dünyada nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı (<http-38>)



Grafik 2.5.'e göre 2016 yılında dünya nüfusunun yaklaşık % 34'ü Z kuşağı, %28'i Y kuşağı ve %23'ü de X kuşağına mensup bireylerden oluşmaktadır. Bebek Patlaması kuşağı ise, diğer kuşaklara göre daha düşük orana sahiptir. Çalışma hayatı içerisinde çoğunluğu oluşturan X, Y ve Z kuşakları toplam dünya nüfusunun yaklaşık %85'ini kapsamaktadır. Bu kuşaklar içerisinde erkeklerin dağılımının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak Bebek Patlaması kuşağında kadınların daha yüksek oranlara sahip olduğu dikkat çekmektedir.

Grafik 2.6. 2016 yılında Avrupa'da nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı (<http-39>)



Kuşakların Avrupa'da dağılımını gösteren Grafik 2.6.'ya göre Z kuşağının nüfusun içindeki payı yaklaşık %21 iken, Y kuşağının %23 ve X kuşağının %25 olduğu görülmektedir. Avrupa nüfusunun %70'inden fazlasını bu üç kuşak oluşturmaktadır. Bebek Patlaması kuşağının oranı ise yaklaşık %18'dir.

Grafik 2.7. 2016 yılında Türkiye’de nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı ([http-40](#))



Türkiye özelinde nüfustaki dağılımını gösteren Grafik 2.7.’te Z kuşağındaki nüfusun toplam nüfusa oranı yaklaşık %33, Y kuşağı %28 ve X kuşağı %22 civarında olduğu görülmektedir. Bebek Patlaması kuşağında ise bu oran %11’dir. TÜİK verilerinde ise, 2013 yılında 17 yaş ve altı nüfusu oluşturan Z kuşağının oranı %24,5, 18-33 yaş aralığı Y kuşağı %26,5, 34-52 yaş aralığı X kuşağı için %25,7 ve 53-67 yaş aralığı Bebek Patlaması kuşağı için %12,1’dir ([http-41](#)). Her iki orana da bakılarak, Avrupa’daki dağılım ile karşılaştırıldığında Türkiye nüfusunun genç bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Dünyada ve Avrupa’da genç nüfusun önemi vurgulanırken; Türkiye nüfusunun dağılımında daha çok belirginleşen genç nüfus oranından dolayı gençlere yönelik sendikal stratejilerin önemi daha da çok ortaya çıkmaktadır.

Araştırma özelinde gençlerin de içerisinde yer aldığı Y kuşağının sendikalaşma oranlarının ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olduğu istatistiklere

yansımaktadır. Burada bahsedilen genç işçilerle veya gençlerle Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan (1980-1995 arası doğumlular) bireyler kastedilmektedir. Bu örgütlenme sorunu sendikalar için yeni olmayıp 2000’li yıllardan günümüze kadar gelmektedir. Gençlerin sendikalaşma oranının düşük olduğu ve bu durumun işçi sendikaları için çok da yeni bir olgu olmadığı da bilinmektedir.

Kahmann’ın (2002, s. 22) dünya çapında gençlerin sendikalaşma oranlarının gerilemesi ile bunun altında yatan nedenleri ve üyeliğinin sağlanmasına yönelik yeni sendikal yaklaşımları araştırdığı çalışmasında, sendikaların içinde bulunduğu krize ilişkin önemli hususlar belirtilmektedir. Buna göre, sendikaların içinde bulunduğu krizin üzerinde durulması gereken konulardan en önemlileri genç işçilerin sendikalaşma oranları ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olması ve gençlerin sendikalaşma oranlarının diğer çalışanlardan daha hızlı düşmesidir.

Yaş ile sendikaya üye olma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarda belirtilmektedir. Buna göre, gençlerin ileriki yaştaki meslektaşlarına kıyasla sendikalaşma oranlarının ve sendikaya üye olma olasılıklarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Visser’in (2002, s. 417-418) 1992-93 yıllarında yapılan anketleri karşılaştırdığı çalışmasında, 1992’de sendika üyeliğine devam etmeyenlerin çoğunlukla genç, kadın, yarı-zamanlı, aylık geliri düşük, küçük işletmelerde ve çevresinde az oranlı diğer sendikaların üyeleri olan işçiler olduğu görülmektedir. Sendikadan ayrılma oranları erkekler için daha düşük olup; yaş, haftalık çalışma saatleri, ücret seviyeleri, işletme büyüklüğü, işyerindeki sendikalaşma oranı ve sendikaya irtibata geçmedeki oranlar azaldıkça sendikadan ayrılma olasılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bir diğer çalışmada ise, eğitimleri aşamasında veya sonrasında işgücü piyasasına giren genç işçilerin (25 yaş altı) genellikle diğer işçilere oranla daha düşük sendikalaşma oranlarına sahip oldukları, yaş ile sendikaya üyelik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve yaş ilerledikçe sendika üyelik oranlarının arttığı belirtilmektedir (Lowe ve Rastin, 2000, s. 204).

2000 öncesinde İngiltere’de, genç işçilerdeki sendikalaşma oranlarının daha ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olduğu her dönemde istatistiklere yansımaktadır. 1989’da 16-19 yaş aralığında %15 ve 20-24 yaş aralığında %30 iken; 1998’e gelindiğinde bu oranlar sırasıyla %6 ve %14’e kadar düşmüştür (Pascual ve Waddington, 2000, s. 23). Bir diğer araştırmada verilen istatistiklerde, 1983’te Birleşik Krallık’ta toplam sendikalaşma oranı %43 iken; 16 ve 19 yaşlarındakilerinin sendikalaşma oranları sırasıyla

%21 ve %24 civarındaydı. 2013 yılında sendikalaşma oranı %26'ya düşmüş ve 16-24 yaş grubundaki erkeklerin %9,3'ü, kadınların ise %7,1'i sendika üyesi durumundaydı. Bu gençler toplam sendikalıların yalnızca %4'ünü oluşturmaktaydı. Bu yüzden sendikal stratejilerin revize edilmesi gerekliliği ortaya çıkan bu krizle sendikalara aşılarmaya çalışılsa da (Williams ve Quinn, 2014, s. 137) düşüşler ilerleyen dönemlerde de devam etmektedir. 2000 sonrası İngiltere'deki sendikalaşma oranlarının dağılımı Tablo 2.16'da detaylı olarak verilmektedir. Buna göre, Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan genç işçilerin sendikalaşma oranlarının düşüşü 2000'li yıllarda da devam etmektedir.

Tablo 2.17. 2000 sonrası İngiltere'de yaş aralıklarına göre sendikalaşma oranları -% (National Statistics, 2017, s. 30)

	İngiltere	2000	2003	2006	2009	2012	2016
Yaş Aralığı	16-19	5,4	5,1	5,2	4,1	2,9	3,5
	20-24	14,3	14,0	13,1	11,7	10,2	10,1
	25-29	23,1	22,5	21,9	20,9	18,9	17,9
	30-34	28,2	28,5	24,8	24,1	24,0	20,0
	35-39	33,5	32,5	29,0	27,6	27,1	24,0
	40-44	37,2	36,1	35,2	30,6	29,1	26,8
	45-49	40,3	38,7	37,7	36,2	32,8	28,6
	50-54	38,5	39,8	39,9	37,6	36,5	33,8
	55-59	36,7	35,4	36,5	38,9	36,0	31,5
	60-64	30,7	30,6	28,4	30,3	29,8	28,5
	65-69	14,4	13,3	15,3	16,3	17,0	18,1
	70 üstü	*	*	*	12,7	12,5	9,2
	Toplam	29,8	29,3	28,3	27,4	26,1	23,5

Benzer düşük sendikalaşma oranları Kanada ve ABD içinde geçerlidir. Kanada'da 2000 yılında 17-24 yaş aralığında sendikalaşma oranı %12,6 iken 25-54 yaş aralığında yaklaşık üç katı %34 civarındaydı. 45-54 yaş aralığında sendikalaşma oranı %42,1'di. 1981'de 17-24 yaş aralığında sendikalaşma oranı 2014'e geldiğinde yarı oranda düşmektedir. Bütün yaş grupları için düşme görülse de en düşük sendikalaşma oranları genç işçilerde görülmektedir. Kanada'da yaş ilerledikçe sendikalaşma oranlarının artışı verilere yansımaktadır (http:42). ABD'deki sendikalaşma oranları tarih boyunca düşük bir seviyede olup, yüksek sendikalaşma oranlarının olduğu imalat sektörünün gerilemesi ile daha da düşmüş, ancak Y kuşağında sendikalaşma oranı en düşük seviyede bulunmaktadır. 1999 yılında 16-24 yaş aralığında %5,7, 25-34 yaş aralığında %11,9 ve 45-54 yaş aralığında ise %19,8'luk bir sendikalaşma oranı mevcuttur (Kahmann, 2002, s. 22). 2015 verilerinde ise, 16-24 yaş arasındaki işçilerin yaklaşık %4'ü, 25-34 yaş

aralığındaki işçilerin ise sadece %9'u bir sendikaya üyedir. 1980'lerde bu oranlar sırasıyla %15 ve %28 civarında olduğu belirtilmektedir. 2016 yılında ise, 16-24 yaş aralığında sendikalaşma oranı değişmeyip 25-34 yaş aralığında ise -0,5'lik bir düşüş mevcuttur. 55-64 yaş grubu dışında 1 yıldaki değişimde en yüksek oranlı düşme 25-34 yaş aralığında gerçekleşmektedir. Amerikan işçi liderleri eğitimli bu Y kuşağının örgütlenmesinin zor olduğunu ve perakende ile gıda hizmeti sektörlerinde yoğunlaştığını belirtmektedirler. Ayrıca sendikaların var olmasının nedenlerinin farkında olmayıp; olası bir sendikaya üye olmayı düşünmediklerini de belirtmektedirler (Timm, 2015; Bucknor, 2017, s. 2).

Sendikalaşma talebine ilişkin genç-yetişkin farklılıklarını İngiltere, ABD ve Kanada örneğinde ele alan Bryson vd. (2005), üç ülkede de yetişkinlerin sendikalaşma oranlarının genç işçilerin yaklaşık üç katı olduğunu belirtmektedirler. Genç işçileri 15-24 yaş aralığında tanımlayan Avustralya İstatistik Bürosu (The Australian Bureau of Statistics-ABS) verilerine göre, 2009 yılında Avustralya'da toplam istihdamın %19,7'si sendika üyesiydi ve toplam sendikalıların %9,2'si genç işçilerden oluşmaktaydı. 1999'da genç işçilerin yaklaşık %30'u sendikalı iken, 2009'da 15-19 yaş arasında %8 ve 20-24 yaş arasında ise %11,2'sinin sendikalara üyeliği bulunmaktaydı (Griffin ve Brown, 2011, s. 83). Görüldüğü üzere Avustralya'da da genel sendikalaşma oranlarının oldukça altında bir genç işçi sendikalaşması mevcuttur. Bir diğer örnek olan Polonya'ya ilişkin veriler ise Tablo 2.17'de yer almaktadır.

Tablo 2.18. 2009-2013 arası Polonya'da yaş aralıklarına göre sendikalaşma oranları -% (Mrozowicki vd., 2015, s. 128)

	Polonya	2009	2012	2013
Yaş Aralığı	18-24	5	0	6
	25-34	14	9	4
	35-44	17	12	12
	45-54	22	21	15
	55-64	6	18	14
	65 ve üstü	5	12	8
	Toplam	16	12	10

Tablo 2.17.'den anlaşılabacağı üzere, Polonya'da da diğer ülkelerde olduğu gibi 2000 sonrasında gençlerin sendikalaşma oranlarının ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Türkiye'de de benzer bir durumla karşılaşmakta ve gençlerin sendikalaşma oranlarının düşük olduğu belirtilmektedir.

Tablo 2.19. 2013-2016 arası Türkiye’de yaş aralıklarına göre sendikalaşma oranları-% (Selamoğlu, 2017, s. 298)

	Türkiye	2013	2014	2015	2016
Yaş Aralığı	35 yaş altı	5,34	6,63	8,36	9,35
	35-44	9,46	10,48	12,55	13,35
	45-54	13,37	13,34	14,37	14,65
	55 yaş ve üstü	10,06	9,54	9,95	9,29
	Toplam	8,88	9,68	11,21	11,50

Tablo 2.18. Türkiye’deki Y kuşağının veya genç işçilerin sendikalaşma oranlarının diğer yaş grupları ile karşılaştırma imkânı vermektedir. Buna göre, 35 yaş altı gençlerin sendikalaşma oranlarının ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olduğu ve belirtilen yıllarda diğer yaş gruplarının sendikalaşma oranlarının (2016’da 55 yaş ve üstü dışında) altında kalmaktadır. Sendikalaşma oranlarının daha çok 45-54 yaş aralığında ardından 34-44 yaş aralığında yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Belirtilen yıllarda oransal değişimin en yüksek olduğu yaş grubu 35-44 yaş grubunda görülmektedir. Kuşaklara göre değerlendirildiğinde, yakın dönem olan 2016’da Y ve Z kuşaklarının (35 yaş altı) sendikalaşma oranları X kuşağının (35-54 yaş arası) nerdeyse üçte biri oranında seyretmektedir. Türkiye’de bu yaş aralığındaki düşük sendikalaşma oranları genel sendikalaşma oranlarının düşük olmasında da önemli rol oynamaktadır. Çünkü işgücü piyasasında bu kuşağın oranlarının diğer kuşaklara göre oldukça yüksek olduğu istatistiklere yansımaktadır. Buna yönelik veriler Tablo 2.19. ve Tablo 2.20’de yer almaktadır.

Tablo 2.20. Türkiye’de yaş aralıklarına göre işgücüne katılma oranları ([http-43](http://43))

	İş Gücüne Katılma Oranları (%)			
Yaş Aralıkları	2014	2015	2016	2017
15-19	27,8	28,2	28,2	28,5
20-24	55,9	57,9	58,6	60,0
25-29	67,0	67,8	68,8	70,1
30-34	68,5	69,1	70,2	70,5
35-39	68,9	69,8	70,4	71,4
40-44	67,3	68,4	69,6	70,4
45-49	61,4	63,0	64,8	65,8
50-54	48,5	50,4	51,2	53,4
55-59	37,2	39,0	40,7	42,0
60-64	28,5	28,3	29,9	30,8
65 +	11,5	11,9	11,8	12,2
Toplam	50,5	51,3	52,0	52,8

TÜİK verilerinden elde edilen Tablo 2.19.'da görüldüğü üzere, 2017 yılında Y kuşağı (22-37 yaş aralığı) gençlerin işgücüne katılma oranları diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Yıllar içerisinde de artan oranlı bir durum söz konusudur. Bu dört farklı yaş grubunun ortalaması hesaplandığında yaklaşık %67 oranında Y kuşağının işgücüne katılımı söz konusudur. X kuşağında ise, işgücüne katılımı %57 oranında çıkmaktadır.

Tablo 2.21. Türkiye’de yaş aralıklarına göre istihdam oranları (<http43>)

Yaş Aralıkları	İstihdam Oranları (%)			
	2014	2015	2016	2017
15-19	23,3	23,6	23,6	23,7
20-24	45,3	46,5	46,0	46,3
25-29	58,3	58,8	58,8	60,0
30-34	62,5	62,9	63,1	63,6
35-39	63,6	64,1	64,3	65,1
40-44	62,5	63,1	64,1	65,0
45-49	57,1	58,6	59,8	60,9
50-54	44,7	46,2	47,2	49,4
55-59	34,7	36,2	38,0	38,9
60-64	27,1	26,7	28,3	29,3
65 +	11,2	11,6	11,5	11,9
Toplam	45,5	46,0	46,3	47,1

Türkiye’de yaş aralıklarına göre istihdam oranlarının yer aldığı Tablo 2.20.’de, 2017’de Y kuşağında yer alan yaş aralıklarının (22-37 yaş) istihdam oranlarının X kuşağındakilerle benzerlik göstermekte ve hatta Y kuşağının istihdam oranlarının biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Buna göre, Y kuşağı içindeki yaş aralıklarının ortalaması hesaplandığında yaklaşık %58’lik bir istihdam oranı çıkmaktadır. İleriki yaştaki X kuşağında ise Y kuşağına yakın bir ortalama çıkmaktadır.

Tablo 2.19. ve Tablo 2.20.’de görüldüğü üzere, işgücüne katılım ve istihdam oranlarında Y kuşağının yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir. Gençler olarak tanımlanan Y kuşağının Türkiye’deki önemi hem nüfus hem de işgücü piyasasındaki oranlarla kanıtlanmaktadır. İstihdam oranlarında X kuşağı ile benzer oranlara sahip olan bu kuşak sendikalar tarafından üzerinde durulması gereken önemli bir grubu oluşturmaktadır. Çünkü sendika üyeliği bir bütün olarak çalışma hayatındaki işgücünden daha hızlı bir oranda yaşanmaktadır. Sendikaların çalışma hayatı içerisindeki kuşak değişimine uyum sağlamaları gerektiği diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de ortadadır.

Sendikalara üyelikte kuşakların (X ve Y kuşakları, hatta Bebek Patlaması kuşağı) oranlarındaki farklılıkların yüksek olması sendikaların geleceği açısından endişe vermektedir. Bebek Patlaması kuşağındakiler (57 yaş ve üstü) sendika liderliğinden ve sendika üyeliğinden ayrılırken, işçi hareketlerinin devamlılığı için arkalarından gelen X kuşağı ve Y kuşağı liderlere, üyelere ve eylemcilere ihtiyaç duyulmaktadır (Fontes ve Margolies, 2010, s. 2). Genel olarak bakıldığında, çalışmada üzerinde durulan Y kuşağının örgütlenme sorununu gençlerin örgütlenme sorunu olarak değerlendirmek mümkündür. Bu yüzden çalışmada genç işçiler ile Y kuşağı kastedilmektedir.

Geniş çaplı araştırmalar, genç işçilerin ileriki yaştaki meslektaşlarına göre sendikalara yönelik algılarının daha olumlu olduğu sonuçlarını vermektedirler. Örneğin, Buchanan ve Bretherton (1999) ile Freeman ve Diamond (2003) araştırmalarında genç işçilerin daha ileriki meslektaşlarına göre sendikalara yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar (Haynes vd., 2005, s. 96). Ayrıca Bearfield (2003, s. 6) 15 yaş üstü 1.032 işçinin sendikal algılarını ortaya koyduğu ve 1996, 1997, 1999, 2001 ve 2002 yıllarını karşılaştırdığı çalışmasında, genç işçilerin (25 yaş altındaki) sendikalara yönelik algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Aynı zamanda genç işçiler, sendikalara katılma konusunda ileriki yaştaki işçilerin sendikalara katılım isteklerinden daha az bir tutum göstermemektedirler. Farber ve Saks (1978, s. 28) İngiltere’de (817 katılımcı ile) 25-44 yaş aralığı ve 44 üstü işçilerin sendika temsilcilerin oylanmasına yönelik katılımda genç işçilerin ileriki yaştaki işçilere göre daha istekli bir tutum sergilediklerini belirtmektedirler.

Charlwood (2000, s. 19) sendikasız işçiler arasında sendikaya katılma isteklerinin belirleyicilerini, sendikalı olmayanların ulusal temsil örneğini sunan 1998 İngiliz Sosyal Tutumlar Anketini kullanarak ortaya koymaktadır. Buna göre, sendikasız işyerlerinde çalışan İngiliz genç işçiler (25 yaş altı) ileriki yaştaki meslektaşlarına göre işyerlerinde sendika olması halinde üyelik konusunda daha istekli olduklarını belirtmektedirler. Hatta 25-34 yaş aralığına bakıldığında, ileriki yaşlara göre yine daha istekli bir durum söz konusu olup; 45 yaş sonrasında sendikalara üye olma isteğinin düştüğü görülmektedir. 45 yaş altı sendikaya üye olma isteğinin yüksek olduğu (18-24 yaş aralığı %54, 25-34 yaş aralığı %51 ve 35-44 yaş aralığı %55 oranında isteklilik) görülmektedir. Gomez vd. (2002, s. 532) Kanada-ABD İşgücü Piyasası Tutumları Anketinin Kanada verilerini kullandıkları (1204 katılımcı) çalışmada, Kanadalı 25 yaşın altındaki genç işçilerin sendikaya üye olmayı tercih etme olasılıklarının ortalaması %56,7 iken ileriki yaşların

ortalaması %49,8 çıkmaktadır. Buna göre, genç işçilerin bir sendikaya üye olmayı tercih etme olasılıkları %6,9 daha fazla çıkmakta ve daha olumlu bir algı sergiledikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Kamuda taşeron olarak çalışanlara yönelik yapılan bir diğer çalışmada, sendikal algı ile yaş arasındaki ilişkide yaş ilerledikçe genel sendikal algının olumsuz yönde değiştiği sonucuna ulaşılmaktadır (Etcı ve Kağnıcıoğlu, 2017, s. 102).

Gençlerin sendikalara yönelik algılarının önemi üzerinde duran Tailby ve Pollert (2011, s. 519), sendikalaşma oranlarındaki düşüşlerin nedenini tutumlarda kuşaklar arası değişimin yaşanmasına bağlamaktadırlar. Ebeveynlerinin aksine gençlerin artık sendikaları desteklemediklerinin ve eskimiş kurumlar olarak gördüklerini belirtmelerinin yanında bazı çalışmaların bu durumun aksine ilişkin sonuçlar verdiğini belirtmektedirler. Bu duruma ilişkin, işe yeni başlayan genç işçilerin sendikalarla ilgili bilgi ve deneyim eksikliği nedeniyle sendikalara karşı net bir tercihleri olmadığı ve hatta daha yaşlı işçilere göre gençlerin daha olumlu görüşe sahip oldukları öne sürülmektedir. Chang ve Robinson'ın (1990) çalışmasında, genç işçilerin diğer işçilere göre sendikalara ilişkin bazı konularda daha olumsuz tutum sergiledikleri görülmektedir. Bu konularda iş güvencesi, grevin toplu iş sözleşmesinin önemli bir unsuru olduğu, sendika yöneticilerinin sadece sendika üyelerine yönelik avantaj sağlamaya çaba sarfetmesi, ulusal ve bölgesel siyasette sendika üyesi olarak yer alınmaması olarak belirtilmektedir. Ayrıca Gomez vd.'nin (2004) sadece Amerikan işçilerine yönelik yaptıkları çalışmasında, genç işçilerin (16-24 yaş aralığı) sendikalaşma tercihleri daha ileriki yaşlardaki işçilere (25+ yaş) göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca Bryson vd. (2005), sendikalaşma oranları daha düşük olan genç işçilerin sendikalar konusundaki hoşnutsuzluklarının yetişkinlere göre daha yüksek oranda olduğunu belirtmektedirler.

Keune'nin (2015, s. 13-15) hazırladığı raporda; yedi ülkede yapılan araştırmalardan toparlanan röportajlar, çalışmalar ve verilere göre, gençlerin sadece %9'unun sendikalara karşı olumsuz algıya sahip olduğu araştırma sonuçlarına yansımaktadır. Benzer şekilde Hollanda'daki farklı bir araştırmada, sendikaların ne derece önemli olduğuna ilişkin soruda (1 ile 10 arasında derecelendirilmiş) tüm yaş grupları için genel ortalama 7.01 çıkarken; 15-24 yaş aralığındaki genç işçilerin ortalaması 7.15 çıkmıştır. Belçika'daki araştırmada ise, 18-29 yaş aralığındaki genç işçiler arasında sendikalara olan güvenin diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu ve 1980 sonrasında zamanla daha da arttığı sonucuna ulaşılmaktadır. İspanya'daki durum ise, ekonomik kriz sırasında 15-29 yaş aralığındaki gençlerin sendikalar hakkındaki tutumlarının olumsuzlaştığı, buna rağmen

tüm siyasi kurumlar arasında en olumlu algılanan kurum olduğu görülmektedir. İtalya'ya ilişkin raporda, gençler de dahil olmak üzere çalışanların büyük çoğunluğu işgücü piyasasında güçlü sendikaların gerekliliğini belirtmektedir. Bu sonuçlar, gençlerin işgücü piyasası ve toplumun tamamına ilişkin gelişmelerin kaydedilmesinde sendikaların önemine inandıklarının kanıtı niteliğindedir. Ancak çalışmada Macaristan istisna olarak gösterilmektedir. Burada siyasi ve sosyal meselelere olan ilgi sendikalar dahil olmak üzere politik kurumlara olan inanç gibi asgari düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Belirtilen çalışmalara göre, genç işçilerin mevcut tutum verilerinde sendikalara karşı eski meslektaşlarına göre daha az yatkın oldukları konusunda çok az kanıt bulunmasına rağmen genç işçilerin sendikalaşma oranlarının düşük olmasının gerekçelerinin neler olabileceğine ilişkin soru akla gelmektedir. Çalışma hayatı içerisinde önemli bir yere sahip genç kuşak için değişen ulusal işgücü piyasalarına rağmen düşük sendikalaşma oranlarına yönelik genel olarak üç ana neden olduğu belirtilmektedir. Bunlar; gençlerden, işgücü piyasasındaki konumdan ve sendikalardan kaynaklanan sorunlar olmak üzere kategorileştirilmektedir (Pascual ve Waddington, 2000; Haynes vd., 2005; Tailby ve Pollert, 2011; Tokol, 2014; Selamoğlu, 2016).

2.3.2.1. Gençlerden kaynaklanan nedenler

İlk önemli varsayım kuşaklar arası tutumun daha bireyciliğe doğru kayması olarak gösterilmektedir. Modern ebeveynlik tekniklerinin yanında savaş sonrası refahın, tam istihdamın ve refah devletinin sağladığı rahat ortamda sosyalleşen genç işçilerin bireysel yanlı tutumlarının emek hareketinin temelini oluşturan ortak çıkar ve amaçları tehdit ettiği belirtilmektedir (Haynes vd., 2005, s. 95). Kohort etkileri göz önüne alındığında, Y kuşağı genel olarak 2000'li yıllarda yetişkinliğe ulaşan kuşak grubu olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla teknoloji meraklısı bu kuşağın değer sistemine ücretli çalışmanın önemsizliği gibi özellikle işle ilgili özel tutumlar ve inançlar yüklenmektedir (Vandaele, 2018, s. 674). Daha önce üzerinde durulduğu gibi X ve Bebek Patlaması kuşağı yöneticiler, Y kuşağının kuşkucu-sorgulayan ve diğer kuşaklara göre daha umursamaz ve işe karşı yönlendirilmelerinde ise aldıkları eğitimlerden dolayı kendilerine daha çok güvendikleri üzerinde yoğunlaşmaktadırlar (Zemke vd., 2013, s. 98). Bu özelliklerinden dolayı endüstriyel toplumun kolektif hareket kültürünün azalması ile sendikalar dahil olmak üzere geleneksel sosyal örgütler ve otoriteye olan bağlılığın erozyona uğraması korkulan bir durum olarak görülmektedir (Haynes vd., 2005, s. 96).

Tutum açıklamalarıyla bireyselleşme ve yararlılık veya araçsallık konularına odaklanan Pascual ve Waddington (2000, s. 24-25) ise, genç işçiler 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 oynamaktadırlar. Vandaele de (2018, s. 673-674), önceki kuşakları motive eden sendikacılığın kolektif değerler sisteminin yerini genç işçilerde giderek artan bireysel inanç ve değerlerin aldığını belirtmektedir. Ancak bu noktada ihtiyatlı olmak gerektiğini; çünkü öncelikle kavramsal olarak bireyciliğin, ortak hedeflere ulaşmak için kolektif hareketin gerekli olduğu inancını zorunlu olarak dışlamadığının üzerinde durmaktadır. Ayrıca metodolojik olarak bakıldığında, sendikalara yönelik farklı kuşaklar arası tutumlar çoğu zaman küçük çaplı sosyolojik çalışmalara dayandığından dolayı bunları genellemenin doğru olmadığını da vurgulamaktadır. Lowe ve Krahn da (2000, s. 18-19), gençliğin birbirini izleyen kohortları çalışma hayatına yönelik farklı öznel yönelimleri benimsemelerine yol açtığını belirtmektedirler. Ancak 2000’li yılların başında çalışma hayatına yönelik tutumları üzerindeki modernitenin etkileri hakkındaki genellemeler henüz gerekli ampirik referans noktalarından yoksun olduğunun üzerinde durmaktadırlar. Bu görüşe göre, bireyselleşme tezi için destek sunan çok az sayıda ampirik tabanlı çalışma olup sınırlı bir genellenebilirlik sunabilmektedir. Gençlerin bireyciliğinin dar bir yorumu olarak “Thatcher’ın çocukları” kavramı ile olumsuz bir şekilde ilişkilendirilmekteyken; son çalışmalar Y kuşağı gençleri (bireyciliğe rağmen) politik ve örgütsel harekete katılım açısından olumlu bir şekilde ortaya koymaktadırlar (Waddington ve Whitston, 1997, s. 527; Vandaele, 2018, s. 674).

Bireyselleşme varsayımının yanında özellikle genç işçilerin sendikalara yönelik daha belirgin araçsal tutumlar (üyelerine sağladığı faydalar karşılığında sendika ile özdeşleşme) sergiledikleri iddia edilmektedir. Bu iddia, İsveçli mavi yakalı sendika üyeleri (LO’ya bağlı) arasında araçsal tutumların özellikle genç üyeler ve iyi nitelikli işçiler arasında yaygın olduğunu ortaya koyan Allvin ve Sverke’nin (2000, s. 90) çalışmaları tarafından desteklenmektedir. 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.

Her ne kadar 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 ileriki meslektaşlarına göre genç işçilerin sendikal faaliyetlere katılma veya sendika üyeliği konularında olumlu düşüncelerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır (Haynes vd., 2005, s. 97). Kerr ve Waddington (1997) çalışmasında, 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) tarafından sendikaya üye olmayanlara 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 çalışmada Fransız anket sonuçlarında, gençler arasında işle ilgili kolektif hareketlere katılmak için yüksek bir eğilimin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Kahmann, 2002, s. 27). Bu olumlu tutuma rağmen Vandaele (2012, s. 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 olmadıkları üzerinde durmaktadırlar.

Kohort etkilerinin sendikal tutumu çok da etkilemediğinin üzerinde birçok çalışmada durulmaktadır. Hatta Haynes vd. (2005, s. 97), endüstri ilişkileri literatüründe genç işçilerin daha ileri yaştaki meslektaşlarından daha iyi yerleşmiş bir sendikacılık anlayışı olduğunu belirtmektedirler. Başlangıçta sendikalar ile ilgili düşünceleri “siyah

kutular (black boxes)” veya “boş sayfalar (blank slate)” şeklinde olduğundan dolayı gençlerin sendikalaşma tercihleri biçimlendirilmemiş ve sendikal bilgilerinin eğitimden istihdama geçişte asgari düzeyde olduğu belirtilmektedir. İngiltere’de yapılan bir araştırmada sendikalara karşı algılarda yaş farklılıklarının çok az etkili olduğu çıkmaktadır. Gençlerin sendikalara karşı biraz daha olumlu algıları bulunmaktadır. İşe başlamadan önce sendikalar hakkında çok az bilgiye sahip olan gençlerin sendikalara karşı tutumları daha çok işyeri tecrübeleri ile belirlenmektedir (Tailby ve Pollert, 2011, s. 502). Gomez vd.’nin (2002, s. 539) Kanada’da yaptıkları çalışmasında, işçilerin ilerleyen yaşlarında işyerindeki sorunlarla ilgili olarak sendikaları daha az tercih ettiklerini ifade etmektedirler. Buna göre, yaş ilerledikçe işyeri sorunları ile ilgili sendika desteğini tercih etme olasılığı azalmaktadır. Genellikle işyerinin ötesinde aile, arkadaş gibi yakın ilişkileri tercih etmekte oldukları görülmektedir. Vandaele (2018, s. 677) bu konuda, aynı fikre sahip olmakla beraber; istihdam ile ilgili konularda temel bilgi ve yardım için sendikalar yerine daha çok internetten arama motorlarından yararlanıldığını ve hatta işyeri yönetiminden tavsiye alındığını belirtmektedir. Hatta genç işçilerin genellikle mevcut işlerini devamlı bir kariyer olarak görmemelerinden dolayı çalışma koşulları ile ilgili sakıncalı bir durum karşısında örgütlenmek veya örgütsel desteğe başvurmak yerine bahsedilen diğer kanalların işe yaramaması halinde iş değiştirme yolunu tercih ettikleri ifade edilmektedir (Fontes ve Margolies, 2010, s. 3). Bir diğer örnek; Haynes vd. (2005) Yeni Zelanda’da yaptıkları çalışmada, genç işçilerin daha eski işçilere göre sendika desteğinden daha az talepleri olduğu ve işyerinde karşılaşılan problemlerde çözme aracı olarak sendikayı değil işten ayrılmayı tercih etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Ayrıca iş değiştirmenin tam zamanlı eğitimden ayrıldıktan sonra genç işçiler arasında daha eski meslektaşlarına göre daha yaygın olduğu belirtilmektedir. 1970’lerde yapılan bir çalışmada, işteki sorunlardan dolayı tercih edilen iş değiştirmenin işgücü piyasasında vasıfsız veya yarı vasıflı kariyer yapma olanağı olmayan işlere yönelik sınıfa ve eğitime sahip genç işçiler arasında yaygın olduğuna ulaşılmaktadır. Ancak 2008’de yapılan farklı bir çalışmada ise; çalıştığı işlerini yeterli finansal ödüle, kariyer ilerlemesine ya da işsel çıkar veya amacına hitap etmediğini düşünen yüksek-vasıflı ve yetenekli genç işçilerin kullandığı daha yaygın bir tepki haline geldiği belirtilmektedir (Tailby ve Pollert, 2011, s. 504). İş değiştirme yolunu tercih etme potansiyellerinin daha yüksek olmasından dolayı hizmet sürelerinin ileriki yaşlardaki işçilerden daha kısa olma eğiliminde olduğu ileri sürülmektedir. Bu yüzden işyerlerine

daha az bağıllık göstermekte ve işyerindeki sendikaya üye olma olasılıkları düşmektedir (Pascual ve Waddington, 2000, s. 25; Tailby ve Pollert, 2011, s. 500). Ancak Waddington ve Whitston'ın (1997, s. 527) İngiltere'deki çalışmasında, genç işçilerin işyerinde bir problem ile karşılaştıklarında sendikaların onları destekleyeceklerini düşündükleri için sendikaya üye oldukları görülmektedir. Genç işçilerin sendikalardan taleplerinin işyerindeki sorunlarda desteklenmeleri doğrultusunda olduğunu söylemek mümkündür.

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 birşey bilmediğini belirtmektedir. Bu sonuç, gençlerin neredeyse %86'sının sendikalar hakkında bilgi sahibi olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, sendikasız genç işçilere üye olmamalarının nedeni sorulduğunda %60'ı bu konuda hiç düşünmediğini ifade etmektedir (Keune, 2015, s. 16). 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 piyasasına 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, s. 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 etkili olması, şeklinde özetlemek mümkündür (Keune, 2015, s. 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, s. 674-675).

2.3.2.2. Değişen istihdam yapısı ve işsizlik

Genç işçilerin sendikalara karşı beyaz bir sayfa açtıkları ve hatta daha eski işçilere göre sendikalara olan inançlarının daha güçlü olduğu daha önce üzerinde durulan çalışmaların sonuçlarında yer almaktadır. Buna rağmen sendikalaşma oranlarında genç işçi oranlarının ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olması işgücü piyasasının yapısı ile sendika üyeliği yoğunluğuna ve sendika temsili ile toplu pazarlığın az olduğu veya olmadığı sektörlerde çalışılmasının tercih edilmesine bağlanmaktadır (Vandaele, 2012, s. 204). Ayrıca Turner ve D’Art da (2012, s. 51) çalışmasında, sendikalara duyulan ihtiyacın en azından Avrupa örneğinde gençlerin bireysel özelliklerinden daha çok yapısal rejimlerden (istihdam yapısı ve işsizlik gibi) etkilendiği sonucuna ulaşmaktadırlar.

1970’lerde işgücü piyasasında gençlik verilerinin önemli ölçüde kötüleştiği dönemde birçok uzman bu gidişatın Bebek Patlaması kuşağının yaşlanması ve işgücü piyasasından çekilmesiyle yok olacağını beklemekteydi. Bunun nedeni olarak da eğitim ve öğretim düzeyinin artmasıyla gençlerin istihdam sorunlarının önemli ölçüde azalacağı savunulmaktaydı. Ancak günümüz gençliği daha eğitilmiş olmasına rağmen istihdam ile ilgili sorunlar artan bir şekilde devam etmektedir (Kahmann, 2002, s. 5). Ülke ekonomilerinin çoğunda yüksek genç işsizlik oranları yapısal bir sorun olarak 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, s. 205; Pascual ve Waddington, 2000, s. 25).

Gençlerin işsizlik oranlarının yüksek olması ve çoğu genç işçinin çalıştığı sektörlerin genel olarak sendikaların zayıf olduğu sektörler arasında yer alması ile kısa vadeli, esnek sözleşmeler ve güvencesiz işlerde istihdam edilmelerinin gençlerin örgütlenmesinin önündeki önemli engeller olduğu yapılan çalışmalarda kanıtlanmaktadır (Keune, 2015, s. 2-3; Tailby ve Pollert, 2011, s. 503). Gençlerin işgücü piyasasındaki

konumu; istihdam-işsizlik oranları ve istihdamın sektörel-mesleki yapısı olmak üzere iki farklı açıdan ele alınmaktadır.

İstihdam ve işsizlik oranları: Günümüzde insanların daha sağlıklı olmaları ve geçmişte olduğundan daha uzun yaşamalarından dolayı demografik ve sosyo-ekonomik değişiklikler işgücünün yaşlanmasına neden olmaktadır. İşyerinde içindeki potansiyeli 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, s. 32) ve gençlerin işgücü piyasasında istihdam şartlarının etkilenmesine neden olmaktadır.

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, s. 206). Çünkü gençler işgücü piyasasına girişte engellerle karşılaşmakta ve hatta “tecrübe tuzağı” denilen iş tecrübesi ve diğer gerekli niteliklerin eksikliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrıca gençlerin genellikle çalışma hayatına ve iş arama tecrübesine yönelik bilgi eksiklikleri bulunmaktadır. Bu yüzden işten çıkarılma durumlarında genç işçiler, ilk çıkarılan grup olmakta ve işsizlik oranları da diğer işçilere göre daha yüksek seyretmektedir (BWI, 2013, s. 5).

Tablo 2.22. Türkiye’de yaş aralıklarına göre işsizlik oranları (*http-43*)

Yaş Aralıkları	İşsizlik Oranları (%)			
	2014	2015	2016	2017
15-19	16,1	16,5	16,2	17,0
20-24	18,9	19,7	21,5	22,8
25-34	10,8	11,0	12,3	12,1
35-54	7,4	7,8	8,1	8,0
55 +	5,0	5,6	5,3	5,4
Toplam	9,9	10,3	10,9	10,9

Son dönemlerdeki işsizlik oranlarının yer aldığı Tablo 2.21.’de görüldüğü üzere, Y kuşağının yaklaşık yaş aralıklarına bakıldığında X kuşağına göre işsizlik oranlarının daha 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 etki oluşturmaktadır. Ancak işsizlik ile sendika tarafından verilen işsizlik yardımı arasında kısa vadede incelendiğinde pozitif yönlü ve az da olsa uzun vadede olumsuz etkiyi azalttığı sonuçlara yansımaktadır. İşsizlik yardımları kısa vadede olumlu bir etkiye sahipken; bu etki, istatistiki olarak anlamlı değildir. Ancak uzun vadede pozitif bir etkiye sahip olup anlamlı bir etkiye sahiptir (Visser, 2002, s. 422).

İşsizlik oranları gerileyen çalışma koşullarını yansıtmamaktadır. Yüksek işsizlik oranlarına ek olarak, işgücü piyasasına girmeye çalışan gençler varolan 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, s. 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 istikrarsızlık ile bağlantılı olarak yarı zamanlı ve geçici işlerin niteliği de sendikal örgütlenmenin önündeki engeller arasında yer almaktadır (Tailby ve Pollert, 2011, s. 502).

İstihdamın sektörel ve mesleki yapısı: 1980'lerin sonlarında popüler bir sosyolojik alan haline gelen işçi sınıfının farklılaşmasından sorumlu analistler çoğu gelişmiş ülkedeki beyaz yakalı işçilerin mavi yakalı işçilerden daha fazla artması gibi sürekli olarak istihdam modellerindeki değişiklikler üzerinde durmaktadırlar. Bu değişim özellikle genç işçilerde görülmektedir. Yeni becerileride oluşturduğu bu değişimin iki önemli sonucu bulunmaktadır. Birincisi, teknolojik ve örgütsel değişim süreçlerinden önemli bir “kazananlar” kategorisi; muhtemelen geleneksel sendikacılığın itirazlarına cevap vermeyen yeni bir “elit” sınıf; güvencesi ve beklentileri işverenin iyi niyetine bağlı olan “beyaz yakalı proletarya” sınıfı oluşmaktadır. İkinci olarak, özellikle imalat sektöründeki düşüş ve özel sektör hizmetlerinin genişlemesi ile birlikte güvencesiz ve atipik istihdam biçimlerinin oranlarında önemli bir artış görülmektedir (Kahmann, 2002, s. 23). Geleneksel çalışma düzeninden farklı, standart olmayan çalışma şekilleri ve

sürelerine sahip esnek çalışma uygulamaları yönetsel kontrolü güçlendirmekte, iş veya örgüt kültürünü zayıflatmakta ve sendikalaşma oranlarının düşmesinde önemli bir etken oluşturmaktadır (Aksoy, 2012, s. 410). Ayrıca işçi devir oranlarının yüksek olduğu bu sektörlerde istihdam edilen gençlerin örgütlenmelerinin zorluğu üzerinde de durulmaktadır (Fontes ve Margolies, 2010, s. 3).

Gençlerin sendikalaşmasında görüldüğü üzere, işin özellikleri ve çalışma koşullarının gençlerin sendikalara yönelik algılarından daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Genç işçilerin istihdam edildiği sektörlerde ve mesleklerde düşük sendikalaşma oranlarının bulunması da bunu kanıtlamaktadır (Lowe ve Rastin, 2000, s. 205). Ayrıca gençlerin sendikaların üyelik oranlarının düşük olduğu sektörlerde iş bulma olasılıkları daha yüksek olmasından dolayı sendikalarda temsil oranları daha düşük olduğu belirtilmektedir (BWI, 2013, s. 8). Bunun sonucu olarak sendika temsilinin zayıf olduğu sektör veya işyerlerinde sendikaya katılım oranı düşük veya sendikadan ayrılma oranları yüksek seyretmektedir. Buradan hareketle, “işyerinde örgütlü sendikanın olması sendikaya üyeliği arttırmaktadır” olasılığının doğruluğu dolaylı da olsa kabul edilmektedir (Visser, 2002, s. 419).

AB’nde yarı zamanlı çalışma ve geçici sözleşme oranlarında her geçen gün bir artış görülmektedir. Yarı-zamanlı çalışma gençler arasında 1999 verilerine göre; Hollanda (%59,9) ve İsveç’te (%43,8) yaygınken Avusturya (%9,7) ve Portekiz’de (%7,7) çok az görülmekteydi (Kahmann, 2002, s. 14). 2000 sonrasında da artışlar devam etmektedir. Tablo 2.22.’de 2006-2017 arasında AB ortalaması ve çeşitli ülkelerdeki yarı zamanlı çalışmanın yaş aralıklarına göre dağılımlarını görmek mümkündür.

Tablo 2.22.’de görüldüğü üzere, AB’nde 15-24 yaş aralığında yarı-zamanlı çalışmanın oldukça yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir. Tüm ülkelerde (İtalya ve İspanya dışında) 15-24 ile 55-64 yaş aralıklarında bu çalışma tarzının diğer yaş grubuna göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye’de ise, AB ortalamasının oldukça altında bir yarı zamanlı çalışma oranı bulunmaktadır. Ancak kendi içinde değerlendirildiğinde, 25-54 yaş aralığında yarı zamanlı çalışmanın diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de yüksek oranlarda seyretmemesine rağmen her geçen yıl genç işçilerde yarı-zamanlı çalışma oranları artmaktadır. Gençlerde yüksek yarı-zamanlı çalışma oranları neredeyse tüm ülkelerde varlığını göstermektedir.

Tablo 2.23. Farklı ülkelerde yaş aralıklarına göre yarı-zamanlı istihdam oranları (<http-44>)

Yarı-zamanlı İstihdam Oranları (%)						
	Yaş	2006	2009	2012	2015	2017
AB	15-24	25,2	27,8	31,2	32,2	32,4
	25-54	15,7	16,1	17,2	17,6	17,3
	55-64	21,9	22,1	22,4	22,1	22,0
İtalya	15-24	17,5	21,3	27,5	29,5	31,0
	25-54	13,0	14,0	16,7	18,7	18,8
	55-64	10,7	10,9	13,2	13,7	14,3
Portekiz	15-24	8,5	12,1	20,4	22,6	19,7
	25-54	6,0	6,4	8,6	7,5	6,9
	55-64	21,4	18,7	21,6	16,5	13,8
Belçika	15-24	20,7	23,7	25,6	27,4	31,7
	25-54	21,6	22,2	23,3	22,4	21,9
	55-64	26,5	30,6	33,6	33,6	35,0
Danimarka	15-24	58,3	61,0	65,0	67,0	66,3
	25-54	16,2	17,6	17,3	16,6	17,2
	55-64	20,7	24,3	20,7	20,0	21,4
Almanya	15-24	19,3	20,6	21,7	23,6	25,2
	25-54	25,6	25,6	25,7	26,3	26,1
	55-64	28,1	27,6	29,1	30,2	30,2
İspanya	15-24	21,1	25,5	35,4	37,9	38,2
	25-54	10,6	11,4	13,6	15,0	14,1
	55-64	10,5	11,2	11,4	12,4	11,4
Fransa	15-24	23,1	22,6	23,1	24,7	24,9
	25-54	15,9	16,1	16,4	16,8	16,5
	55-64	20,8	21,0	21,8	22,5	23,0
Hollanda	15-24	68,3	73,3	76,8	80,0	80,0
	25-54	40,2	41,4	42,8	43,4	43,0
	55-64	49,6	49,8	49,4	49,2	49,4
Avusturya	15-24	15,2	17,8	19,2	22,7	26,6
	25-54	22,2	24,6	25,7	27,8	28,0
	55-64	24,9	26,4	28,6	29,0	28,1
Polonya	15-24	19,3	14,3	16,7	14,1	14,5
	25-54	6,5	5,6	5,2	5,4	5,2
	55-64	20,7	18,6	13,5	10,4	9,6
İsveç	15-24	36,2	49,2	48,4	49,0	48,9
	25-54	20,5	21,8	20,9	20,3	19,2
	55-64	28,3	28,3	26,4	24,6	24,1
İngiltere	15-24	34,3	37,6	40,4	37,7	35,9
	25-54	20,7	21,3	22,1	21,7	21,4
	55-64	31,3	31,4	32,2	30,9	31,6
Türkiye	15-24	7,5	11,7	13,0	14,0	15,3
	25-54	6,4	9,3	10,0	8,5	8,1
	55-64	16,0	22,6	22,7	20,4	17,0

Yarı-zamanlı çalışmanın yanında belirli süreli iş sözleşmeleri ile geçici istihdam edilen gençler, uzun süre işyerinde/işletmede kalamamalarından dolayı hem işyerine hem de sendikaya bağlılık konusunda sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Belirli süreli-geçici sözleşmelerin toplam istihdam içindeki oranlarının yaş aralıklarına göre dağılımını içeren

Tablo 2.23.'e bakıldığında gençlerin daha çok bu tarz istihdam modelleriyle karşı karşıya kaldığı görülmektedir.

Tablo 2.24. Farklı ülkelerde yaş aralıklarına göre geçici istihdam oranları (http-45)

Geçici İstihdam Oranları ⁴¹ (%)						
	Yaş	2006	2009	2012	2015	2017
AB	15-24	37,8	37,6	39,0	40,3	41,3
	25-54	9,7	9,2	9,6	10,2	10,4
	55-64	5,1	5,2	5,1	5,1	5,4
İtalya	15-24	35,0	38,7	45,2	48,6	54,6
	25-54	8,4	8,2	9,4	10,2	11,4
	55-64	4,0	3,7	4,5	4,2	4,6
Portekiz	15-24	46,7	51,3	52,6	63,9	63,2
	25-54	14,4	16,3	16,0	17,5	17,8
	55-64	5,6	6,1	6,7	7,9	7,9
Belçika	15-24	28,4	31,4	29,7	34,1	44,4
	25-54	5,8	5,3	5,6	6,3	7,3
	55-64	3,1	2,9	2,4	2,6	2,8
Danimarka	15-24	22,0	22,5	20,5	22,3	37,2
	25-54	6,2	5,9	6,3	6,1	8,3
	55-64	3,8	2,9	2,8	2,8	4,2
Almanya	15-24	55,9	56,0	52,3	52,4	51,3
	25-54	8,0	8,3	8,5	8,6	8,7
	55-64	3,7	3,8	3,6	3,0	2,9
İspanya	15-24	60,9	51,7	56,8	64,5	69,0
	25-54	26,2	20,2	19,3	20,9	22,2
	55-64	10,1	7,5	6,7	7,7	9,1
Fransa	15-24	50,8	51,4	54,5	56,5	56,4
	25-54	9,9	9,5	10,4	11,0	11,8
	55-64	5,7	6,6	7,1	6,9	7,6
Hollanda	15-24	41,2	43,4	47,8	49,0	52,1
	25-54	10,0	11,2	11,8	12,3	13,4
	55-64	5,2	5,5	5,2	4,8	5,9
Avusturya	15-24	34,3	34,5	34,4	34,6	33,7
	25-54	3,8	4,0	4,5	4,6	5,2
	55-64	2,6	2,6	2,3	2,4	2,4
Polonya	15-24	55,4	54,2	57,5	64,4	60,9
	25-54	17,7	17,5	18,9	20,4	19,0
	55-64	11,2	14,9	12,6	12,1	12,5
İsveç	15-24	57,6	51,9	54,2	54,2	52,3
	25-54	11,5	10,0	10,6	11,2	11,1
	55-64	5,8	4,9	5,2	6,1	6,7
İngiltere	15-24	12,0	11,2	13,9	14,1	13,7
	25-54	3,7	3,7	4,1	3,9	3,6
	55-64	3,9	3,9	3,9	3,8	3,4
Türkiye	15-24	9,5	10,6	14,4	18,0	19,5
	25-54	7,2	6,0	6,7	7,5	7,4
	55-64	4,9	3,7	4,9	6,2	6,4

⁴¹ Belirli süreli iş sözleşmelerinin toplam istihdam içerisindeki oranını vermektedir.

Tablo 2.23.’teki 2017 verilerine göre; 15-24 yaş aralığında İspanya, Portekiz ve Polonya’da gençlerin geçici istihdam oranlarının oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür. En düşük oranın ise, İngiltere’de olduğu görülmektedir. Kahmann (2002, s. 14), bunun İş Kanununa bağlı olduğunu belirtmektedir. Çünkü işe alımdan sonraki ilk iki yıl boyunca işveren genç işçiyi işten çıkarmada tamamen özgür bırakılmakta ve bu yüzden geçici sözleşmelere gerek duyulmamaktadır. Benzer bir durum Türkiye için de geçerlidir. Buna göre, 4857 Sayılı İş Kanunun 15. maddesine göre çalışanın çalıştığı günlere ilişkin ücret veya diğer hakları saklı kalmak kaydıyla deneme süresi içinde taraflar bildirim süresine uymaksızın tazminatsız iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Ancak bu deneme süresi en fazla iki ay olmakta, toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilmektedir. Türkiye’de de 15-24 yaş aralığında geçici sözleşme oranları diğer ülkelerle ve AB ortalamasıyla kıyaslandığında düşük çıkmaktadır. Ancak tüm ülkeler değerlendirildiğinde, Türkiye’de dahil olmak üzere tüm ülkelerde yaş ilerledikçe geçici iş sözleşmelerinin oranlarının oldukça düştüğünü söylemek mümkündür. Geçici istihdam modellerinin tercih edilmesinde devamlı iş bulunamaması önemli bir rol oynamaktadır. Bu konuyla ilgili Eurostat (2018) verilerine göre, Türkiye’de 15-24 yaş aralığında geçici iş sözleşmelerine göre çalışanların %64’ü devamlı iş bulamadığından (AB ortalamasında %31,7) dolayı bu sözleşme türünde istihdam edilmek zorunda kalmaktadır. 25-34 yaş aralığında ise bu oran %92,5 (AB ortalamasında %57,5) olarak çıkmaktadır (http-46). Haynes vd. (2005, s. 98), genç işçilerin bu dalgalı istihdam biçimlerinin yüksek oranlarının sendikal örgütlenmeyi engellediğine dikkat çekmektedirler. Bu konuya yönelik çeşitli tartışmalarda sendikaların karşı karşıya kaldığı sorunların başında yasal düzenlemelerin geldiği belirtilmektedir. Yasal düzenlemeler ile özellikle iş güvencesinin sağlanmasının üzerinde durulmakta ve sendikal krizin aşılmasında iş güvencesinin önemi vurgulanmaktadır (Öztürk, 2007, s. 481). Bu söylemleri kanıtlar nitelikte olan OECD ülkeleri verilerine göre, üye ülkelerin tamamında sendikalı işçilerin (tüm yaş grupları için) büyük bir çoğunluğunu belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar oluşturmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar sendikalara üyelikte küçük bir orana sahiptir. Hatta OECD ortalamasının neredeyse %10’dan aşağıda olduğu görülmektedir (http-47).

15-29 yaş arası istihdam edilen gençler belirli sektörlerde yoğunlaşmaktadır. 2006 yılında AB-27’de otellerde ve restoranlarda işgücünün %37’sini, toptan ve perakende satışların %29’unu ve inşaat işçilerinin %25’ini oluşturmaktaydı. Bu sektörler genellikle

geçici, yarı-zamanlı gibi esnek istihdam modellerini kapsayan ve sendikaların örgütlenmesinin zor olduğu alanlardır. 2000’li yıllarda mesleki ve teknik uzmanlık gerektiren işlerde genç işçilerin istihdamında artış olmasına rağmen düşük vasıf gerektiren hizmet sektöründeki işlerde de istihdam artmıştır. Gençlerin bu tür sektörlerde artan oranlarından dolayı düşük ücret ve güvencesiz çalışma koşullarıyla dezavantajlı gruplar içerisinde değerlendirilmektedir (Tailby ve Pollert, 2011, s. 504). Ayrıca Türkiye’nin de içinde yer aldığı Orta ve Batı Asya ülkelerinde 2005-2015 yılları arasında gençlerin sektörel istihdam paylarındaki değişime ilişkin olarak inşaat, imalat ile ulaşım ve iletişim sektörlerinde diğerlerine göre yüksek oranlı artışlar görülmektedir (ILO, 2017b, s. 42).

Çoğunlukla küçük işyerlerinde çalışan genç işçiler, sendikaya üye olmaları halinde işverenleri ve yöneticileri ile sorun yaşamakta ve güvencesiz işler yoğunlukta olduğundan işten çıkarılma tehdidi ile karşılaşmaktadırlar. İş güvencesizliği ve yüksek çalışan devir oranlarıyla ilgili sendikaların işyerlerinde fark yaratamayacaklarını düşünen genç işçiler, sendikalara üye olmak veya sendikal faaliyetlere katılmaktan kaçınmaktadırlar. Bu yüzden işyerlerindeki problemleri yöneticilerle çözme yolunu seçmeyi veya güvencesiz istihdamın farklı bir pozisyonunu bulabilmek için işten ayrılmayı tercih etme olasılıkları daha yüksek çıkmaktadır. Genç işçiler, belirtilen sorunların yanında düşük ücret, yöneticiden kötü muamele ve yoğun iş yükleri gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ancak bu durum sendikalar için birer fırsattır ve bu fırsatlardan yararlanabilmek için bu işyerlerinde sendikaların örgütlenmesi ve bu sorunlara yönelik stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Pascual ve Waddington, 2000, s. 32-33; Kahmann, 2002, s. 28).

Genç işçilerin küçük ve özel sektör işyerlerinde daha düşük sendikalaşma oranlarına sahip olmasının nedenlerinden biri de bu sektörlerdeki işverenlerin örgütlenme olasılıkları daha az olan genç işçileri işe almak istemeleri olarak gösterilmektedir. İngiltere, Kanada ve ABD’deki genç işçilerin karşılaştığı sendikalı işlerin azlığını işverenlerin genç işçilerin sendikaya üye olmalarını önleme amaçlı uyguladıkları sendikasızlaştırma politikalarının bir göstergesi olarak belirtmek mümkündür (Bryson vd., 2005, s. 164). Bununla birlikte genç işçilerin işe alımının işyerinde sendikalaşmayı önleme stratejisine dayalı olduğuna yönelik kesin bir kanıt bulunmamakta; genç ve daha az vasıflı işçilerin işe alımının rekabet gücü yüksek, kar marjı düşük sektörlerde maliyet kontrol stratejileri içerisinde yer alması olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmektedir

(Haynes vd., 2005, s. 100). Ayrıca genç işçilerin daha çok istihdam edildiği özel sektör hizmetlerindeki işyerleri, işgücü piyasasının diğer sektörlerinde olduğundan daha küçük ölçekli olup buralarda sendikalaşma oranları daha düşüktür. Sendikaların olmadığı birçok küçük işyerinde genç işçiler çalışmaktadır. Bu yüzden çoğu genç işçinin sendika üyesi olmamasının nedenini sendikalara katılmalarının istenmemesi olarak belirtmelerini doğal kabul etmek gerekmektedir. Çünkü sendikalara üye olmak isteyen genç işçiler işyerlerinde örgütlü bir sendikaya ulaşma imkânı bulamamaktadır. Aynı zamanda genç işçilerin çalıştığı işyerlerinde vardiyalı dağılımın olması azalan sendikalaşmanın yapısal açıklaması ile ilgilidir (Pascual ve Waddington, 2000, s. 27).

İstihdam merkezli yaklaşımlar, istihdam koşulları ve sendikaların işyerindeki yetersizlikleri açısından gençlerin sendikalaşma oranlarındaki düşüşü açıklamaktadır. Temsil boşluğu genel bir sonuçtur. Örneğin, daha önce bahsedildiği üzere gençlerin özel sektörde özellikle de hizmet sektöründe yoğunlaştıkları ve atipik sözleşme ile çalışma olasılıkları göz önüne alındığında gençlerin işsizlik oranları toplam işsizlik oranlarına göre daha yüksek çıkmaktadır (Kahmann, 2002, s. 25-26). Pascual ve Waddington (2000, s. 27), özel sektör hizmetlerinde ve işsizler arasında sendikalaşma eğilimlerinin daha zayıf olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca özel sektördeki işyerlerinin işgücü piyasasındaki diğer sektörlerden daha küçük olma eğiliminde oldukları ve bu işyerlerinde sendikalaşma eğiliminin zayıf olduğundan bahsetmektedirler. Başka bir ifadeyle, sendikaların örgütlenemediği işyerlerinde birçok genç işçi istihdam edilmektedir. İşsizlik ve gençlerin istihdamının sektörel dağılımı, gençler ve sendikalar arasında karşılıklı erişilebilirlik sorunlarına yol açmaktadır. Bu sorun sendikasız işyerlerindeki işçilerin sendikaya üye olmamalarının temel sebebi (tüm yaş gruplarında) sendikaya katılmaya yönelik sendikalardan talebin olmaması olarak algılanmaktadır (Tailby ve Pollert, 2011, s. 504).

Genç işçilerin yetişkin işçilerden daha düşük sendikalaşma oranlarına sahip olmasında gençlerin işgücü piyasasındaki konumlarının ve işin özelliklerinin büyük ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Daha önceki dönemlere ve daha ileriye yaştaki meslektaşlarına göre bugünün gençliği daha fazla işsizlik riski, stajyerlik imkânı bulamama, eğitime daha fazla zaman ayıramama, 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 genç işçilerde genç işsizliğin, atipik çalışmaların ve düşük eğitim seviyesinin oranlarının artmasıyla kendilerini uzun vadeli

sendika üyeliğine ve sendikal faaliyetlere adamlarının seviyeleri geçmişe oranla daha düşük çıkmaktadır (Ebbinghaus, 2002, s. 473).

Sendikalara ilişkin olarak, günümüz değişen koşullarına ayak uydurmaya çalışırken sendikaların nicel olarak büyümelerinin karşısında iki büyük zorluk bulunmaktadır. Birincisi, sendikal stratejilerin ve yapıların hizmet sektöründeki istihdamın hızlı büyümesine ve çeşitliliğine uyarlanmasıdır. Özel sektörde bulunan hizmet sektörü, sanayileşmenin erken dönemlerindeki fabrikalar ve madenlere göre örgütlenmenin daha zor olduğu bir sektör olarak belirtilmektedir. Sendikaların karşılaştığı bir diğer zorluk ise, demografik değişimdir. Batıdaki sanayi ülkelerinde olduğu gibi birçok ülkede sendikalaşma yaşanmakta ve azalan veya yavaş büyüyen sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Bu yüzden sendikaların büyük çoğunluğunun, hizmet sektöründe istihdam edilen yeni kuşak işçilerin sendikalara üyeliğini sağlamak için etkili stratejiler geliştirmesi gerekliliği önem taşımaktadır (Lowe ve Rastin, 2000, s. 203).

2.3.2.3. *Sendikalardan kaynaklanan nedenler*

1945'ten 1970'lerin sonuna kadar olan dönemde sendikalar, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve refah devletlerinin genişlemesi ile başarılı bir şekilde faaliyetlerini yürütebilme imkânı bulmuştur. Bu dönemde elde edilen başarılar, sendika hareketinin meşruluğunu güçlendirmiş ve işçileri sendikalara ve sendikal faaliyetlere katılmaya teşvik etmiştir. Ancak 1980'lerle başlayan dönemin siyasi ve ekonomik ortamı tarafından sendikalar “çözümün bir parçası” yerine “sorunun bir parçası” olarak gösterilmeye başlanmış, birçok ülkede güven vermeyen örgütler haline dönüşmüştür. Bu dönemde yer alan kuşağın sendikaların katkılarını sorgulamaları daha yüksek olasılığa sahiptir. İşverenlerin çalışanları ile ilgilenecek (insan kaynakları departmanı gibi) olmasına inanırlarken; sendika yetkililerine güven eksikliği yaşayacakları bir dönemin içerisine girilmiştir (Pascual ve Waddington, 2000, s. 26).

2015 yılında hazırlanan raporda, 2014 yılındaki yedi AB ülkesinde (İspanya, Belçika, İngiltere, Hollanda, Almanya, Macaristan ve İtalya) yapılan çalışmalardan elde edilen veriler ele alınmaktadır. Bu verilere göre raporda, gençler ve sendikalar arasındaki ilişkilere yönelik gelişmelerin karşılaştırılması sunulmakta ve buna göre 1980 sonrasında çoğu ülkede sendikaya katılan gençlerin azaldığını ve bunun sendikalaşma oranlarında düşüşe neden olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Keune, 2015, s. 1). Görülüyor ki, işçi hareketinin geleceğinin tehlike içerisinde olduğu araştırmacılar tarafından dile

getirilmektedir. Gençlerin üye olması, örgütlenmesi ve temsil edilmesi gibi hususlarda sendikaların karşı karşıya kaldığı zorlu görev ortaya çıkmaktadır (Kahmann, 2002, s. 5).

Sendikalaşma oranlarının düşüşünün sendikaya özgü açıklamaları, sendikaların çekiciliğine ya da sendikal örgütlenmenin genç işçilere yönelik faaliyetlerine odaklanmaktadır. Buna göre, sendikalar genç kuşağın beklentilerine ve işgücü piyasasındaki çıkarlarına ilişkin politikalar üretmede yetersiz kalmalarından dolayı gençlerin sendikal tutumlarında olumsuzlukların artmasında önemli rol oynamaktadırlar. Ayrıca sendikalar geleneksel örgütlenme politikalarını geçmişte yoğun olan sektörlerde uygulamaya devam edip, gençlerin yoğunlukta olduğu ve her geçen gün daha da büyüyen hizmet sektörünü örgütlemekte yetersiz kaldıkları sendikalaşma oranlarına yansımaktadır (Ünsar, 2002, s. 79). Daha önce belirtildiği üzere, sendikaların örgütlenebilmesinin zor olduğu işyerleri ve sektörlerde daha çok istihdam edilen genç işçiler düşük sendikalaşma oranlarına sahip olmaktadır. Bunun bir nedeni de genç işçilerin diğerlerine göre sendika temsilcilerine ulaşma şanslarının daha düşük olmasıdır. Bunun sonucu olarak da, sendikalar hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları veya çok az bilgi sahibi oldukları ve olumsuz tutumların oluştuğu iddia edilmektedir (Fontes ve Margolies, 2010, s. 13). Keuneu (2015, s. 1) hazırladığı raporda da birçok genç işçinin sendikalar ve faaliyetleri hakkında sınırlı bilgiye sahip olduğu ve sendikalarla kolayca veya kendiliğinden bağlantı kuramadığı belirtilmektedir. Ayrıca Bryson vd. (2005, s. 166) sendikalara olan talebe ilişkin gençler ve yetişkinler arasındaki farkın nedenlerini ortaya koydukları çalışmasında, sendikaların genç işçileri temsil ve faaliyetler konularında daha az olanak sunmalarından dolayı yetişkinlere göre daha fazla hayal kırıklıklarının mevcut olduğunu ifade etmektedirler. Sendikal temsil talebinde bulunan ileriki yaştaki işçilerin genç işçilere göre daha fazla imkânı bulunmaktadır. Ayrıca araştırmada sendika üyeliğinin olmayışının yaygın nedeni olarak genç işçilerin işyerinde üye olacakları bir sendikanın olmayışı gösterilmektedir. Hanehalkı içerisindeki sendikalı sayısı düşüşü göz önüne alındığında da, bilgilendirme görevi sadece sendikalara düşmektedir.

Sendikalaşmış işyerlerinde de genç işçilerin olumlu tutumlarına rağmen ileri yaştaki meslektaşlarından daha düşük sendikalaşma oranlarının olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Bu yüzden sendikaların genç işçiler arasında üyelik ve faaliyetlere katılma ile ilgili yaklaşımlarının yetersizliği üzerinde durulmaktadır (Tailby ve Pollert, 2011, s. 504). Ayrıca örgütlenmenin sağladığı faydalar konusunda da üye potansiyeli olan tüm gençlerin ikna edilebilmesine ilişkin kaygı verici bir sorun bulunmaktadır (Gomez

vd. 2004, s. 239). Waddington ve Kerr'in (2002, s. 314) çalışmasında, sendika üyeliği ile sendikal yetersizlikler arasında ilişki olduğu belirtilmektedir. Sendikalı işyerinde sendikaya üye olmalarına dair herhangi bir talep gelmeyen (sendikalar tarafından) işçilerin üçte biri üye olmamalarında sendikal yetersizlikleri gerekçe olarak göstermektedirler. Genç işçiler sendikaları çoğunlukla orta yaştaki erkeklerin olduğu ve üyeleriyle iletişimi olmayan örgütler olarak betimlemektedirler. Ayrıca çalışmaya göre, sendikaların mevcut gündemlerinde gençlerin desteklenmesi olmasına rağmen genç üyeler ve potansiyel üyellerdeki yerleşik sendikal algının değişmediği görülmektedir.

Sendika kültürleri, eski üyelerin beğenilerini ve tecrübelerini yansıtmakta olduğundan genç üyelere veya potansiyel üyelere hitap etmemektedir (Fontes ve Margolies, 2010, s. 3). Bu yüzden birçok genç, sendikaları madencilik, imalat gibi yüksek yaralanma riski, yetersiz sağlık ve güvenlik uygulamalarının olduğu işyerleri ve grevlerin yoğun olduğu sektörlerle bağdaştırmaktadır. Ayrıca sendikaları toplumsal cinsiyet ve kuşak/yaş etkilerini taşıyan endüstriyel imaj çerçevesinde, sadece orta yaşlı erkek egemenliğinde olan sektörlerde ve işyerlerinde önemli bir role sahip olan örgütler olarak görmektedir (Pascual ve Waddington, 2000, s. 32-33; Kahmann, 2002, s. 28). Buna yönelik olarak, ILO tarafından farklı kıtalardaki ülkelerde (Bangladeş-Asya, Brezilya-Latin Amerika, Macaristan-Doğu Avrupa, Tanzanya-Afrika) yapılan Sosyo-Ekonomik Güvenlik Programı araştırmasının sonuçlarına göre ücretli ve maaşlı sendikalı çalışanların çoğunluğu erkek, yaşları yüksek, kısmen yüksek eğitilmiş ve kayıtlı çalışanlardan oluşmaktadır (Dasgupta, 2002). Bunun paralelinde çalışma hayatında dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadın ve genç işçiler, eğitim seviyesi düşük ve kayıtdışı işçilerin sendikalar tarafından temsil gücü düşük bir seviyede olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca gençlerin çoğu sendikaları yeni sosyal hareketlerden ve eğlenceli boş zaman faaliyetlerinden daha az çekici olan eski moda hareketler olarak görmektedir. Sendika üyeleri, kongre delegeleri ve sendika yetkililerinin çoğunluğu 40 yaşından büyük ve yetişkin bireylere hitap eden politikalar üreten kişiler olarak görülmektedir (Ebbinghaus, 2002, s. 473). Sendika üyelik ortalama yaşının yüksek ve daha da artmasıyla sendikaların herşeyden önce bu yaş grubunun temsilcileri olarak hareket etmelerinin şaşırtıcı olmadığı belirtilmektedir. Bu yüzden gençlik meselelerinden önce daha ileri yaşta olan grupların meseleleri konusunda kaygılanılmaktadır. Ancak bu anlayış kısa vadeli bir strateji olarak işe yaramakta, uzun vadede sendikaların konumunun güçlenebilmesi için yeterli görülmemektedir (Keune, 2015, s. 20).

Genç işçilerin yaşlı meslektaşlarına kıyasla daha olumlu sendikal tutuma sahip oldukları düşünüldüğünde, genç işçilerin sendikalara üyelikte ya işyerindeki sendikaya erişimi olmadığı ya da sendikaların kendilerini güvenilir örgütler olarak sunmada etkili olmadıkları gerçeğine vurgu yapılmalıdır (Williams ve Quinn, 2014, s. 139). Bu yüzden genç işçiler için sorun öncelikle sendikanın varlığı değil, sendikayı yerine ulaştıranlardır. Genç üyelerin potansiyel gençlerin üyeliğe katılımına yönelik sendikal faaliyetlerde fikirlerine danışılmasının ve kullanılmasının sendikaların örgütlenmeye ilişkin verimliliğini artırma olasılığı daha yüksek olması beklenmektedir (Waddington ve Kerr, 2002, s. 314).

Gençlerin sendikalara karşı tutumları ve sendikalaşma eğilimleri kendilerinden önceki kuşaklara benzemekteyse, o zaman sorun gençlere sendikal faaliyetlere katılmaları için gerekli fırsatların verilmemesidir ve bu sorun sendikaların kendinden kaynaklanmaktadır. Kuşaklar arasındaki farklılıkların sendikalaşma eğilimlerini azaltması da uzun vadeli ve geri dönülmesi zor bir sendikal düşüşü destekleyen alternatif bir görüş olarak görülmektedir (Williams ve Quinn, 2014, s. 137). Sendikal yapı veya politikalar konusunda sendikal stratejiler, iletişim ve sendika içi demokrasinin genellikle genç işçilerin ihtiyaçları ve çıkarları ile uyumlu olmadıkları belirtilmektedir (Waddington ve Kerr, 2002, s. 309). Sendikaların içerisinde yer alan gençlik temsilcileri konfederasyonlarının genç işçileri sendikaya çekmek ve sendikal faaliyetlere katılmak için yeterince çabalamadığı algısına sahiptirler. Gençlik temsilciliği çoğu ülkede konfederasyonlarda var olmasına rağmen, genç işçilerin seslerini duyurabilmek için yeterli finansal ve personel kaynağının ayrılmadığı belirtilmektedir (Vandaele, 2012, s. 206). Yedi AB ülkesinden alınan verilere göre de, çoğu ülkede sendikalar gençlerle ilişkilerini geliştirmeye ve sendikaları daha cazip hale getirmeye kaynaklarını yeteri kadar harcamadıklarından dolayı gençlerin sendikalara üye olmalarını veya sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlamak hususlarında başarısız oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum her ne kadar bütün yaş gruplarının üyeliğini etkileyen genel bir sorun olarak görülse de aşırı olarak genç işçilerle ilgili olduğu görülmektedir (Keune, 2015, s. 1). Ancak sendikaların bugünün gençlerinin gelecekte sendika üyesi olma olasılıklarını arttırabilmeleri, işçilere destek sağlayan ve uzmanlığa sahip kilit kuruluşlar olabilmeleri için sendikal imajlarına yatırım yapmaları gerekmektedir.

Sendikaların gençleri gözardı etmesi, bu kadar çok genç işçinin üye olmamasının nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Bu göz ardı edilme 1970'lerde ve günümüzde

de hala var olan kadın üyelerin göz ardı edilmesi ile bağdaştırılmaktadır. Hartmann (1976, s. 155) çalışmasında, 1970'lerde sendikaların vasıfsız, kadınlar veya çocuklar için değil yetişkin erkekler için faydalar sağlayan seçkin örgütler olarak adlandırıldığını belirtmekle birlikte; sendikaların kadınlara yönelik ataerkil tutumlarını eleştirmektedir. Bu durumun genç işçiler içinde var olabileceği belirtilmekte ve bu grupların sendika içerisinde yeterince temsil edilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (Haynes vd., 2005, s. 98).

Ayrıca Visser (2002, s. 416), Avrupa'da sendikalaşma oranlarının düşüşünün nedenlerini ortaya koyduğu çalışmasında, insanların işgücü piyasasına girdikten birkaç yıl içinde sendikaya üyeliği tercih edip etmeyeceğinin belli olduğunu belirtmektedir. Bu yüzden, işçi sendikalarının ihmal ettikleri genç işçiler arasında olumsuz tutumların oluşturulmasına karşı önlemler alması gerekmektedir. Çünkü bu olumsuz veya olumlu algı genç işçilerin daha sonraki yaşamlarında sendikalara olan desteklerini etkilemektedir (Booth vd., 2010, s. 72). Bu görüşün yanın da çalışma hayatına girilmeden, öğrenciler üzerinde olumlu sendika imajını oluşturulmasının gerektiğine ilişkin araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Mevcut sendika yapılarının ve stratejilerinin genç işçiler arasındaki sendikalaşma eğilimlerini artırmadığını belirten Oliver (2005), sendikaların daha fazla genç çalışanı sendikalara katılmaya ve harekete geçirmeye yönelik neler yapabileceğini araştırmaktadır. Sendikaların gençlere ulaşmak için istihdam edilmelerinin beklenmesinin çok geç olduğunu vurgulamakta ve bu yüzden çalışmada öncelikle lisans öğrencilerinin algılarını ele almakta ve bu öğrenciler mezun olduktan (mezun olduktan 12 ay sonra) sonraki değişimleriyle karşılaştırmaktadır. Öğrencilerin sendikalara karşı olumlu tutumlara sahip olduklarını ve üçte birinin mezun olduktan sonra sendikaya katılmak istediklerini belirtmektedir. Çalışmada, ankete katılan öğrencilerin %20'si sendikaların çalışma hayatı içerisindeki rolü hakkında herhangi bir fikri olmadığını bildirmekte ve sendikanın ne olduğunu bilememektedir. Ankete katılanların %30'u da sendika karşıtı veya sendika yanlısı görüşlere katılmadıklarını veya aynı fikirde olmadıklarını belirtmeyip, kararsız olduklarını belirtmektedirler. Toplamda üniversite öğrencilerinin çoğunun en az beş yıl çalışmış olmasına rağmen %50'sinin sendikalara yönelik herhangi bir fikri olmadığı sonucuna da ulaşılmaktadır. Sendika üyeliğine ilişkin olumlu deneyime sahip öğrencilerin hangi sendikaya üye olduklarının veya çalışmak istedikleri mesleklerin önemi olmaksızın mezun olduktan sonra bir sendikaya katılmaları daha yüksek ihtimaldir. Mezun olunduktan 12 ay sonra tutumların nasıl değiştiğine bakıldığında, sendika karşıtı tutumların çok hızlı geliştiği sonucuna ulaşılmaktadır. Daha

önce araştırmaya katılan öğrencilerin %60'ının sendikalara karşı tutumlarını sürdürdüğü (sabit olduğu) ancak geriye kalan %40'ının tutumunda olumsuz bir değişiklik olduğu görülmektedir. 12 ay önce hiçbir fikri olmayanların sendikalara karşı olumsuz bakmaya başladıkları sonuçlara yansımaktadır. Daha öncesinde sendikalara karşı olumlu tutum içinde olan gençlerin dörtte biri daha olumsuz tutuma sahip olduğu belirtilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, üniversite mezunları istihdam edilmeye başladıktan sonra sendika karşıtı fikirlerle karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle öğrenciler tam zamanlı istihdam edilmeye başlanmadan önce sendikaların gençlerle ilişki kurabilmek için sendikaların her fırsatı değerlendirmesi gerekmektedir. Bu yüzden kampüste ve diğer okullarda sendika üyeliğinin faydalarına ilişkin ikna edici faaliyetler önem arz etmektedir.

Günümüzde sendikalar; geleneksel sendika imajını değiştirmek, gençlere uygun gündemler belirlemek ve gençlere indirimli aidat ücretleri sunmak gibi kendilerinin genç merkezli görülmesi için çalışmaktadırlar (Pascual ve Waddington, 2000, s. 34). Fontes ve Margolies (2010, s. 13) çalışmasında yer alan 21 sendikadan 19'u genç işçilere ulaşmanın örgütlenme adına öneminin farkında olduklarını belirtmektedirler. Örneğin görüşme yapılan bir sendikanın (Canadian Auto Workers) belirlenen strateji raporunda, "Genç işçilerin aktif katılımlarına aşırı derecede ihtiyaç duyulmaktadır. Bu katılım sadece üyelik tabanına nicel anlamda eklemek değil; aynı zamanda yenilenmiş, istekli ve enerji dolu yeni fikirlerin katkıda bulunabilmesi için gereklidir" şeklinde yer almaktadır. Buna göre, genç işçilere ulaşmanın hedefi yalnızca sayılarının artması değil; sendikaların genç işçilerin ihtiyaçları ve eğilimleri ile ilgilendiklerinin ve yeni fikirlere açık olunduğunun gösterilmesi amaçlanmaktadır. Başka bir sendikada (American Federation of State, County and Municipal Employees) alınan kararda da, büyüyen bir işçi hareketinin sürdürülebilmesi için genç işçilerin örgütlenmesinin hayati önem taşıdığından bahsedilmektedir. Ayrıca genç üyelerin veya yeni üye olacak genç işçilerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve sendikalara yönelmesinin sağlanmasına yönelik imkânların ve programların belirlenmesi için bir danışma komitesinin kurulmasının gerekliliği vurgulanmaktadır.

Bahsedilen eğilimler ve zorluklar, sendikaların yeniden canlandırılması konusunda girişimlerin ve analizlerin yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Pedersini, 2010, s. 5). Sendikalaşma oranlarının düşüşünün gerekçelerinden biri olarak sendikaların geleceği olan gençlere ulaşma sorunu üzerinde duran Yorgun (2014, s. 21-22), geleneksel sendikacılık anlayışı (faaliyetler, yapılar, söylemler, vb.) ile yeni kuşakların harekete

geçirilerek sendikal katılımın artırılmayacağını belirtmektedir. Bu doğrultuda geliştirilen “sendikaların diriltilmesi (union revitalization)” kavramı, bahsedilen sorunların üstesinden gelerek sendikaların içerisinde bulunduğu krizden kurtulmasına yönelik stratejiler geliştirmek anlamına gelmektedir. Peki hangi tür stratejiler sendikaları diriltecektir? Frege ve Kelly (2003, s. 9), bu konuda altı ana stratejiyi öne sürmektedirler:

- *Örgütlenme (organizing)*; öncelikli olarak işyeri temsilini oluşturarak veya güçlendirerek yeni üyelerin kazanılması üzerinde durmaktadır. Bunun sonucunda sendika örgütlenme kapasitesini ve işgücü piyasasındaki etkinliğini artırma imkânı bulabilmektedir.
- *Örgütsel yapıda yenilenme (organizational restructuring)*; birleşme veya içyapıda düzenleme üç alanda olumlu etki oluşturmaktadır. Bunlar, büyük ekonomilerin daha üstün olabileceği teorisine dayanan ölçek ekonomisi ve rasyonellik ile sendikanın güçlenmesinin olasılığı; işgücü piyasasında ve siyasi arenadaki gücünü ortadan kaldıran rekabet ve bölünmeye engel olma; ek kaynaklar ve artan güç kombinasyonu ile daha fazla işçiyi sendikalara katılmaya ve üyeliğe teşvik olarak belirtilmektedir.
- *Koalisyon oluşturma (coalition building)*; küreselleşme karşıtı ya da çevre hareketi gibi diğer sosyal hareketlerle sendikaların kampanyalar düzenlemesinde yardımcı olabilecek belirli topluluklardaki bireylere ve ağlara ulaşmasını sağlayarak güç kazanmalarına yardımcı olmaktadır.
- *Ulusal düzeyde işverenlerle ortaklıklar (partnerships with employers at national)*; endüstriyel ve işyeri düzeyinde sendikaların pazarlık kurumlarını korumalarına veya geliştirmelerine ve üyelerine yönelik yeni çıkarlar sağlanmasına imkân vermektedir.
- *Siyasi eylem (political action)*; güç kaynaklarına erişimi sağlamaktadır. Bunun sonucunda da elverişli bir iş kanunu ve işgücü piyasası işçilerin siyasi temsil organları olarak hizmet veren kişileri ve faaliyetleri büyük ölçüde kontrol eden endüstriyel ve profesyonel örgütler halinde örgütlenecekleri anlamındaki korporatist bir düzeni oluşturmaktadır.
- *Uluslararası bağlantılar (international links)*; çokuluslu şirketler hakkında bilgi alışverişini artırmakta, sendikaların pazarlık gücünü artırmakta ve ayrıca üyelerin kampanyalarda seferber edilmesini kolaylaştırmaktadır.

Buraya kadar belirtilenlerden anlaşılmaktadır ki, sendikaların gençleri öncelikli bir konu olarak ne ölçüde ele aldıkları önem arz etmektedir. Özellikle sendikal krizin küresel çapta günden güne daha çok hissedilmeye başlaması ile sendikaların gençlik konusu

üzerinde ne ölçüde durduğu konusu önemlidir. Gençlerle ilgili tanıtım kampanyaları ve bilgi programları, sendikalarda genç işçilerin pozisyonunu güçlendirmeye yönelik adımlar, genç işçileri örgütlemek için kampanyalar, toplu pazarlıkta genç işçilerin sorunlarına uygulanan girişimler gibi örneklerin verilmesi sorunlara ilişkin önerilerin üretilmesinde diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de yol gösterici olması mümkün gözükmemektedir. Sendikaların gençlerin ilgilerini çekmek ve gençlerle yakından ilgilenmeye başlamak üzere uyguladığı faaliyetler üç ana başlık altında ele alınmaktadır. Buna göre; sendikaların imajını değiştirme, gençlere özgü gündemler oluşturma ve sendikal örgütlenmeyi yeniden oluşturma olmak üzere üç ana başlık altında ülke örnekleri ile bazı uygulama örneklerini şu şekilde belirtmek mümkündür (Pascual ve Waddington, 2000, s. 35-38; Pedersini, 2010, s. 36-50; Keune, 2015, s. 23-26):

Sendikaların imajını değiştirmek. Gençlerin sendikalara karşı algıları televizyonda sendikaların tanımlanmasından etkilenmektedir. Gazeteler, aile üyeleri ve çalışma arkadaşları genç işçilerin sendikalara karşı algılarını etkilerken; televizyonla karşılaştırıldığında daha küçük bir etkiye sahip oldukları görülmektedir. Diğer ülkelerde televizyonun kullanımı sendikalar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Geleneksel katılım olan sendika temsilcilerinin haber programlarına konuk olmasının yerine sendikaya üyeliğin avantajlarını vurgulayan reklamlar kullanılmaktadır. Türkiye’de de bu konuya ilişkin örnek olarak (belkide tek örnek), 2000’li yılların başında “Sendikalı Ol!” sloganı ile Petrol-İş tarafından bir reklam kampanyası uygulanmıştır. Ayrıca birçok genç işçi sendikaları sadece işyerlerindeki veya çalışma hayatındaki elverişsiz koşullarla bağlantılı görmektedir. Bu nedenle gençleri sendikaların amacına ve işleyişine dair çeşitli platformlarda (okullarda, işyerlerinde, vb.) dağıtılabilir eğitim ve bilgi materyallerinin üretilmesi ve sendikaların kendilerine yönelik olumlu algıların oluşturulmasına ve gençlere yakınlaşmak adına tedbirler alması gerekmektedir. Gençlerin katıldıkları mesleki eğitim, sertifika vb. programlarına dahil olarak sendika üyeliğinden doğan avantajların tanıtımının yapılması örnek gösterilmektedir. Geleneksel sendika imajının değiştirmek adına gençlere yönelik müzik festivalleri ve konserler ile farkındalık oluşturarak sendikaların varlığı kabul ettirilebilmektedir. Ayrıca sendika sponsorluğu da son yıllarda popüler hale gelmektedir. Bu uygulamalara yönelik ülke örnekleri ise şu şekildedir:

- Galler ve İngiltere’de genç işçilerin üyeliklerinin eğitimli genç temsilciler tarafından sağlanmasına yönelik sendikaların çoğunluğunu temsil eden Sendikalar Birliği’nin

Örgütlenme Akademisi (The Organising Academy of the Trades Union Congress-TUC), standart olmayan işlerde çalışan kadın ve gençlerin sendika üyeliğine ilişkin çalışmalar üzerinde durmaktadır. Bu örgütlenme akademisinde yeni kuşak sendika temsilcilerine örgüt kültürü ve örgütlenme becerilerine ilişkin eğitimler verilmektedir (Heery vd., 2000, s. 400). İngiltere’de 639 bin üyesi olan General Municipal Boilermakers Sendikası (The GMB), Port Vale Futbol Kulübü ve Reading Town Futbol Kulübü’nün 2013/2014 sezonu için kulüp sponsorluğunu üstlenmiştir (http-48). Böylece sendikanın ambleminin futbolcuların formalarında yer alması sağlanmıştır.

- Hem Belçika Hristiyan Sendikaları Konfederasyonu (Algemeen Christelijk Vakverbond-ACV) hem de Belçika Genel İşçi Federasyonu (Algemeen Belgisch Vakverbond-ABVV) bünyesinde; ücretsiz üyelik, bilgilendirme kampanyaları, istihdam edilen öğrencilere tavsiyelerde bulunma, sosyal haklar ve eğitimlerinin tamamlanması ile ilgili girişimler gibi öğrenciler için özel programlar bulunmaktadır. Belçikalı sendikalar gençlerle iletişim kurabilmek için pop festivalleri ve eğlenceli aktiviteler düzenlemektedirler. Ayrıca sendikaların çoğunda gençlik konularına ilişkin yetkili gençlik departmanları veya bölümleri yer almaktadır.
- Bulgaristan’da genç işçilerin üyelik oranlarını artırmak ve sendikaların yeni kuşaklarca yenilenmesi için 1999’da Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria-CITUB) sivil toplum kuruluşu olarak tescilli 21. Yüzyıl Gençlik Forumu’nu (YF21) kurmuştur. Bölgesel bir yapıya sahip olan YF21 hem gençlik hem de sendikal meseleler hakkında çalıştaylar ve müzakereler de dahil olmak üzere çeşitli etkinlikler düzenlemektedir. Friedrich Ebert Vakfı’nın desteğiyle YF21, gençlik ve işgücü meselelerinde uzmanlık ağıları kurmanın yanı sıra genç sendikacıların becerilerini ve sendikalardaki konumlarını güçlendirmek için girişimlerde bulunmaktadır.
- İspanya’da sendikalar belirli işçi gruplarını hedefleyen özellikle bilgilendirme, farkındalık oluşturma, mesleki istikrar ve eşit muamele gibi belirli konulara odaklanan bir dizi kampanya yürütmektedirler.
- Finlandiya’da 2005-2006’da Fin Sendikaları Merkez Teşkilatı (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö-SAK), “ilerlemekte olan” anlamına gelen “Liikkeessä” adlı sendikaların rolü ve yararları hakkında bir bilgilendirme kampanyası başlatmıştır. Kampanya, broşür ve işyeri ziyaretlerinin yanı sıra televizyonda ve gazetelerde de yayınlanmaktadır. Genç işçiler arasında sendika üyeliğini arttırmak için

çeşitli yeni teknikler (yeni üyelere kura çekimi ile ödüller verme gibi) araştırılmaktadır. Finlandiya Fikir ve Yönetim Kadrosu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (The Confederation of Unions Professional and Managerial Staff in Finland-AKAVA) yetkilileri, her yıl meslek okullarını ve yükseköğretim kurumlarını ziyaret ederek üyelik kampanyaları düzenlemektedirler. Bu kampanya öğrenciler arasında yüksek bir sendikalaşma oranı sağlamaktadır.

- Norveç Sendikaları Konfederasyonu (Landsorganisasjonen i Norge-LO) işyeri ziyaretleri ile yazın çalışan gençlere işçi hakları ve sendikaların faaliyetleri hakkında bilgiler sunan “Summer Patrol” adlı bir program düzenlemektedir. Bu programın önemli bir diğer amacı da, yazlık işlerde fiili çalışma koşullarını kontrol ve ihlal durumunda müdahale etmektir.
- Slovenya Bağımsız Sendikalar Birliği (Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije-ZSSS) sendikaların ve faaliyetlerinin öğrencilere sunulabilmesi için Ljunljana Üniversitesi Öğrenci Örgütü ile işbirliği içerisinde hareket ederek yıllık etkinlikler düzenlemektedir.

Gençlere özgü gündemler oluşturmak. Gençlere özgü bir gündem, gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarına ve değişen tutumlarına hitap etmelidir. 1980’ler boyunca sendikalar potansiyel üyeleri çekmek için tatil, ev ve eşya için indirimli sigorta, kredi kartları, indirimli ipotek planları gibi finansal paketler sunmaya başlamıştır. Hedeflenen gruplar içerisinde genç işçiler bulunmaktadır. Bu finansal paketlerin birçoğu hala sendikalar tarafından sunulmasına rağmen genç potansiyel üyeler için çekici olmadıkları belirtilmektedir. Ayrıca birçok ülkede adli yardım ve tavsiyelerle ilgili danışmanlıkların verilmesinin sendika üyeliğine katılımda başarılı olduğu söylenmektedir. Sendika politikaları doğrudan gençlerin endişe duyduğu işgücü piyasasına ilişkin konularda faaliyetler uygulamaktadır. Genç potansiyel üyeler için hazırlanan sendikal kaynakların çoğunda iş güvencesizliği, genç işçilerin korunması ihtiyacı, iş veya yaşam stresinin azaltılmasına yönelik önlemler, fiziksel veya fiziksel olmayan şiddete ve mağduriyetlere karşı önlemler, düşük ücretle ilgili sorunlar yer almaktadır. Bunlara ilave olarak, sendikalar genç işsizliğine yönelik endişelerini bildirerek ve düşürmek adına yeni politikalar uygulamaya önem vermektedirler. Bu uygulamalara yönelik ülke örnekleri ise şu şekildedir:

- Hollanda Sendikaları Konfederasyonu (Federatie Nederlandse Vakbeweging-FNV), küçük yaşı okuldan ayrılan veya eğitim seviyesi düşük genç işsizler için özel eğitim olanakları sunmaktadır.
- Avusturya’da 2000’lerin başından bu yana Ücretli Çalışanlar, Grafik Çalışanları ve Gazeteciler Sendikası (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, GPA-DJP) standart dışı istihdam da dahil olmak üzere işgücü piyasasında belirli grupların çıkarlarının ve taleplerinin ele alınmasına yönelik özel birimleri bünyesinde bulundurmaktadır. 2006 yılında aynı sendika çağrı merkezlerindeki hizmet sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüştürülmesinin teşvik edilmesi ve bu sektörde çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik girişimler başlatmıştır. Bu konuya ilişkin çalışanları hakları konusunda bilgilendirmek ve kamuoyunun dikkatini çekmek üzere 2006 Mayıs ayının sonunda bir eylem günü düzenlemiştir. Ayrıca çalışanlara bilgi sağlamak ve iletişim kurabilmek için web sitesi ve telefon hattı kurulmuştur. Bu girişimler 1000 mesleğin düzenli iş sözleşmelerine dönüştürülmesine, çalışma konseylerinin kurulmasına ve çalışma koşullarını iyileştirilmesine yol açmıştır.
- Belçika’da ACV, genç geçici ajans çalışanlarının deneyimlerini içeren kara kitap ile sonuçlanan bu istikrarsız durum hakkında halkı bilgilendirmeyi amaçlayan bir kampanya uygulamıştır.
- Almanya’da metal-işi sektöründeki geçici taşeron işçi oranının önemli oranda artmasıyla birlikte, IG Metal tarafından bu tür geçici iş sözleşmelerini hedef alan “Gleiche Arbeit-Gleiches Geld” (eşit işe eşit ücret) başlıklı bir kampanya başlatılmıştır.
- Yunanistan’da geleneksel sendikaların çoğunun sadece belirsiz süreli iş ilişkilerine göre çalışanları örgütlemesinden dolayı son yıllarda özellikle sektörel düzeyde atipik iş sözleşmesine göre istihdam edilen işçiler için sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Buna örnek olarak Mevsimlik İtfaiyeciler Sendikası (Seasonal Firefighters Union) gösterilmektedir.
- İspanyol Genel İşçi Sendikası (The Unión General de Trabajadores-UGT), “kriz zamanlarında çalışmak” adlı kampanyası ile gençlere ekonomik kriz sırasında iş bulmak için önemli öneriler sunmaktadır.
- Fransa’da son yıllarda sendikalar belirli işçi gruplarını hedef alarak örgütlenme faaliyetleri başlatmışlardır. Örneğin, Genel Emek Konfederasyonu-İşçi Gücü (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, CGT-FO) 2004’te standart

olmayan iş sözleşmesi ile gençler dahil olmak üzere işçi istihdam eden KOBİ'lere yönelik kampanya başlatmıştır. Özellikle gençler, yöneticiler ve emeklileri örgütlemeye odaklanan ve sektörel sendikalar tarafından uygulanacak olan ilk karar 2007 kongresinde alınmıştır.

- İtalya'da serbest çalışanların ve atipik istihdam edilen işçilerin menfaatlerinin temsilcisi olmak üzere büyük sendika konfederasyonları bünyesinde bir dizi dernek kurulmuştur. Genellikle standart iş sözleşmelerindeki gibi toplu pazarlıklarda temsil edilmeleri ile birlikte yasal konular, emeklilik, eğitim, maaş seviyesi, krediler ve iş açıklarına erişim gibi konularda tavsiyeler ve hizmetler vermektedirler. Bazı koşullarda sendikalar hizmet sözleşmelerinin bağımlı istihdama dönüşmesinde çalışanların yanında yer almaktadır. Örneğin Genel İşçi Konfederasyonu (The Conderazione Generale Italiana del Lavoro-CGIL), "NON+" kampanyası ile (1) işgücü piyasası ve toplum içinde gençlik koşullarının çeşitli eylemler ve reformlarla iyileştirilmesine yönelik araştırma yatırımlarının artırılması, (2) kamu idaresinin yenilenmesi, daha genç ve nitelikli çalışanların istihdam edilmesi, (3) kamu istihdam hizmetlerinin iyileştirilmesi, (4) geçici sözleşmelerin risklerinin sınırlandırılması, (5) stajyerlerin haklarının iyileştirilmesi, (6) sosyal güvencenin atipik sözleşmelere göre çalışan gençlere yönelik kapsamının genişletilmesi, (7) gençler için eğitimde yeni yatırımlar ve uygun fiyatlı konaklama sağlanması hususlarını amaç edinmektedir.

Sendikal örgütlenmeyi yeniden şekillendirmek. Genç işçileri üyeliğe teşvik etmek ve sendikal faaliyetlere katılımlarını sağlamak için sendikalar örgüt yapılarını ve uygulamalarını yeniden düzenlemek üzere çeşitli tedbirleri uygulamaktadırlar. Birçok sendika yarı zamanlı ve öğrenci üyeleri ile bağlantılı olan indirimli üyelik aidat oranları sunmaktadır. Gençlerin çıkarlarının belirlenmesine yönelik örgüt içinde gençlik forumları veya komiteleri kurulmaktadır. Bazı sendikalar, genç işçiler için işyerleri ne olursa olsun sendika yardımlarına ve korumasına erişimini sağlayan sendika kartlarını denemektedirler. Bu kartlar, genç işçiye iş değişikliği sırasında eşlik etmekte ve böylece her iş değişiminde yeni bir sendikaya üye olma ihtiyacını veya prosedürünü ortadan kaldırmaktadır. Bu uygulamalara yönelik ülke örnekleri ise şu şekildedir:

- İtalya'da CGIL'da ve İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nda (The Conderazione Italiana Sindacati Lavoratori-CISL) gençlik konularına ilişkin yetkili gençlik departmanları veya bölümleri bulunmaktadır. Bu departman ve bölümler haricinde

işyerindeki ve dışındaki gençlerin temsil edilmesi adına 2008 yılında “Gençler Derneği” kurulmuştur.

- İspanya ve Belçika’da sendika ve konfederasyonlar bünyesinde gençlik temsilcilikleri, departmanları veya bölümleri bulunmaktadır.
- Hollanda’nın iki büyük konfederasyonu olan FNV ve Hristiyan Sendikalar Ulusal Birliği (Christelijk Nationaal Vakverbond-CNV) genç işçileri örgütlemek ve temsil etmek adına örgüt yapıları içinde özel gençlik birlikleri oluşturmuşlardır. Ayrıca Yönetici ve Fikir Çalışanları Federasyonu’na (Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel-MHP) bağlı birlik (De Unie) 2006 yılında sendikal altyapı ve internet tabanlı hizmetlerin düşük bir ücret karşılığında (yıllık 10€) sağlanmasına yönelik girişim başlatmıştır. Ancak bu indirimli üyelik ücreti, münferit anlaşmazlıklarda ücretsiz hukuki danışmanlık ve grev fonlarına üyeliği içermemektedir. Buradaki hedef özellikle bu tarz hizmetlerden faydalanmayı amaçlayan genç işçilerdir. Bu internet sendika üyeliği, işgücü meseleleri hakkındaki bilgiler ve destek ile indirimli fiyatlarda eğitim ve kariyer gelişim fırsatlarını tek bir fiyatla (ilk soru ücretsiz olup sonraki sorular için yıllık 10€) sunmaktadır. İnternet sitesi aynı zamanda çalışanların sorunlarını ve taleplerini tartışmak için bir forum ve toplu pazarlıklarla ilgili tavsiyelerde bulunma imkânı da üyelerine sunmaktadır.
- Litvanya’da sendikalar, genç işçilere ekonomik ve sosyal konular ile sendikaların faaliyetleri ve rolleri gibi hususlarda bilgilendirmek ve etkinlik düzenlemek üzere gençlik merkezleri kurmuşlardır. Ayrıca büyük sendikaların ulusal ve uluslararası etkinliklerinde genellikle genç işçilerin temsilcileri de yer almaktadır.
- Alman Sendikalar Konfederasyonu (Deutscher Gewerkschaftsbund-DGB) bünyesinde yer alan DGB Gençlik’i, sendikadan ayrı tüm gençlere hitaben oluşturulan bir yapı işlevi görmektedir.
- Norveç’te birçok sendika gençleri erken bir aşamada sendikal sürece dâhil etmek ve eğitilmiş çalışanları bünyesinde bulundurmak için öğrencilere sendikaya üyelik imkânı sunmaya başlamıştır. Bu husus LO açısından yarı zamanlı işlere sahip öğrencilere ulaşmak için önem arz etmektedir. Sendikalar fakülteler, yüksekokullar, meslek liseleri gibi eğitim kurumlarında kampanyalar yürütmektedir ve buralarda öğrenci organizatörleri bulunmaktadır. Üyelik ücretleri indirimli olup, bu ücretler sendika dergileri, konferanslara katılım gibi avantajlar sağlamaktadır.

- Slovenya’da ZSSS 2006 yılında tüm üyelerine alışveriş ve hizmetlerde çeşitli indirimler sağlayan avantaj kartı (Kartica ugodnosti) imkânı sunmuştur. Bu girişim, Birliğin websitesi ve sendikalaşmış işyerlerine asılan posterler ile tanıtılmıştır. 2008 yılında da ek bir ücret karşılığında bu karta daha fazla hizmet ve indirim imkânı eklenmesi sağlanmıştır. ZSSS sektörel temsilcileri aracılığıyla sendikal faaliyetlerde genç işçilerin daha fazla rol almasının bir yolu olarak sendikalı işyerlerinde gençlere yönelik komiteler kurulmasını sağlamaktadır.

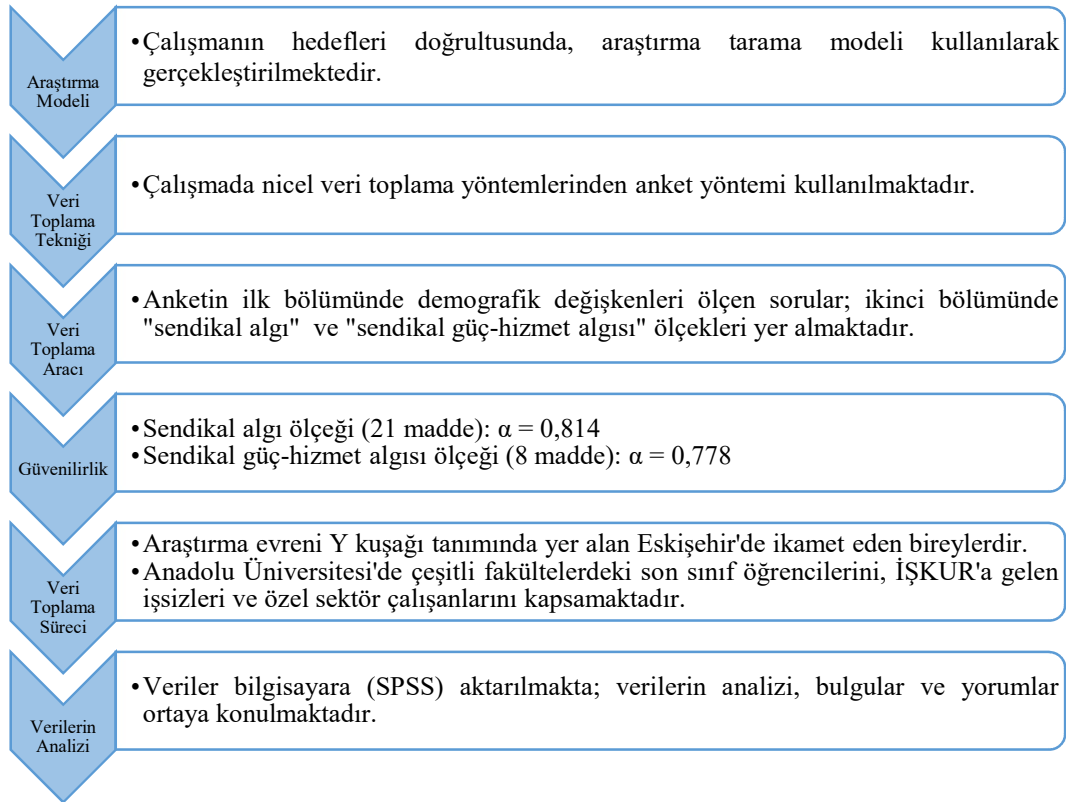
Genç işçilere yönelik üyelik kampanyaları da giderek yaygınlaşmaktadır. Sendikaların diğer üyelerde olduğu gibi sendikalara ulaşacaklarını varsaymak yerine üyelik veya faaliyetlere katılım için genç işçilere ulaşarak ikna etmeleri gerekmektedir (Pascual ve Waddington, 2000, s. 38). Gençlerin sendikaların ne oldukları ve kimliklerini temsil ettikleri ile imajlarını iyileştirme konularındaki sınırlı bilgi sorununu çözmeye yönelik incelenen tüm ülkelerdeki sendikaların farklı stratejiler geliştirdiği görülmektedir. Meslek okulları, üniversiteler ve diğer orta ve yükseköğretim biçimlerine yönelik bilgilendirme toplantılarının yapılması önemli faaliyetler arasındadır. Geleneksel bilgilendirme faaliyetlerinde bu sadece meslek okullarında yapılmaktaydı. Ancak yükseköğretimin artan ağırlığı ile birlikte üniversitelerde de bu tarz toplantılar düzenlenmektedir. Özellikle Belçikalı ve Alman sendikalar, ülkelerindeki işgücü piyasasına giren genç işçilerin ağırlıklı olarak üniversite mezunu olmalarından dolayı üniversitelerdeki toplantılara önem vermektedirler. Çalışma hayatına girdiğinde daha karmaşık bir grup haline gelen işçilere kolay ulaşılabilecek yer, “okullar ve üniversiteler”dir. Sendikalar bu bilgilendirme toplantıları ile işgücü piyasası ve sosyal güvenlik konularında çalışanları bilgilendirmek ve desteklemek hususunda kendilerini esas örgütler olarak kabul ettirmek istemektedirler. Ayrıca okuldan işe geçişi kolaylaştırmayı ve iş sözleşmeleri, ücretler, toplu iş sözleşmeleri, işyeri demokrasisi, işsizlik gibi konularda farkındalık yaratmayı amaçlamaktadırlar. Özellikle üniversitelerde öğrencilerin karşılaştığı sınırlı sendika demokrasisi ya da kalma yeri eksikliğini içeren sorunlara destek vermeye çalışmaktadırlar. Bu tür faaliyetlerin öncelikli amacı sendikaların varlığına ve rolüne ilişkin bilincin artırılması ve yetkin işgücü piyasası aktörlerindeki itibarının geliştirilmesidir. Buradaki beklenti, öğrencilerin işgücü piyasasına girdiklerinde sendika üyesi olma olasılıklarının artacağı yönündedir. Konfederasyonlar veya birlikler daha genel bilgiler sunarken; belli bir sektörde örgütlenmiş olan sendikalar meslekler, sektörel işgücü piyasaları ve ilgili toplu

sözleşmeler hakkında ayrıntılı bilgi sağlayarak özel konularda bilgi sunabilme olanağına sahiptirler (Keune, 2015, s. 25).

Farklı kuşakların yönetimini bir sanat işi gibi nitelendiren Yelkikalan ve Altın (2010, s. 15-16) bu konuda başarılı olabilmenin ancak örgütün hitap ettiği farklı kuşakların özelliklerinin neler olduğunun bilinmesiyle mümkün olabileceğini belirtmektedirler. Farklı kuşakların anlaşılmasıyla örgüt içerisinde var olan sorunlara çok yönlü çözüm bulabilmenin önünü açmaktadır. Örgütler her kuşaktan bireylere hitap etmesiyle daha fazla bireyin ihtiyaçlarını karşılayarak örgütlenme yelpazesini genişletme ve bulunduğu çevrede hedeflerine ulaşma imkânı bulmaktadır. Farklı kuşaklara ait bireylerin büyük bir çoğunluğu iş yaşamının belirli bir döneminde sendikalı bir işte çalışmaktadır. Bu nedenle işçi sendikalarına karşı desteklerini etkileyecek araştırmalar yapılması ya da stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu yüzden sendikalar birçok işçinin genç yaşta sendikalaşma deneyimi yaşadığını gözönünde bulundurmalı ve sendikalara yönelik tutumlarını şekillendirme fırsatını kaçırmamalıdır. Bu fırsatın değerlendirilmesi ile genç işçiler sendikasız işyerlerinde istihdam edilseler dahi sendikalaşma çabası içerisinde olacaklarının yüksek ihtimali unutulmamalıdır (Booth vd., 2010, s. 70-71).

3. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması için kullanılan anketin yani ölçme aracının nasıl oluşturulduğu, verilerin toplanmasının nasıl gerçekleştiği ve toplanan verilerin analizinde kullanılan tekniklere ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Araştırma sürecinin özeti Şekil 3.1.'de görülmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma süreci özeti

3.1. Araştırmanın Modeli

Y kuşağı bireylerin (çalışanlar, işsizler ve öğrenciler) sendikalara bakış açılarının yani sendikal algılarının Eskişehir ili örneğinde belirlenmesi amaçlandığından, araştırma tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Çünkü tarama modeli; seçilen çalışmalarda çok sayıda örneklemin benzer soruları yanıtlamasını, belirlenen değişkenlerin ölçülmesini ve hipotezlerin test edilebilirliğini mümkün kılmaktadır (Neuman, 2014, s. 400). Tarama araştırmaları; bir konu, olay ile ilgili tutum veya algının belirlendiği diğer araştırma örneklerine göre daha büyük örneklem (algının veya tutumun belirlenmesi için evreni temsil edebilecek örneklemin seçilmesi) üzerinde yapılan

çalışmaları kapsamaktadır (Büyüköztürk vd., 2016, s. 177). Ayrıca geçmişte veya şu an var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan ya da ortaya koymaya çalışan çalışmalar için uygun bir model olduğu belirtilmektedir (Yıldız, 2004, s. 79). Araştırma modelinin tanımından anlaşılacağı üzere, tarama modeli çalışmanın amacına uygun araştırma modeli olarak görülmektedir. Çalışmanın amacından yola çıkılarak bakıldığında, tarama modeli ile benzerlik gösteren ve mevcut durumu ortaya koymaya çalışan araştırmalar “tanımlayıcı araştırma” olarak nitelendirilmektedir. Buna göre, öncelikle mevcut durumu ortaya konulmaya çalışılan örgüt, grup, birey veya olgunun tanımı yapılarak hakkında veri toplanması anlamına gelmektedir (Çoşkun vd., 2015, s. 71). Çalışma kapsamında, araştırmacıya nedensellik ilişkisini açıklama, standardize edilmiş veri toplama araçlarını kullanma, parçaların analizini yapma, verilerin sayısal göstergelere indirgeme olanağı sağlama, yansız ve nesnel yaklaşıma imkânı sağlayan nicel araştırma yöntemleri kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 55). Bu yöntemde, araştırmada kullanılan verilerin sayılarla ve analizlerinin istatistiksel metotlarla yapılmasını sağlarken tündengelim bir yaklaşım izlenmektedir. Burada ortaya konulan hipotezlerin ispatı veya reddi için alandan verilerin toplanarak istatistiksel yöntemlerle test edilmesi gerekmektedir (Güler vd., 2013, s. 30).

3.2. Veri Toplama Aracı ve Pilot Araştırma

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının oluşturulması için öncelikle alanyazın taraması ile alanda yapılan bildiri, makale, kitap vb. çalışmalar incelenmektedir. Çalışmada Y kuşağının (1980-1995 yılları arası doğumlu bireyler) sendikal algısının ortaya konulması için gerekli verilerin elde edilmesi amacıyla nicel veri toplama yöntemlerinden, geniş bir alana yayılmış örneklemde düşük bir maliyetle orijinal veri elde etme olanağı sağlayan (Balcı, 1992, s. 63) anket yönteminin kullanılmasına karar verilerek; anketin oluşturulması sürecine geçilmektedir. Anketin ilk bölümünde demografik değişkenleri ölçen sorular ve katılımcıların sendika üyeliğine ve sendikalarla ilgili bilgilerine yönelik (ailede sendikal 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, sendikal algının ortaya konulmasına yönelik iki ölçek bulunmaktadır. Birincisi, Tekin ve Tüfekçi (2015) tarafından turizm öğrencilerinin sendikal algısını ortaya konulması amacıyla geliştirilen ölçek “sendika”, “üyelik” ve “devlet-işveren” olarak üç boyutta ve toplamda 21 maddeden oluşmaktadır⁴². Tekin ve Tüfekçi’nin (2015, s. 188) çalışmasında, ölçeğin faktör analizi sonucuna bakıldığında alt boyutlarda toplanan maddeler görülmektedir. Buna göre ölçeğin sendika boyutunda yüklenen maddeler ilk 13 ifadeyi içerirken, üyelik alt boyutunda 14, 15, 16, 17, 18 nolu maddeler ve devlet-işveren boyutunda 19, 20, 21 nolu maddeler yer almaktadır. İkinci ölçek ise, Quinn ve Staines (1979) tarafından geliştirilen sendikal algıyı iki boyutuyla ortaya koymaya çalışan “sendikal güç-hizmet algısı” ölçeğidir. Ölçek, sendikal güç (4 madde) ve sendikal hizmet (4 madde) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte puanların yükselmesi sendikaların sahip olduğu güce ve sendikaların verdiği hizmetlere karşı tutumun olumlu yönde arttığını göstermektedir.

Bir ölçüm aracının aynı koşullar içerisinde benzer girdilerle yapılan farklı ölçümlerinde birbirine yakın sonuçlar vermesi anlamına gelen güvenilirliğin, ölçmenin tutarlı veya istikrarlı olması ile alakalı olduğu belirtilmektedir (İslamoğlu ve Alniaçık, 2013, s. 277; Gürer vd., 2014, s. 85). Ölçme aracı ile yapılan her uygulamada aynı sonuçları vermesi değil, benzer sonuçları ortaya çıkması kastedilmektedir. Güvenilirliğin sağlanabilmesi için ilk şart, veri toplamak için karar verilen ölçüm aracının amaca uygun ölçüm yapmayı araştırmacıya sağlamasıdır (Aziz, 2015, s. 59). Ölçüm araçlarının güvenilirliğini test etmek için kullanılan tekniklerin en geniş kapsamlısı Cronbach (1951) tarafından geliştirilen çok sorulu ölçeklerdeki sorular arasındaki uyumun derecesini belirten ve 0 ile 1 arasında değerler alan Cronbach α katsayısı tekniği olarak gösterilmektedir (İslamoğlu ve Alniaçık, 2013, s. 78). Cronbach α katsayısının da 1’e yaklaşması güvenilirliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Coşkun vd., 2015, s. 126).

Örneklem konusunda, 30’dan büyük 500’den küçük katılımcının yer aldığı araştırmalarda istatistiki analizlerin yapılabileceği belirtilmektedir (Coşkun vd., 2015, s. 17). Bu yüzden araştırmanın amacına yönelik kullanılacak ölçeklerin güvenilirlik analizlerinin yapılabilmesi için pilot araştırma kapsamında 30 katılımcı yeterli görülmektedir.

⁴² Uygulanacak olan ölçek, Tekin ve Tüfekçi ile iletişime geçilerek ve ölçeğe ilişkin izin alınarak çalışmada kullanılmaktadır.

Pilot araştırma kapsamında, Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan (çalışan, işsiz ve öğrenci) 20-34 yaş aralığında katılımcılara ulaşılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS programına aktararak gerekli kodlamalar yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılacak Likert ölçeğine göre yapılandırılan sendikal algı ve sendikal güç-hizmet algısı ölçeklerinin güvenilirlik analiz sonuçları Tablo3.1.'de yer almaktadır.

Tablo 3.1. *Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları*

Güvenilirlik Analizi	α	Madde Sayısı
Sendikal Algı	0,814	21
Sendikal Güç-Hizmet Algısı	0,778	8

Tablo 3.1.'deki güvenilirlik analizleri sonucuna göre, 21 ifadenin yer aldığı sendikal algı ölçeğinde ($\alpha=0,814$) ve 8 ifadenin yer aldığı sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinde ($\alpha=0,778$) Cronbach α katsayısının 1'e yakın olduğu görülmektedir. Buna göre, ölçeklerde yer alan ifadelerin araştırmada ölçülmek isteneni başarıyla ölçtüğü için ifadelerde herhangi bir değişikliğe gidilmemektedir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Y kuşağı kavramı içerisinde yer alan ve Eskişehir ili içerisinde ikamet eden bireylerden oluşmaktadır. Araştırmaya; Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan özel sektörde çalışanlar⁴³, işsizler⁴⁴ ve üniversite son sınıf öğrencileri dâhil edilmektedir. Y kuşağı nüfusu içerisinde sendikaya üye olma potansiyeli en yüksek olan bu üç grubun sendikalara yönelik algılarının ortaya konulması çalışmanın amacına ulaşılması açısından önem teşkil etmektedir.

Y kuşağı evreni içerisinde yüksek bir örnek kütleyi oluşturabilmek için örnek seçme metotlarından “olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemi” belirlenmektedir. Buna göre, evrende yer alan bazı elemanların örnekte yer alma şansları diğer elemanlardan daha yüksektir veya düşüktür. Araştırmanın amaçları doğrultusunda amaçlı olarak evrenin alt

⁴³ Çalışmada çalışanlar, 4857 Sayılı İş Kanununun 2. maddesinde yer alan “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanan işçileri kapsamaktadır.

⁴⁴ Çalışmada işsizlik tanımı ise, TÜİK “İşgücü İstatistikleri”nde olduğu gibi “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler işsiz nüfusa dahildirler” olarak ele alınmaktadır (http-18).

kesimlerini oluşturan işsizler, çalışanlar ve öğrencilerin örnek olarak alınması gerektiğinden olasılığa dayalı olmayan örneklemeden “amaçlı örneklem yöntemi” kullanılmaktadır. Çalışmanın sorunu olan sendikal algıyı ortaya koymaya yönelik belirtilen kesimleri gözlem konusu olarak ele almak gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 82).

Y kuşağında yer alan bireylerin sayısının hesaplanmasında TÜİK’in “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Veri Tabanı” 2016 verilerinden faydalanılmaktadır. Buna göre, tanım üzerinden yola çıkarak Eskişehir ilindeki 20-34 yaş aralığındaki bireylerin sayıları göz önünde bulundurulmaktadır. Örneklemin nüfusu ve belirtilen kuşağı en iyi şekilde temsil edebilmesini sağlamak için cinsiyet, eğitim seviyesi, sendikalı olma, ailesinde sendikalı olan ve çalışan-işsiz-öğrenci (farklı fakülteler) ayrımı dikkate alınarak farklı gruplardaki bireylerin araştırmaya dahil edilmesine özen gösterilmeye çalışılmaktadır.

Eskişehir ilinin toplam nüfusu 2016 TÜİK verilerine göre 844.842’dir. Y kuşağı tanımı kapsamında yer alan nüfus ise 203.301’dir ve toplam nüfusun yaklaşık %24’ünü oluşturmaktadır. Eskişehir ilindeki Y kuşağı nüfusun cinsiyete göre dağılımı ise Tablo 3.2.’de görülmektedir.

Tablo 3.2. 2016 yılında Eskişehir’de Y kuşağı nüfusun dağılımı ([http-49](#))

Y kuşağı Nüfus	Erkek	Kadın	Toplam
20-24	37.711	34.317	72.028
25-29	34.173	31.610	65.783
30-34	33.761	31.729	65.490
Toplam	105.645	97.656	203.301

Anket uygulaması kapsamında 20 yaş altı ile 34 yaş üstü nüfusun çalışmanın amacına ulaşması için uygulamanın dışında tutulması ile toplamda 203.301 kişilik evreni temsil eden bir örneklem oluşturulmaya çalışılmaktadır. Örneklem büyüklüğünün saptanmasındaki en önemli koşul, ana kütleyi temsil edebilme yeteneğinde olan en küçük miktar olmasıdır. Sosyal bilimlerde ortalamanın standart hatasının 0,05’den daha küçük olması durumunda örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir; yani %5’lik anlamlılık düzeyinin yeterli olacağı belirtilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 84-85, 88). %5’lik anlamlılık düzeyi, oluşturulan örneklemin özelliklerinin evren özelliklerinden %5’ten fazla farklı olmayacağını ve %95 güven düzeyinde verilerin elde edileceğini

göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2016, s. 177). Çalışmalarda genellikle %5’lik anlamlılık düzeyi kullanılmaktadır. Buna göre, örnek kütlenin 100 kere seçilmesi halinde en az 95’inin evreni temsil edecek özellikleri taşıdığı anlaşılmaktadır (Çoşkun vd., 2015, s. 137). Tablo 3.3.’te %5 sapma miktarı için ve %95 güven düzeyinde (0,05 anlamlılık düzeyinde) belli evren büyüklükleri için örneklem büyüklükleri yer almaktadır.

Tablo 3.3. %5’lik anlamlılık düzeyinde uygun örneklem büyüklükleri (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 89)

N	S	N	S
100	80	10.000	370
500	217	25.000	378
750	254	50.000	381
1.000	278	100.000	383
2.500	333	1.000.000	384
5.000	357	100.000.000	384

Not: Evren büyüklüğü (N), gerekli örnek büyüklüğü (S).

Çalışmada tanımlanan evren büyüklüğü için Tablo 3.3.’e göre, kabul edilebilir örnek büyüklüğü %5’lik bir anlamlılık düzeyinde 384 anketin yeterli olduğu belirtilmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğü açısından dikkate alınması gereken denek değişken (madde) oranının 1’e 10 şeklinde olması (tercihen en az 10 katı) gerekmektedir (Çoşkun vd., 2015, s. 137). Bu nedenle Eskişehir ilinde Y kuşağı bireylerin sayısı 203.301 olduğuna göre araştırma örneklem yeter sayısının 384 veya üzeri olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, Eskişehir merkezde ikamet eden Y kuşağı bireylere uygulanan 747 anketin çalışma amacına ulaşması açısından yeterli olduğunu belirtmek mümkündür.

Tablo 3.4. Örneklemen Y kuşağı tanımına uygunluğu

N	Geçerli Veri (valid)	747
	Kayıp Veri (missing)	0
Ortalama (mean)		25,82
Mod (mode)		22
Standart Sapma (std. deviation)		4,41
Minimum		21
Maksimum		36

Tablo 3.4.’de yaşları 21 ile 36 arasında değişen 747 yanıtlayıcının yaş ortalaması 25,82 ($\pm 4,41$) olarak görülmektedir. En sık gözlenen yaş kategorisi 22’dir. Bu verilere göre yanıtlayıcılar Y kuşağı olarak belirtilen 1980-1995 yılları arası doğumlu bireylerden

oluşan bir gruptur. Ayrıca örneklemin çalışan, işsiz ve öğrenci olma durumlarının cinsiyete göre dağılımı ise Tablo 3.5.'de yer almaktadır.

Tablo 3.5. Örneklemin cinsiyete göre dağılımı

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Cinsiyet	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Kadın	114	36,1	85	45,7	135	55,1	334	44,7
Erkek	202	63,9	101	54,3	110	44,9	413	55,3
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100

Tablo 3.5.'te çalışma durumu ve cinsiyete göre kaç kişiye anket uygulandığına yönelik veriler bulunmaktadır. Buna göre, 747 kişilik örneklem grubu erkek ağırlıklı bir dağılım gösterse de aradaki fark çok fazla değildir. Çalışmanın amacına ulaşması için, şu anda özel sektörde istihdam edilen çalışanlar, istihdam olasılığı yüksek olan işsizler ve çalışma hayatına girme potansiyeli yüksek olan üniversite son sınıf öğrencilerine anketler uygulanmaktadır. Örneklemin alt gruplara ayrılarak (çalışan/işsiz/öğrenci, kadın/erkek gibi) yorumların yapılabilmesinin mümkün olabilmesi için her kategorinin örneklem büyüklüğünün en az 30 olması gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2016, s. 94; Çoşkun vd., 2015, s. 137). Bu yüzden, çalışmanın temel amacı göz önünde bulundurulduğunda çalışan, işsiz ve öğrenci katılımcıların algılarının ortaya konularak Y kuşağının genel algısının belirlenmesinin mümkün olabilmesi açısından örneklem büyüklüklerinin yeterli olduğu Tablo 3.5.'ten anlaşılmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmanın amacına yönelik anket formunun oluşturulması ve örneklemin belirlenmesinin ardından anket formu çoğaltılarak, sahada uygulanmaya geçilmiştir. Öğrencilere uygulanan anketler Anadolu Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerindeki son sınıf öğrencilerine; işsizlere uygulanan anketler İŞKUR'a (Eskişehir Şubesi) gidilerek iş aramaya gelen işsizlere; çalışanlara yapılan anketler ise yine İŞKUR'a (Eskişehir Şubesi) gelen hali hazırda çalışan farklı iş arayanlara, banka, çağrı merkezi ve çeşitli işletmelerde özel sektörde çalışanlara bizzat geri dönüşler alınarak uygulanmıştır. Üniversite son sınıf öğrencilerine uygulanan anket formu, Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu'ndan⁴⁵ olumlu

⁴⁵ Anadolu Üniversitesi Evrak Tarih ve Sayısı: 01/07/2016-E.67703.

görüş alındıktan sonra gönüllü katılım esasına göre uygulanmıştır. İŞKUR’a gelen işsizlere uygulanan anket için yetkililerle (şube müdür ve yardımcısı) görüşülmüş ve sözlü izin alınmıştır. Bu anketlerin uygulanmasının gönüllülük esasına dayalı olduğu belirtilmiş ve iş ve meslek danışmanlarının yardımlarıyla kişilere uygulanmıştır. Anketler, tüm gruplar için Eylül 2016 ile Nisan 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Anketlerin anlaşılabilirliği açısından herhangi bir sorunla karşılaşılmamış ancak sendika kavramını içermesi açısından öğrenciler haricinde anketi yanıtlayanların tedirginlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Gerekli açıklamalar ile bu tedirginlikler giderilmeye çalışılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmalarda elde edilen verilerin bilimsel yöntemlerle incelenerek, kabul edilebilir çıkarımlarda bulunulabilmesi için kullanılan tekniklere çağdaş anlamda istatistik denilmektedir. Buna göre; elde edilen verileri düzenleme, analiz etme ve bu analizlerden sonuç çıkarma bilimi olarak belirtilen istatistik, araştırmalarda tahminlerde bulunabilme ve karar vermede araştırmacıya yol gösterici bir rol üstlenmektedir. İstatistiksel yöntemlerin ise, çalışmalardaki bireysel veya kurumsal çabaların etkinliğini maksimize etmek ve belirsizlikleri azaltarak kabul edilebilir sonuçlar sunmak gibi etkileri söz konusudur (Akdeniz, 2013, s. 35-37).

Tablo 3.6. Madde ortalamalarında kullanılan aralıklar

Seçenekler	Puan	Değer Aralıkları
Kesinlikle katılıyorum	5	4,21-5,00
Katılıyorum	4	3,41-4,20
Kararsızım	3	2,61-3,40
Katılmıyorum	2	1,81-2,60
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,00-1,80

Araştırma kapsamında yer alan her iki ölçekteki maddelerin analiz programına aktarılmasında 5’li Likert ölçeğine göre, “kesinlikle katılıyorum” 5, “katılıyorum” 4, “kararsızım” 3, “katılmıyorum” 2, “kesinlikle katılmıyorum” 1 olarak kodlanmıştır. Sendikal algı ölçeğinde, üyelik alt boyutunda yer alan maddeler ters kodlama yapılarak analizlere dâhil edilmiştir. 5’li Likert ölçeği, 1’den 5’e kadar olan değerlendirme ölçeği

olup her aralığın puanlaması aralık sayısının madde sayısına bölünmesiyle belirlenmiştir. Bunun sonucunda aralıkların 0.80 puanı kapsamı gerektiği belirtilmektedir (Yenilmez, 2008, s. 181). Buna göre, madde ortalamalarında kullanılan aralıklar Tablo 3.6.'da görülmektedir.

Araştırmaların en önemli amacı başkaları tarafından anlaşılır olması ve benzer yöntemlerle elde edilen verilerin diğer çalışmalarla karşılaştırılabilmesi için belli kurallar dâhilinde özetlenerek sunulmasıdır (Karasar, 2014, s. 207). Çalışma kapsamında elde edilen verilerin anlaşılır olması ve diğer çalışmalarla karşılaştırılabilmesine yönelik olarak, analiz sürecinde istatistiksel yöntemlerden doğrudan ve kestirisel çözümleme teknikleri kullanılmaktadır. Yalnızca gözlenenlerin durumlarının ortaya konulmasına yönelik olan doğrudan çözümlemede, tek değişkenli ve çok değişkenli (ilişkisel) çözümlemeler bulunmaktadır. Araştırmada toplanan yığın halindeki verilerin tek tek belli değişkenler açısından yorumlanmasına yönelik olan tek değişkenli çözümlemelerde merkezi eğilim ölçüleri (ortalama (mean), ortanca (median), tepedeğer (mode)), güven aralıkları, dağılım ölçüleri (minimum ve maksimum, frekans dağılımı, toplam, oran, yüzde, değişkenlik (varyans), standart sapma) gibi çeşitli hesaplamalar yapılabilmektedir (Karasar, 2014, s. 209; Brace vd., 2016, s. 42). Kullanılan diğer bir yöntem olan kestirisel çözümlemedeki amaç ise, evrenin özelliklerinin ortaya konulması için örneklemin özelliklerini incelemek veya kestirimlerde bulunabilmektir. Bu yöntem, değişkenlere göre örneklemden elde edilen veriler arasındaki ilişkiye dayanarak evren ile bağlantısına yönelik kestirimlerde bulunabilme olanağı sağlamaktadır (Büyüköztürk, 1993, s. 410). Özetle, öncelikle örnekleme dayalı araştırmalarda kestirisel çözümlemeler yapılabilmekte; örneklemden alınan değerler ile evrendeki değerler veya dağılımlar kestirilmeye çalışılmaktadır. Bu çözümlemenin ortaya konulabilmesi için “örneklem dağılımı”, “standart hata”, “güven aralığı” ve “güven düzeyi” gibi bazı kavramların bilinmesi gerekmektedir (Karasar, 2014, s. 222-223).

Çalışmada araştırma verilerinin analizinde anket yoluyla elde edilen nicel verilerin yorumlanması için SPSS 24.0 istatistiksel analiz programı kullanılarak, amaca uygun analizler yapılmaktadır.

4. BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde nicel veri toplama yöntemi ile elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin olarak yapılan yorumlar yer almaktadır. Bunun için öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler tablolar halinde verilmekte; sonrasında çalışmanın amaçlarına ulaşılması için belirlenen başlıklar altında analizler ve tablolara yapılan yorumlar bulunmaktadır.

4.1. Demografik Özellikler

Çalışmaya katılan 747 bireyin Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan özel sektörde çalışanlar, İŞKUR'a kayıtlı işsizler ve üniversite son sınıf öğrencilerinin 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. Anne ve babanın eğitim seviyesi ve meslek bilgileri de edinilerek çalışmanın ilgili analizleri yapılmaktadır.

Tablo 4.1.'e göre çalışmaya dâhil edilen Y kuşağı bireylerin toplamına bakıldığında, kadın ve erkek dağılımının neredeyse aynı oranlarda olduğu görülmektedir. Katılımcılar, 1980-95 yıllar arası doğumlu olsalar da bu aralık kendi içerisinde sınıflandırıldığında 1990-95 yılları arası doğumlular en yüksek paya sahiptirler. Bunun nedeni ise, çalışma içerisinde yer alan son sınıf üniversite öğrencilerinin neredeyse tamamının doğum tarihlerinin bu aralıkta yer almasıdır. Medeni durum ile ilgili dağılıma bakıldığında, katılımcıların çoğunun bekâr olduğu ve lise mezunu olduğu dikkat çekmektedir. Eğitim seviyesinde, lise mezunu katılımcıların en yüksek paya sahip olması üniversite son sınıf öğrencilerinin eğitim seviyesini “lise” olarak belirlenmesidir. Ardından %25,2'lik oran ile lisans mezunları gelmektedir. Katılımcılara yöneltilen gelir durumuna ilişkin soruya verilen cevaplarda ise, en yüksek pay 1001-1500 TL ve ardından 1501-2500 TL arası gelire sahip bireyler gelmektedir. Çalışmanın Eskişehir ilinde yürütülmesinden dolayı katılımcıların önemli bir kısmı hayatının çoğunu İç Anadolu Bölgesi'nde geçirdiklerini belirtmektedirler. Ardından Marmara Bölgesi gelmekte; en düşük oran ise Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ne aittir.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Cinsiyet	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Kadın	114	36,1	85	45,7	135	55,1	334	44,7
Erkek	202	63,9	101	54,3	110	44,9	413	55,3
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Doğum Tarihi								
1980-1984 arası	73	23,1	36	19,4	1	0,4	110	14,7
1985-1989 arası	108	34,2	44	23,7	4	1,6	156	20,9
1990-1995 arası	135	42,7	106	57,0	240	98,0	481	64,4
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Medeni Durum								
Evli	120	38,0	54	29,0	1	0,4	175	23,4
Bekâr	196	62,0	132	71,0	244	99,6	572	76,6
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Eğitim seviyesi								
İlkokul	9	2,8	16	8,6	0	0,0	25	3,3
Ortaokul	8	2,5	17	9,1	0	0,0	25	3,3
Lise	106	33,5	48	25,8	245	100	399	53,4
Önlisans	48	15,2	32	17,2	0	0,0	80	10,7
Lisans	125	39,6	63	33,9	0	0,0	188	25,2
Lisansüstü	20	6,3	10	5,4	0	0,0	30	4,0
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Aylık Ort. Gelir								
300 TL'den az	3	0,9	49	26,3	18	7,3	70	9,4
301-600 TL	9	2,8	13	7,0	75	30,6	97	13,0
601-1000 TL	21	6,6	37	19,9	98	40,0	156	20,9
1001-1500 TL	98	31,0	57	30,6	40	16,3	195	26,1
1501-2500 TL	141	44,6	18	9,7	9	3,7	168	22,5
2501 TL ve üstü	44	13,9	12	6,5	5	2,0	61	8,2
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Hayatının çoğunun hangi bölge geçtiği								
İç Anadolu Böl.	223	70,6	114	61,3	79	32,2	416	55,7
Marmara Böl.	37	11,7	22	11,8	62	25,3	121	16,2
Ege Böl.	19	6,0	15	8,1	34	13,9	68	9,1
Akdeniz Böl.	19	6,0	7	3,8	34	13,9	60	8,0
Karadeniz Böl.	9	2,8	13	7,0	26	10,6	48	6,4
Doğu Ana. Böl.	5	1,6	9	4,8	5	2,0	19	2,5
Güneydoğu Ana. Böl.	4	1,3	6	3,2	5	2,0	15	2,0
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100

Y kuşağı bireylerin sendikal algılarını ortaya koyabilmek amacıyla yapılan çalışmada, sendikaya üye olma potansiyeli yüksek olan farklı grupların sendikal

algılarının ortaya konulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı çalışanlar, işsizler ve öğrencilerin de demografik özelliklerinin ortaya konulması çalışmanın amacına ulaşması açısından önem arz etmektedir.

Çalışanlar kategorisinde değerlendirilen katılımcıların %36,1'i kadın, %63,9'u ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Ayrıca çoğunluğu 1990-95 doğum tarihi aralığında ve bekâr katılımcılardır. Eğitim seviyesinde lisans mezunu katılımcılar ağırlıkta olmasına rağmen, gelir seviyelerinin daha yüksek olması beklenirken çoğunluğunun 1501-2500 TL arası gelir seviyesine sahip oldukları dikkat çekmektedir. Çalışanların büyük bir bölümü hayatlarının çoğunu İç Anadolu Bölgesi'nde geçirmişlerdir.

İşsizler kategorisindeki katılımcıların %54,3'ü erkek, %45,7'si kadın işsizlerden oluşmaktadır. Burada belirtilmesi gereken bir nokta, işsizlere yapılan anketler İŞKUR'a gelen işsizlik tanımı içerisinde yer alan Y kuşağı bireylere uygulanmıştır. Katılımcılarda sadece yaş kriteri dikkate alınarak; İŞKUR'a gelen ve iş arayan (hâlihazırda çalışmayan) bireyler seçilmiştir. Bu katılımcılarda 1990-95 tarihleri arasında doğumluların büyük bir paya sahip olduğu ve çoğunun bekâr olduğu anlaşılmaktadır. İşsizlerin çoğu, lisans mezunu olup 1001-1500 TL arası gelire sahiptir. Çalışan katılımcılarda olduğu gibi işsizlerinde büyük bir çoğunluğu İç Anadolu Bölgesi'nde hayatlarının çoğunu geçirmişlerdir.

Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan son sınıf öğrencilerinin %55,1'i erkek, %44,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Öğrencilerin tamamına yakını 1990-95 yılları arası doğumlu olduklarını belirtmekte ve tamamı lise mezunu olarak değerlendirilmektedir. Aylık ortalama gelirlerinde en yüksek pay %40 ile 601-1000 TL aralığındadır. Öğrencilerin hayatlarının çoğunun hangi bölgede geçtiği sorusuna verilen cevaplarda %32,2 ile İç Anadolu ve %25,3 ile Marmara Bölgeleri iki büyük paya sahiptir.

Çalışmada demografik özellikler bölümünde katılımcılara anne-baba eğitim durumu ve mesleklerine ilişkin sorular da yöneltilmiştir. Katılımcıların çalışan, işsiz ve öğrenci olma durumlarına ve tüm grupların toplamda verdikleri cevaplara ilişkin istatistikler Tablo 4.2. ve Tablo 4.3.'de yer almaktadır.

Tablo 4.2.'ye göre katılımcıların annelerinin eğitim seviyelerine bakıldığında, tüm katılımcıların büyük bir çoğunluğunun annesi ilköğretim mezunudur. Lisans veya lisansüstü eğitim seviyesine sahip annelerin oranının düşük olduğu sonuçlara yansımaktadır. Katılımcıların eğitim seviyeleri ile karşılaştırıldığında "lisans mezunu Y kuşağının çoğunlukla ilköğretim mezunu annelerinin olduğu" dikkat çekmektedir. Bu oranlar üç farklı

grupta nasıl ayrıldığı aynı tabloda yer almaktadır. Katılımcıların anne meslek gruplarına bakıldığında, %72,6'lık bir pay ile çoğunun ev hanımı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Anne eğitim seviyesi ve meslek dağılımı

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Anne - Eğitim seviyesi	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Okur-yazar değil	14	4,4	23	12,4	7	2,9	44	5,9
Sadece okur-yazar	10	3,2	13	7,0	6	2,4	29	3,9
İlkokul	158	50,0	74	39,8	95	38,8	327	43,8
Ortaokul	54	17,1	24	12,9	37	15,1	115	15,4
Lise	64	20,3	39	21,0	64	26,1	167	22,4
Önlisans	4	1,3	3	1,6	6	2,4	13	1,7
Lisans	10	3,2	8	4,3	26	10,6	44	5,9
Lisansüstü	2	0,6	2	1,1	4	1,6	8	1,1
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Anne - Meslek								
Ev hanımı	238	75,3	135	72,6	170	69,4	543	72,7
İşçi (Özel sektör)	33	10,4	16	8,6	22	9,0	71	9,5
Emekli	21	6,6	16	8,6	23	9,4	60	8,0
Memur	13	4,1	8	4,3	19	7,8	40	5,4
İşveren	3	0,9	6	3,2	3	1,2	12	1,6
Serbest meslek	4	1,3	1	0,5	7	2,9	12	1,6
İşçi (Devlet)	4	1,3	4	2,2	1	0,4	9	1,2
Diğer	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100

Çalışanlar, işsiz ve öğrenci olarak ayrı ayrı ele alındığında Tablo 4.2.'ye göre, çalışanların annelerinde en yüksek pay ile ilkökul mezunu, ardından lise mezunu gelmektedir. Lisans veya lisansüstü mezun toplamı ise düşük seviyededir. Çalışan Y kuşağında lisans mezunu en yüksek orana sahip iken; annelerinde en yüksek oran ilkökul mezunu çıkmaktadır. Buna göre, Y kuşağı çalışan katılımcıların annelerinin çoğu ilkökul mezunudur. Toplam sütunundaki gibi anne mesleğinde ev hanımı oranı en yüksek paya sahiptir. Y kuşağı çalışan katılımcıların emekli annelerini de çıkartırsak yalnızca %18,1'i şu an çalışma hayatı içerisinde aktif rol üstlenmektedir.

İşsizlerin annelerinin eğitim seviyesinde, çalışanlarda olduğu gibi ilkökul mezunu oranı diğerlerinden daha fazla olup, ikinci sırada lise mezunu gelmektedir. İŞKUR'a iş aramaya gelen hali hazırda bir işte çalışmayan işsizler arasından yalnızca doğum yılı kriteri gözetilerek uygulanan anketlerde işsizlerin yüksek oranla lisans mezunu olduğu ve bunun karşısında annelerinin çoğunlukla ilkökul mezunu olduğu çalışanlarda olduğu gibi

burada da görülmektedir. Anne eğitim seviyesi, lisans veya üstü katılımcılar oldukça düşük orandadır. Ev hanımı oranı burada da en yüksek oran olarak çıkmakta; katılımcıların annelerinin sadece %18,8'i şu an çalışma hayatı içerisinde aktif rol üstlenmektedir.

Çalışanlar ve işsizlerdekine benzer bir şekilde lisans son sınıf öğrencilerinin anneleri de büyük bir oranda ilkokul mezunudur. Hatta bu kategoride yer alan öğrencilerin tümü lisans mezunu olacağı düşünüldüğünde, Y kuşağı öğrencilerin annelerinin çoğunun ilkokul mezunu olduğunu belirtmek mümkündür. Lisans son sınıf öğrencilerinin anneleri, diğer iki grupta olduğu gibi çoğunlukla ev hanımıdır ve aktif olarak çalışma hayatında bulunanların oranı çok düşüktür.

Genel olarak, ifade etmek gerekirse çalışan, işsiz ve öğrenci kategorisinde yer alan Y kuşağı katılımcıların annelerinin eğitim seviyesi ilkokul düzeyi olup, çoğunlukla ev hanımıdır.

Tablo 4.3. *Baba eğitim seviyesi ve meslek dağılımı*

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Baba - Eğitim seviyesi	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Okur-yazar değil	2	0,6	9	4,8	2	0,8	13	1,7
Sadece okur-yazar	4	1,3	7	3,8	3	1,2	14	1,9
İlkokul	120	38,0	66	35,5	58	23,7	244	32,7
Ortaokul	55	17,4	31	16,7	28	11,4	114	15,3
Lise	98	31,0	52	28,0	93	38,0	243	32,5
Önlisans	11	3,5	3	1,6	5	2,0	19	2,5
Lisans	24	7,6	15	8,1	51	20,8	90	12,0
Lisansüstü	2	0,6	3	1,6	5	2,0	10	1,3
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Baba - Meslek								
Emekli	124	39,2	66	35,5	70	28,6	260	34,8
İşçi (Özel sektör)	63	19,9	28	15,1	43	17,6	134	17,9
Serbest meslek	48	15,2	29	15,6	48	19,6	125	16,7
Memur	48	15,2	22	11,8	45	18,4	115	15,4
İşçi (Devlet)	23	7,3	24	12,9	8	3,3	55	7,4
İşveren	7	2,2	11	5,9	18	7,3	36	4,8
Diğer	2	0,6	5	2,7	8	3,3	15	2,0
İşsiz	1	0,3	1	0,5	5	2,0	7	0,9
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100

Katılımcıların babalarının eğitim ve meslek durumlarına ilişkin olan Tablo 4.3.'te, büyük bir kısmının ilkokul ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Anne değişkeninde

olduğu gibi burada da katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olduğu veya olacağı düşünüldüğünde Y kuşağının babalarının çoğunun ilkokul ve lise mezunu olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların çoğunluğunun babasının emekli, ardından özel sektörde işçi olarak çalıştıkları aynı tabloda belirtilmektedir.

Çalışanların ve işsizlerin çoğunluğunun babaları ilkokul mezunu olup; öğrencilerde ise, en yüksek paya sahip grup lise mezunları olarak yer almaktadır. Üç grup için ayrı ayrı bakılan meslek değişkeninin de ise, emekli oranı en yüksek paya sahip olduğu Tablo 4.3.'te görülmektedir. Emekli grubunun ardından çalışanlar için özel sektör, işsizler için serbest meslek ve öğrenciler için memur meslek grupları gelmektedir. Ancak bunların arasındaki oranlar benzerlik göstermektedir.

Genel olarak bakıldığında Y kuşağı çalışanlar ve işsizlerde babaların ağırlıklı olarak ilkokul mezunu olduğu, öğrencilerde ise lise mezunu oldukları ve çoğunluğunun babasının emekli olduğu da çıkan sonuçlar arasındadır.

4.2. Ailede Sendikali Çalışan Bulunma Durumu

Çalışmada, sendikalara bakış açısının ortaya konulması amacıyla demografik özelliklerin içerisinde ailede sendikali çalışan birinin olup olmadığına ilişkin soru yöneltilmiştir. Bu sorunun yöneltilmesinin nedeni, ailede sendikali çalışan olması veya olmaması arasında sendikal algı açısından tüm katılımcılarda ve gruplar arasında farklılık bulunmasının sorgulanmasıdır. Tablo 4.4.'te bu sorularla ilgili katılımcıların verdiği cevapların oranları yer almaktadır.

Tablo 4.4. Ailede sendikali çalışan bulunma durumu

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Ailede sendikali çalışan durumu	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evet	70	22,2	18	9,7	50	20,4	138	18,5
Hayır	246	77,8	168	90,3	195	79,6	609	81,5
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100

Tablo 4.4.'e göre tüm katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ailesinde sendikali çalışan olmadığı anlaşılmaktadır. Gruplar içerisinde dağılıma göre, çalışan ve öğrenci katılımcıların işsizlere göre daha fazla oranda ailesinde sendikali çalışan olduğu ancak

toplam oranlarla karşılaştırıldığında her iki grupta da bu oranın düşük olduğu Tablo 4.4.'te görülmektedir.

4.3. Çalışanların Sendika Üyelik Durumları

Anketin yapıldığı dönemde bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan Y kuşağı katılımcıların sendikalarla bağlantılarının ortaya konulmasına yönelik yani sendika üyeliklerine ilişkin veriler Tablo 4.5.'te yer almaktadır.

Tablo 4.5. Çalışanların sendika üyelik durumları

Herhangi bir sendikaya üye misiniz?*	Frekans	%
Evet	97	30,7
Hayır	219	69,3
Toplam	316	100
Toplam kaç yıldır sendikaya üyesiniz?**		
6 aya kadar	3	3,1
6 ay-1,5 yıl arası	8	8,2
1,5 yıl-3 yıl arası	13	13,4
3 yıl ve üstü	73	75,3
Toplam	97	100
Sendikaya nasıl üye oldunuz?**		
Sendika uzmanlarının aracılığı ile	8	8,2
Sendika temsilcisi aracılığı ile	37	38,1
İşyeri yönetiminin önerisi ile	33	34
Eğitim kursları ile	2	2,1
Sendika şube yöneticileri aracılığı ile	6	6,2
Arkadaş aracılığı ile	4	4,1
Kendim sendikayla bağlantı kurarak	7	7,2
Toplam	97	100

*“Şu an herhangi bir yerde çalışıyor musunuz?” sorusuna “Evet” yanıtını veren katılımcılara yöneltilmiştir.

**“Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna “Evet” yanıtını veren katılımcılara yöneltilmiştir.

Çalışmanın yapıldığı dönemde herhangi bir yerde çalıştığını belirten toplamda 316 katılımcının %30,7’si sendikaya üyeliklerinin bulunduğunu belirtmektedir. Bunların sendikalılık sürelerine bakıldığında en kısa 6 aya kadar ve en uzun süreli ise 3 yıl ve üstü şeklinde değişmektedir. En yüksek paya sahip grup, 3 yıl ve daha fazla süre ile sendikaya üye olduğunu belirtmektedir. Yaş aralığının oldukça genç olmasına rağmen çalışan Y kuşağı katılımcıların uzun süreli sendika üyelikleri olduğu Tablo 4.5.’teki verilerden anlaşılmaktadır.

Sendikaya üyeliğin hangi kanalla olduğuna bakıldığında, en yüksek oranla sendika temsilcisi aracılığıyla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İkinci sırada ise, beklenmeyen bir durum olarak %34 ile işyeri yönetiminin önerisi çıkmaktadır. Tablo 4.5.'e göre, işyeri yönetiminin sendikaya üyelikte olumlu etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

4.4. İşsizler ile Öğrencilerin Meslek ve Sendika Üyeliğine İlişkin Düşünceleri

Tablo 4.6.'da işsiz ve öğrenci katılımcıların çalışmayı düşündükleri meslek, sendikaya üye olma istekleri ve çalışmayı düşündükleri sektörde örgütlü sendikaları bilme durumlarına ilişkin veriler yer almaktadır. Araştırmaya katılan işsiz ve öğrencilerin düşündükleri mesleklere bakıldığında, en yüksek oran memurluktur. Tablo 4.6.'ya göre, işsizler %41,9, öğrenciler %49,8 ile en yüksek oranda memur olmak istediklerini; ardından her iki grupta özel sektörde (işsiz-%28, öğrenci-%27,8) çalışmak istediklerini belirtmektedirler. İşsiz ve öğrenci katılımcıların kamuda çalışma isteklerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. İşsizler ile öğrencilerin meslek ve sendikaya üyelik istekleri

Y kuşağı	İşsiz		Öğrenci		Toplam	
İleride düşünülen meslek*	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
İşçi (Devlet)	17	9,1	5	2,0	22	5,1
İşçi (Özel sektör)	52	28,0	68	27,8	120	27,8
Memur	78	41,9	122	49,8	200	46,4
Serbest meslek	29	15,6	37	15,1	66	15,3
Diğer	10	5,4	13	5,3	23	5,3
Toplam	186	100	245	100	431	100
Sendikaya üye olma isteği*						
Evet	58	31,2	80	32,7	138	32,0
Hayır	55	29,6	56	22,9	111	25,8
Kararsızım	73	39,2	109	44,5	182	42,2
Toplam	186	100	245	100	431	100
Çalışmayı düşünülen sektörde bilinen sendika*						
Biliniyor	3	1,6	11	4,5	14	3,2
Bilinmiyor	183	98,4	234	95,5	417	96,8
Toplam	186	100	245	100	431	100

*“Şu an herhangi bir yerde çalışıyor musunuz?” sorusuna “İşsiz veya Öğrenci” yanıtını veren katılımcılara yöneltilmiştir.

Tablo 4.6.'ya göre işsizler ve öğrencilerin çalışmaya başladıktan sonra sendikaya üye olma isteklerinin nasıl değiştiğine bakacak olursak, çoğunlukla sendikaya üye olma konusunda kararsız oldukları görülmektedir. Bu iki gruptaki katılımcıların %32'si sendikaya üye olabileceklerini; %25,8'i ise, sendikaya üye olmayacaklarını belirtmektedirler. İşsiz ve öğrenci ayrımı gözetilerek değerlendirildiğinde, Tablo 4.6.'da öğrencilerin işsizlere göre daha yüksek oranla kararsız olduğu sonucuna varılmaktadır. Ancak sendikaya üye olmayacaklarını belirten işsizler, öğrencilere göre daha yüksek orandadır. Rakamlar değişse de, işsiz ve öğrenci katılımcılarda sendikaya üye olma konusunda bir ön yargı veya bir kararsızlık durumu hâkimdir.

İşsizler ve öğrencilerin tamamına yöneltilen çalışmayı düşünülen sektörde bilinen örgütlü sendika ile ilgili soruya yalnızca %3,2'lik bir kısım doğru yanıt vermektedir. Yalnızca öğrencilerdeki oran %4,5 iken, işsizlerde daha da düşmektedir. Çalışmayı düşünülen sektörde örgütlü olan bir sendikanın ismi dahi bilinmiyorken sendikaya üye olmada kararsız veya olumsuz oranlarının yüksek çıkması dikkat çekmektedir.

4.5. Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruması Durumu

Sendikaların örgütlenme amaçlarının temelini oluşturan çalışanların haklarını koruyabilme işlevinin katılımcılar tarafından nasıl algılandığının ortaya konulması için hazırlanan Tablo 4.7.'de, katılımcıların büyük bir çoğunluğu sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirtmektedir. Sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını belirten katılımcılara bunun gerekçesinin ne olduğu sorusu yöneltilmektedir. Bu gerekçelerde birden fazla işaretleme yapabilecekleri de belirtilmektedir. Buna göre, Y kuşağı katılımcılarda sendikaların çalışan haklarını koruyamamasının nedenleri arasında sendikal yönetimin yetersizliği en yüksek orana sahiptir. Bunu işverenlerin baskıcı tutumu takip etmekte; ardından yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması gelmektedir.

Tablo 4.7.'ye göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığı düşüncesi çalışanlar ve öğrencilerde, işsizlere kıyasla daha düşük oranda çıkmaktadır. İşsizlerde olumlu düşünenler ile olumsuz düşünenlerin oranlarının nerdeyse aynı olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 4.7. Sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evet	218	69,0	94	50,5	171	69,8	483	64,7
Hayır	98	31,0	92	49,5	74	30,2	264	35,3
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Koruyamıyorsa nedenleri*;								
• Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması	34	12,2	26	11,9	33	15,9	93	13,2
• İşverenlerin baskıcı tutumu	50	18,0	30	13,8	31	14,9	111	15,8
• Kamuoyu tepkisi	8	2,9	13	6,0	9	4,3	30	4,3
• Sendikal yönetimin yetersizliği	53	19,1	37	17,0	36	17,3	126	17,9
• Sendikal demokrasinin bulunmayışı	29	10,4	28	12,8	26	12,5	83	11,8
• İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği	21	7,6	17	7,8	14	6,7	52	7,4
• Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması	4	1,4	7	3,2	6	2,9	17	2,4
• Sendikaların veya çalışanların yeterli parasal birikime sahip olamaması	12	4,3	6	2,8	6	2,9	24	3,4
• Çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkması	19	6,8	12	5,5	8	3,8	39	5,5
• İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği	17	6,1	6	2,8	10	4,8	33	4,7
• Türkiye'nin az gelişmişliği	21	7,6	24	11,0	20	9,6	65	9,2
• Ekonomik konjonktür	10	3,6	12	5,5	9	4,3	31	4,4
Toplam	278	100	218	100	208	100	704	100

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

Tablo 4.7.’de koruyamama nedenleri ile ilgili soruya verilen cevaplara ilişkin veriler ise;

- Çalışanlarda belirtilen gerekçeler arasında sendikal yönetimin yetersizliği %19,1 ile en yüksek paya sahip olup; işverenlerin baskıcı tutumu (%18) ve yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması (%12,2) olarak sırasıyla gelmektedir.
- İşsizlere göre koruyamama nedenlerinin başında yine sendikal yönetimin yetersizliği (%17) ardından işverenlerin baskıcı tutumu (%13,8) ve sendikal demokrasinin bulunmayışı (%12,8) gelmektedir.

- Öğrencilerde, sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının nedenleri arasında sendikal yönetimin yetersizliği (%17,3) en yüksek orana sahipken; yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması (%15,9), işverenlerin baskıcı tutumu (%14,9) ve sendikal demokrasinin bulunmayışı (%12,5) sırasıyla yüksek oranlarda gösterilmektedir. Öğrencilerde de çalışanlar ve işsizlerdeki benzer bir tablo ile karşılaşılmaktadır.

4.5.1. Çalışanların sendikaya üyeliği ile sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu

Katılımcıların çalışan, işsiz, öğrenci ayrımı yapılarak sendikaların çalışanların haklarını koruyabilmesi hakkındaki düşüncelerinin ne olduğunun ve hakların koruyamamasının gerekçeleri yukarıda ele alınmaktadır. Bunlara ilave olarak; çalışan, işsiz ve öğrenci özelinde sendikaya üyelik veya üye olma isteğine göre sendikaların çalışanların haklarını koruma durumuna ilişkin düşüncelerin ne olduğu ve koruyamamasının gerekçelerine ilişkin analizlerin yapılması çalışmanın amacına ulaşmasında önem arz etmektedir. Hazırlanan tablolarda (Tablo 4.8., Tablo 4.9. ve Tablo 4.10.) çalışan, işsiz ve öğrenci kategorisinde sendikaya üyelik veya üye olma isteği durumuna göre veriler yer almaktadır.

Tablo 4.8.'e göre sendikaya üye olan çalışanlarda, sendikaların haklarını koruyabildiğini düşünenlerin oranı yüksek bir paya sahiptir. Bunun yanında, sendikaya üye olmayan veya daha önce üye olmamış çalışanlarda ise bu oran %62,6 olarak görülmektedir. Sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını ifade eden çalışanların üyelik durumlarına göre gerekçeleri ise;

- Sendikaya üye olan katılımcılar, sendikal yönetimin yetersizliğini (%22,4) en yüksek oranla belirtmekte; ardından işverenlerin baskıcı tutumu (%20,4) ve benzer oranla yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması (%14,3) ve çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması (%14,3) gelmektedir.
- Sendikaya olmayan katılımcılarda ise, sendikal yönetimin yetersizliği (%18,3) ilk sırada gelmekte; işverenlerin baskıcı tutumu (%17,5), yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması (%11,8) ve sendikal demokrasinin olmayışı (%11,4) sırasıyla gelmektedir. Burada çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmamasının oranı (%5,2) diğer gruba göre oldukça düşüktür.

Tablo 4.8. Çalışanların sendika üyeliklerine göre sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu

Y kuşağı (Çalışanlar)	Sendikaya üye olanlar		Sendikaya üye olmayanlar		Toplam	
Sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evet	81	83,5	137	62,6	218	69,0
Hayır	16	16,5	82	37,4	98	31,0
Toplam	97	100	219	100	316	100
Koruyamıyorsa nedenleri*;						
• Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması	7	14,3	27	11,8	34	12,2
• İşverenlerin baskıcı tutumu	10	20,4	40	17,5	50	18,0
• Kamuoyu tepkisi	1	2,0	7	3,1	8	2,9
• Sendikal yönetimin yetersizliği	11	22,4	42	18,3	53	19,1
• Sendikal demokrasinin bulunmaması	3	6,1	26	11,4	29	10,4
• İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği	5	10,2	16	7,0	21	7,6
• Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması	0	0,0	4	1,7	4	1,4
• Sendikaların veya çalışanların yeterli parasal birikime sahip olamaması	1	2,0	11	4,8	12	4,3
• Çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması	7	14,3	12	5,2	19	6,8
• İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği	1	2,0	16	7,0	17	6,1
• Türkiye'nin az gelişmişliği	1	2,0	20	8,7	21	7,6
• Ekonomik konjonktür	2	4,1	8	3,5	10	3,6
Toplam	49	100	229	100	278	100

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

4.5.2. İşsizlerin sendikaya üyelik istekleri ile sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu

İşsizlerin sendikaya üye olma isteğine göre, sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu ve koruyamıyorsa gerekçelerinin neler olduğuna ilişkin dağılım Tablo 4.9.’da yer almaktadır.

Tablo 4.9. İşsizlerin sendika üyelik isteklerine göre sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu

Y kuşağı (İşsizler)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda kararsızım		Toplam	
Sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu	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 bulunmaması	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 veren işsizlerin cevapları dikkate alınmıştır. Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Tablo 4.9.'a göre, 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 işsizler, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiği veya koruyamadığı konusunda neredeyse benzer oranlara sahip olduğu tablodan anlaşılmaktadır. Tablo 4.9.'da, sendikaya üye olmak isteyen, istemeyen veya bu konuda kararsız olan işsizlerin sendikaların hakları koruyamaması gerekçelerine ilişkin düşünceleri ise şu şekildedir:

- Sendikaya üye olmak isteyenlerde benzer oranla (%17,4) sendikal yönetimin yetersizliği ve işverenlerin baskıcı tutumu en yüksek oranlara sahiptirler. Bunları sendikal demokrasinin bulunmayışı (%13) ve yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması (%10,9) takip etmektedir.
- Sendikaya üye olmak istemeyenlerde, sendikal demokrasinin olmayışı (%19,2) ilk sırada yer alıp; sendikal yönetimin yetersizliği (%16,7) ve Türkiye'nin az gelişmişliği (%11,5) sırasıyla gelmektedir. İşverenlerin baskıcı tutumu ve kamuoyu tepkisi (%10,3) aynı oranlara sahiptirler.
- Sendikaya üye olmak konusunda kararsız olanlarda ise, sendikal yönetimin yetersizliği ve yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması aynı oranla (%17) en yüksek paya sahiptirler. Ardından işverenlerin baskıcı tutumu (%14,9) ve Türkiye'nin az gelişmişliği (%12,8) gerekçeleri gelmektedir.

4.5.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik istekleri ile sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu

Öğrencilerin sendikaların çalışanların haklarını korumasında etkili olup olmadığına yönelik sendikaya üye olma isteği değişkenine ilişkin verilerin yer aldığı Tablo 4.10.'a göre, üye olmada istekli ve kararsız olan öğrencilerin çoğu sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini düşünmektedir. İşsizler ile karşılaştırıldığında öğrencilerin oranının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. İşsizlerde olduğu gibi sendikalara üye olmak istemeyen öğrencilerde de sendikaların hakları koruyabildiğini ve koruyamadığını düşünenlerin oranları birbirine yakındır.

Tablo 4.10.'a göre sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının gerekçeleri incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmaktadır:

- Sendikaya üye olmak isteyen öğrencilerde sendikaların hakları koruyamamasının gerekçelerinin başında yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması (%18,9) gelmektedir. Türkiye'nin az gelişmişliği %17'lik ve işverenlerin baskıcı tutumu %15,1'lik oranlara sahiptirler. Sendikal yönetimin yetersizliği ve sendikal demokrasinin olmayışı aynı orana (%11,3) sahip olup diğerlerinin arkasından gelmektedir.

Tablo 4.10. Öğrencilerin sendika üyelik isteklerine göre sendikaların çalışanların haklarını koruması durumu

Y kuşağı (Öğrenciler)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda kararsızım		Toplam	
Sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evvet	64	80,0	29	51,8	78	71,6	171	69,8
Hayır	16	20,0	27	48,2	31	28,4	74	30,2
Toplam	80	100	56	100	109	100	245	100
Koruyamıyorsa nedenleri*;								
• Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması	10	18,9	8	10,7	15	18,8	33	15,9
• İşverenlerin baskıcı tutumu	8	15,1	10	13,3	13	16,3	31	14,9
• Kamuoyu tepkisi	3	5,7	4	5,3	2	2,5	9	4,3
• Sendikal yönetimin yetersizliği	6	11,3	16	21,3	14	17,5	36	17,3
• Sendikal demokrasinin bulunmayışı	6	11,3	10	13,3	10	12,5	26	12,5
• İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği	4	7,5	5	6,7	5	6,3	14	6,7
• Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması	1	1,9	3	4,0	2	2,5	6	2,9
• Sendikaların veya çalışanların yeterli parasal birikime sahip olamaması	1	1,9	4	5,3	1	1,3	6	2,9
• Çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması	1	1,9	3	4,0	4	5,0	8	3,8
• İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği	1	1,9	5	6,7	4	5,0	10	4,8
• Türkiye'nin az gelişmişliği	9	17,0	4	5,3	7	8,8	20	9,6
• Ekonomik konjonktür	3	5,7	3	4,0	3	3,8	9	4,3
Toplam	53	100	75	100	80	100	208	100

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

- Ayrıca Tablo 4.10.’da sendikaya üye olmak istemeyenler, gerekçe olarak yüksek oranla sendikal yönetimin yetersizliğini (%21,3) göstermektedirler. Daha sonrasında aynı orana sahip işverenlerin baskıcı tutumu ve sendikal demokrasinin bulunmayışı (%13,3) gelmektedir. Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması ise %10,7’lik bir paya sahiptir.
- Aynı tabloda, sendikaya üye olmada kararsız olduğunu belirten katılımcılarda olumsuz düşünenlerin gerekçelerinde yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması

(%18,8) en yüksek orana sahiptir. Bunu sendikal yönetimin yetersizliği (%17,5) ve işverenlerin baskıcı tutumu (%16,3) takip etmektedir. Sendikal demokrasinin bulunmayışı (%12,5) ise dördüncü sırada gösterilen gerekçedir.

4.6. Eğitim Verilmesi Gereken Konular

Sendikaların faaliyetlerinden biri çalışanlara veya diğer gruplara yönelik olarak eğitim verilmesidir. Sendikaların hangi konularda eğitim vermesi gerektiğinin ortaya konularak çalışanlar, işsizler ve öğrencilerin taleplerine göre eğitim konularının belirlenmesi ile sendikaların verdikleri hizmetlerin bireylerin gözündeki öneminin artırılması mümkündür. Tablo 4.11.'de eğitim talebinin nasıl değiştiği çalışan, işsiz ve öğrenci ayrımı yapılarak ele alınmaktadır.

Tablo 4.11. Sendikalardan talep edilen eğitim konuları

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Sendika-eğitim*;	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Sendikacılık bilgisi	194	20,9	85	16,7	131	16,9	410	18,5
• Ekonomi	84	9,0	48	9,4	61	7,9	193	8,7
• Hukuk	108	11,6	68	13,4	112	14,4	288	13,0
• İş sağlığı ve güvenliği	158	17,0	87	17,1	169	21,8	414	18,7
• Toplu sözleşme düzeni	157	16,9	68	13,4	107	13,8	332	15,0
• Çevre	20	2,2	21	4,1	19	2,4	60	2,7
• Stresle başa çıkma teknikleri	57	6,1	36	7,1	34	4,4	127	5,7
• Verimlilik ve kalite	56	6,0	36	7,1	63	8,1	155	7,0
• Yabancı dil	21	2,3	16	3,1	11	1,4	48	2,2
• Mesleki eğitim	75	8,1	43	8,5	69	8,9	187	8,4
Toplam	930	100	508	100	776	100	2214	100

*Tüm katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Tablo 4.11.'de toplamda tüm katılımcıların eğitim taleplerine bakıldığında; iş sağlığı ve güvenliği, sendikacılık bilgisi, toplu sözleşme düzeni ve hukuk konuları ön plana çıkmaktadır. Gruplar arasındaki değişime bakılacak olursa, çalışanlar en çok sendikacılık bilgisi hakkında eğitim verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme düzeni ve hukuk konuları üzerinde sendikaların yoğunlaşması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İşsizler ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verilmesi gerektiğini çoğunlukla ifade etmektedirler. Bunun yanında, sendikacılık bilgisi ile aynı oranla hukuk ve toplu sözleşme düzeni olması gerektiği

belirtilmektedir. Son olarak, öğrencilerin belirttikleri konular içerisinde yine iş sağlığı ve güvenliği en yüksek paya sahiptir. Sendikacılık bilgisi, hukuk ve toplu sözleşme düzeni konularında da eğitim taleplerinin olduğunu belirtmek mümkündür.

4.6.1. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre sendikal eğitim talebi

Sendikal eğitimler sadece sendikaların üyeleri için değil üye olmayan çalışanlar hatta işsizler ve öğrenciler ayrımı dikkate alınarak üye olmak isteği durumuna göre taleplerin belirlenmesi örgütlenebilme açısından önem arz etmektedir. Buna göre Tablo 4.12.'de çalışanların üyelik durumlarına; Tablo 4.13.'te işsizlerin ve Tablo 4.14.'te öğrencilerin sendikaya üye olma isteklerine göre hangi konularda eğitim talebi olduğuna yönelik verilerin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 4.12. Çalışanların sendika üyelik durumlarına göre sendikal eğitim talebi

Y kuşağı (Çalışanlar)	Sendikaya üye olanlar		Sendikaya üye olmayanlar		Toplam	
Sendika-eğitim*;	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Sendikacılık bilgisi	62	22,4	132	20,2	194	20,9
• Ekonomi	24	8,7	60	9,2	84	9,0
• Hukuk	18	6,5	90	13,8	108	11,6
• İş sağlığı ve güvenliği	36	13,0	122	18,7	158	17,0
• Toplu sözleşme düzeni	57	20,6	100	15,3	157	16,9
• Çevre	5	1,8	15	2,3	20	2,2
• Stresle başa çıkma teknikleri	25	9,0	32	4,9	57	6,1
• Verimlilik ve kalite	15	5,4	41	6,3	56	6,0
• Yabancı dil	10	3,6	11	1,7	21	2,3
• Mesleki eğitim	25	9,0	50	7,7	75	8,1
Toplam	277	100	653	100	930	100

*Çalışan katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Tablo 4.12.'de her iki grupta da (sendikaya üye olan ve olmayan) sendikacılık bilgisine ilişkin eğitim talebinin diğer eğitim konularına göre yüksek olduğu görülmektedir. Sıralamada farklılık gösterse de toplu sözleşme düzeni ve iş sağlığı ve güvenliği her iki grup içinde tercih edilen eğitim konuları arasındadır.

4.6.2. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi

Aktif iş arayan işsizlerin sendikaya üye olma isteklerine göre eğitim konularındaki düşüncelerini belirten Tablo 4.13.'te, 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.

Tablo 4.13. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi

Y kuşağı (İşsizler)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Sendika-eğitim*;								
• Sendikacılık bilgisi	31	19	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

*İşsiz katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Tablo 4.13.'te, sendikaya üye olmak istemeyen ve kararsız olan işsizler, 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 işsizlerde ilaveten ekonomi konusunda da eğitim talebi olduğu Tablo 4.13.'ten anlaşılmaktadır.

4.6.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi

Öğrenci olduğunu belirten katılımcıların sendikaya üyelik konusundaki düşünceleri değişkenine göre sendikaların hangi eğitim konularına önem vermesi gerektiğine ilişkin veriler Tablo 4.14.'te yer almaktadır.

Belirtilen göre sendikaya üye olmak isteyen/istemeyen veya kararsız olan öğrencilerde; iş sağlığı ve güvenliği, sendikacılık bilgisi, toplu sözleşme düzeni ve hukuk konuları değişen oranlarla ön plana çıkmaktadır. Sendikaya üye olmak istemeyen

öğrenciler aynı zamanda toplu sözleşme ile aynı oranda ekonomi konusunda da eğitim taleplerini belirtmektedirler.

Tablo 4.14. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal eğitim talebi

Y kuşağı (Öğrenci)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Sendika-eğitim*;								
• Sendikacılık bilgisi	49	18,0	27	16,1	55	16,4	131	16,9
• Ekonomi	17	6,3	17	10,1	27	8,0	61	7,9
• Hukuk	36	13,2	25	14,9	51	15,2	112	14,4
• İş sağlığı ve güvenliği	61	22,4	33	19,6	75	22,3	169	21,8
• Toplu sözleşme düzeni	45	16,5	17	10,1	45	13,4	107	13,8
• Çevre	5	1,8	7	4,2	7	2,1	19	2,4
• Stresle başa çıkma teknikleri	11	4,0	7	4,2	16	4,8	34	4,4
• Verimlilik ve kalite	22	8,1	15	8,9	26	7,7	63	8,1
• Yabancı dil	4	1,5	4	2,4	3	0,9	11	1,4
• Mesleki eğitim	22	8,1	16	9,5	31	9,2	69	8,9
Toplam	272	100	168	100	336	100	776	100

*Öğrenci katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

4.7. Sendikal Bilgilere Ulaşma

Katılımcıların sendikal bilgilere nasıl ulaştığı sorusu sadece sendika üyesi olanlara değil tüm katılımcılara sorulmaktadır. Çünkü sendikal örgütlenmede bilgilere ulaşıp ulaşılmadığı hatta nasıl ulaşıldığı önem arz etmektedir. Bu soruda sendikal bilgilere ulaştığını belirten katılımcıların birden fazla kanalı kullanabileceği göz önünde bulundurulmaktadır.

Tablo 4.15'e göre öncelikle tüm katılımcıların verilerine bakmak gerekirse, çoğunun sendikal bilgilere ulaştığı görülmektedir. Ancak neredeyse her 4 bireyden 1'i sendikal bilgilere ulaşmadığını belirtmektedir. Bu rakam oldukça yüksektir. Sendikal bilgilere ulaştıklarını belirten katılımcıların %23,5'i e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.) kanalı ile ulaştıklarını yüksek bir oranla belirtmektedirler. Bu oranın yüksek çıkmasının temel sebeplerinden biri Y kuşağının temel özelliklerinin ve teknolojinin günümüzde yaygın olmasının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Diğer taraftan katılımcılar sendikalara ilişkin bilgi alma konusunda TV, radyo ve gazetelerden önemli ölçüde yararlanmaktadırlar. Sendikanın örgütlü olduğu bölgede

sendikayı temsilen hareket eden kişiler yani yerel sendika temsilcilerinin birinci sırada olması beklenirken bu bilgi kanalı üçüncü sırada teknolojinin gerisinde kalmaktadır.

Tablo 4.15. Sendikal bilgilere ulaşma durumu

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Herhangi bir bilgiye ulaşmadım.	77	24,4	44	23,7	51	20,6	172	23,0
• Bilgiye ulaştım.	239	75,6	142	76,3	194	79,4	575	77,0
Toplam	316	100	186	100	245	100	747	100
Sendikal bilgi*;								
• Sendikanın dergileri	88	14,2	30	9,2	59	11,3	177	12,1
• Yerel sendika temsilcisi	130	21,0	48	14,7	49	9,4	227	15,5
• E-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.)	130	21,0	72	22,0	142	27,3	344	23,5
• Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler	64	10,4	37	11,3	55	10,6	156	10,6
• Yerel sendika şubesi	32	5,2	33	10,1	35	6,7	100	6,8
• TV, radyo, gazeteler	90	14,6	57	17,4	94	18,1	241	16,5
• İşyeri toplantıları	16	2,6	10	3,1	11	2,1	37	2,5
• Diğer üyelerden	45	7,3	27	8,3	49	9,4	121	8,3
• Sendika posterleri	23	3,7	13	4,0	26	5,0	62	4,2
Toplam	618	100	327	100	520	100	1465	100

*Tüm katılımcılara birden fazla sık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Tablo 4.15.'te çalışanlar özelinde bakıldığında, öncelikle %24,4'ü sendikalarla ilgili herhangi bir bilgiye ulaşmadıklarını belirtmektedirler. Bilgiye ulaşanların çoğu, bilgi kanallarından yerel sendika temsilcisi ile aynı orana sahip e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (%21) kanalını kullanmaktadır. Burada akla gelen "Yerel sendika temsilcisi kanalının sendikaya üye olanların daha çok tercih ettiği bir kanal mı?" sorusunun cevabını diğer tablo olan Tablo 4.16.'da bulmak mümkündür. Tv, radyo ve gazeteler (%14,6) bilgi kanalı ile nerdeyse aynı orana sahip sendikanın dergileri (%14,2) diğerlerine göre çoğunlukla tercih edilen diğer bilgi kanallarıdır.

İşsizlerin %23,7'si herhangi bir bilgiye ulaşmadıklarını belirtirken; bilgiye ulaşanlar ise, bunun daha çok e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (%22) kanalı ile olduğunu ifade etmektedirler. Daha sonrasında Tv, radyo ve gazeteler (%17,4) ve yerel sendika temsilcisi (%14,7) gelmektedir.

Öğrencilerde ise, sendikalarla ilgili bilgilere ulaşmama oranı %20,6'dır. Sendikal bilgilere ulaşanların %27,3'ü bunu e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kanalı ile gerçekleştirdiklerini en yüksek oranla belirtirken; ardından Tv, radyo ve gazeteler (%18,1) ve sendikanın dergileri (%11,3) gelmektedir.

4.7.1. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre sendikal bilgiye ulaşmaları

Katılımcıların sendikal bilgilere ulaşmalarının çalışan, işsiz veya öğrenci olmalarına göre nasıl değiştiğine bakıldıktan sonra üyelik durumuna veya üye olma isteğine göre nasıl değişiklik gösterdiğinin de ortaya konulması gerekmektedir. Böylece sendikaların örgütlenme stratejilerinde bireylere ulaşmada hangi kanalların kullanılması gerektiğinin belirlenmesi hususunda yol gösterici olması beklenmektedir. Bu amaçla, çalışan, işsiz ve öğrenci ayrımı ile üyelik ve üye olma isteği durumlarına ilişkin tablolar (Tablo 4.16., Tablo 4.17. ve Tablo 4.18.) hazırlanmıştır.

Tablo 4.16. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre sendikal bilgiye ulaşma

Y kuşağı (Çalışanlar)	Sendikaya üye olanlar		Sendikaya üye olmayanlar		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Herhangi bir bilgiye ulaşmadım.	8	8,2	69	31,5	77	24,4
• Bilgiye ulaştım.	89	91,8	150	68,5	239	75,6
Toplam	97	100	219	100	316	100
Sendikal bilgi*;						
• Sendikanın dergileri	55	22,2	33	8,9	88	14,2
• Yerel sendika temsilcisi	79	31,9	51	13,8	130	21,0
• E-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.)	33	13,3	97	26,2	130	21,0
• Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler	24	9,7	40	10,8	64	10,4
• Yerel sendika şubesi	17	6,9	15	4,1	32	5,2
• TV, radyo, gazeteler	8	3,2	82	22,2	90	14,6
• İşyeri toplantıları	7	2,8	9	2,4	16	2,6
• Diğer üyelerden	16	6,5	29	7,8	45	7,3
• Sendika posterleri	9	3,6	14	3,8	23	3,7
Toplam	248	100	370	100	618	100

*Çalışan katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Çalışanların sendika üyelik durumuna göre sendikal bilgilere ulaşma durumlarını gösteren Tablo 4.16.'ya bakıldığında, sendikaya üye olan katılımcıların büyük bir

çoğunluğu sendikal bilgilere ulaştıklarını belirtirken; %31,9'u sendikal bilgilere yerel sendika temsilcisi ve %22,2'lik oranla sendikanın dergileri kanalları aracılığıyla ulaşmaktadırlar. Tüm katılımcılarda en yüksek paya sahip olan e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.) kanalı %13,3 payla burada üçüncü sırada yer almaktadır. “Yerel sendika temsilcisi kanalının sendikaya üye olanların daha çok tercih ettiği bir kanal mı?” sorusuna cevap vermek gerekirse; Tablo 4.16.'da görüldüğü üzere sendika üyeliği olan çalışanlar yerel sendika temsilcisi bilgi kanalını yüksek oranla tercih etmektedirler.

Sendikaya üye olmayan veya olmamış katılımcılarda ise, diğer gruba göre daha yüksek oranda sendikal bilgiye ulaşmama söz konusudur. Tüm katılımcılarda olduğu gibi burada da e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kullanımı (%26,2) en çok tercih edilen bilgi kanalıdır. Tv, radyo ve gazeteler %22,2 ve yerel sendika temsilcisi %13,8'lik oranlarla sendikal bilgilere ulaşmada kullanılmaktadır.

4.7.2. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşmaları

İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşma kanallarına göre hazırlanan Tablo 4.17.'ye bakıldığında, işsizlerde sendikaya üye olmak istemesine rağmen, %19'u sendikal bilgilere ulaşmadıklarını belirtmektedirler. Sendikal bilgilere ulaştıklarını belirtenlerin en çok kullandığı kanal ise e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (%19) olarak görülmektedir. Ayrıca, sendikalara ilişkin bilgi alma konusunda yerel sendika temsilcisi (%16,5) ve Tv, radyo, gazeteler (%14,9) sendikaya üye olmak isteyen işsizler tarafından tercih edilmektedir.

Üyelik konusunda kararsız olduğunu belirten işsizler ise, diğer iki gruba benzer bir şekilde sendikal bilgilere ulaşanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Sendikal bilgiye ulaşanların e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (%24) kanalını daha fazla tercih ettikleri; ayrıca Tv, radyo, televizyon (%20,7) kanalından yüksek oranla faydalandıklarını söylemek mümkündür.

Her üç grupta da öncelikle sendika ile ilgili bilgilere ulaşmayanların oranı yüksektir. Sendikal bilgilere ulaşanların ise, en çok kullandığı kanal değişmeksizin “e-mail, internet sayfası ve sosyal medya” olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.17. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşma

Y kuşağı (İşsizler)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda 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, twitter, 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.

4.7.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşmaları

Üniversite son sınıf öğrencilerinin sendikaya üye olma isteği düşüncelerine ilişkin olarak hazırlanan Tablo 4.18.'de, sendikaya üye olmak isteyenlerin %11,3'ü sendikalarla ilgili bilgiye ulaşmadıklarını belirtmektedir. Bilgiye ulaşanlar ise; e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (%24,8) kanalını çoğunlukla kullanmaktadırlar. Tv, radyo, televizyon ise %18,9'luk oranla ikinci sırada gelmektedir.

Sendikaya üye olmak istemeyen öğrencilerin yüksek bir oranı (%37,5) sendikalarla ilgili herhangi bir bilgiye ulaşmamaktadırlar. Kalan grup ise, üye olmak isteyenler ile aynı kanalları (e-mail, internet sayfası ve sosyal medya %26,7 ve Tv, radyo, televizyon %16,3) tercih etmektedirler.

Tablo 4.18. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre sendikal bilgiye ulaşma

Y kuşağı (Öğrenciler)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Herhangi bir bilgiye ulaşmadım.	9	11,3	21	37,5	21	19,3	51	20,6
• Bilgiye ulaştım.	71	88,7	35	61,5	88	80,7	194	79,4
Toplam	80	100	56	100	109	100	245	100
Sendikal bilgi*;								
• Sendikanın dergileri	25	12,1	8	9,3	26	11,4	59	11,3
• Yerel sendika temsilcisi	19	9,2	10	11,6	20	8,8	49	9,4
• E-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.)	51	24,8	23	26,7	68	29,8	142	27,3
• Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler	21	10,2	12	14,0	22	9,6	55	10,6
• Yerel sendika şubesi	14	6,8	6	7,0	15	6,6	35	6,7
• TV, radyo, gazeteler	39	18,9	14	16,3	41	18,0	94	18,1
• İşyeri toplantıları	3	1,5	3	3,5	5	2,2	11	2,1
• Diğer üyelere	22	10,7	9	10,5	18	7,9	49	9,4
• Sendika posterleri	12	5,8	1	1,2	13	5,7	26	5,0
Toplam	206	100	86	100	228	100	520	100

*Öğrenci katılımcılara birden fazla sık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Üyelik konusunda kararsız olan öğrencilerin %19,3'ü sendikalarla ilgili bilgilere ulaşmamakta; diğer iki grupta olduğu gibi e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kanalından bilgi edinmek için en yüksek oranla faydalanmaktadır. Tv, radyo, televizyon kanalı ile %18'lik bir payla bilgiye ulaşılmaktadır.

Sendikaya üye olmak istemeyen öğrencilerde, sendikal bilgiye ulaşmayan oranı diğerlerine göre oldukça yüksektir. Y kuşağının özelliklerinden kaynaklı olarak burada da en çok tercih edilen bilgi kanalının üç farklı grupta da en yüksek oranlarla “e-mail, internet sayfası ve sosyal medya” olduğu Tablo 4.18.'den ulaşılmaktadır.

4.8. Türkiye’de Çalışma Hayatındaki Sorunlar

Sendikalar ile ilgili bilgilere ulaşma kanallarının çalışan, işsiz ve öğrenci Y kuşağı katılımcılarda nasıl değiştiği; hatta üyelik durumu ve üye olma isteği değişkenine göre ele alındıktan sonra katılımcıların Türkiye’de çalışma hayatında gördüğü önemli sorunların neler olduğuna ilişkin verileri incelemek gerekmektedir. Sendikalarında bu sorunlar üzerinde yoğunlaşması, örgütlenmenin önündeki engellerden birini çözüme

kavuşturmak açısından önem arz etmektedir. Tablo 4.19.'da katılımcıların tümü ve üç farklı gruba göre çalışma hayatındaki problemlerin neler olduğuna yönelik düşüncelerinin verileri yer almaktadır.

Tablo 4.19. *Türkiye’de çalışma hayatında önemli görülen sorunlar*

Y kuşağı	Çalışan		İşsiz		Öğrenci		Toplam	
Ülkemizdeki sorunlar*;	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Ücretlerin yetersizliği	269	29,2	129	24,3	183	24,3	581	26,3
• Uzun çalışma saatleri	153	16,6	102	19,2	138	18,3	393	17,8
• İş güvencesinden yoksunluk	119	12,9	86	16,2	138	18,3	343	15,5
• İşsizlik	102	11,1	103	19,4	118	15,6	323	14,6
• Yasal düzenlemelerin yetersizliği	92	10,0	31	5,8	50	6,6	173	7,8
• Sendikaların güçsüzlüğü	52	5,6	24	4,5	31	4,1	107	4,9
• Sosyal sigortaların yetersizliği	19	2,1	15	2,8	27	3,6	61	2,8
• Emeklilik yaşının yüksekliği	116	12,6	40	7,5	69	9,2	225	10,2
Toplam	922	100	530	100	754	100	2206	100

*Tüm katılımcılara birden fazla sık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Katılımcıların tümünden elde edilen verilere ilişkin Tablo 4.19.’a bakıldığında, çalışma hayatında en önemli sorun ücretlerin yetersizliği görülmektedir. Bunun yanında, uzun çalışma saatleri ve iş güvencesinden yoksunluk çalışma hayatındaki diğer sorunlar olarak ifade edilmektedir. Bu verilere göre, Türkiye’de uzun saatler çalışılmasına rağmen yetersiz ücret alındığını ve iş güvencesinden yoksun olunduğunu belirtildiğinin sonucuna ulaşılmaktadır. Bu temel sorunu tamamlayıcı bir sorun olarak da, işsizlik yakın bir oranla Türkiye’deki diğer bir sorun olarak görülmektedir. Gruplar arasında problemlerin nasıl değiştiği incelendiğinde Tablo 4.19.’dan şu sonuçlar çıkarılmaktadır:

- Çalışanlar, en önemli sorunu ücretlerin yetersizliği olarak görmektedirler. Çalışma hayatında bir iş sözleşmesine göre istihdam edilen bu grup ikinci olarak uzun çalışma saatleri ve çalışmalarına rağmen her an işlerinden çıkarılma tedirginliği içerisinde olduklarını belirten iş güvencesinden yoksunluk problemini ifade etmektedirler. Ayrıca emeklilik yaşının yüksekliği de problem olarak diğerlerine yakın bir oranla bu grup içerisinde kendine yer bulmaktadır.

- İşsizlerde işsizlik sorunu en yüksek orana sahip olması beklenirken, bu grupta da ücretlerin yetersizliği en önemli sorun olarak görülmektedir. Ardından işsizlik ve uzun çalışma saatleri gelmektedir. Ayrıca iş güvencesinden yoksunluk da önemli sorunlar arasında yer almaktadır.
- Öğrencilerde ise, diğer iki grupta olduğu gibi ücretlerin yetersizliği %24,3'lük bir oranla en önemli problem olarak görülmektedir. Bunun sonrasında aynı orana sahip uzun çalışma saatleri ve iş güvencesinden yoksunluk gelmektedir. İşsizlik sorunu ise, %15,6'lık bir orana sahiptir.

4.8.1. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre çalışma hayatındaki sorunlar

Tablo 4.20.'de sendikaya üye olduğunu belirten çalışanlara göre, Türkiye'de çalışma hayatında gördüğü en önemli sorun ücretlerin yetersizliğidir. Emeklilik yaşının yüksekliği ve iş güvencesinden yoksunluk ücretlerin yetersizliğini takip etmektedir. Uzun çalışma saatleri %11,9'luk bir orana sahiptir.

Tablo 4.20. Çalışanların sendikaya üyelik durumlarına göre çalışma hayatındaki sorunlar

Y kuşağı (Çalışanlar)	Sendikaya üye olanlar		Sendikaya üye olmayanlar		Toplam	
Ülkemizdeki sorunlar*;	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Ücretlerin yetersizliği	85	30,7	184	28,5	269	29,2
• Uzun çalışma saatleri	33	11,9	120	18,6	153	16,6
• İş güvencesinden yoksunluk	35	12,6	84	13,0	119	12,9
• İşsizlik	24	8,7	78	12,1	102	11,1
• Yasal düzenlemelerin yetersizliği	24	8,7	68	10,5	92	10,0
• Sendikaların güçsüzlüğü	18	6,5	34	5,3	52	5,6
• Sosyal sigortaların yetersizliği	4	1,4	15	2,3	19	2,1
• Emeklilik yaşının yüksekliği	54	19,5	62	9,6	116	12,6
Toplam	277	100	645	100	922	100

*Çalışan katılımcılara birden fazla sık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Sendika üyeliği olmayan katılımcılara göre, diğer grupta olduğu gibi ücretlerin yetersizliği en yüksek orana sahip olduğu Tablo 4.20.'de görülmektedir. Ardından uzun çalışma saatleri ve iş güvencesinden yoksunluk gelmektedir. İşsizlikte hemen arkalarından önemli sorunlar arasındadır. Sendika üyeliği bulunmayan bu grubun

sendikaya çekebilmek için uygulanacak stratejilerin bu sorunlar üzerinde yoğunlaştırılması gerekliliği ortadadır.

4.8.2. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar

İşsizler sendikaya üyelik potansiyeli yüksek bir grup olarak kabul edildiğinde sendikaya üyelik düşüncesinde olan/olmayan veya bu konuda kararsız olan katılımcıların tümü için çalışma hayatında en önemli sorun ücretlerin yetersizliği olarak Tablo 4.21.'de görülmektedir. Sendikaya üye olmak isteyen işsizler için diğer sorunlar ise, işsizlik ile aynı oranlarla uzun çalışma saatleri ve iş güvencesinden yoksunluktur.

Tablo 4.21. İşsizlerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar

Y kuşağı (İşsizler)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda kararsızım		Toplam	
Ülkemizdeki sorunlar*;	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Ücretlerin yetersizliği	45	26,9	33	23,2	51	23,1	129	24,3
• Uzun çalışma saatleri	28	16,8	29	20,4	45	20,4	102	19,2
• İş güvencesinden yoksunluk	28	16,8	27	19,0	31	14,0	86	16,2
• İşsizlik	34	20,4	23	16,2	46	20,8	103	19,4
• Yasal düzenlemelerin yetersizliği	10	6,0	9	6,3	12	5,4	31	5,8
• Sendikaların güçsüzlüğü	6	3,6	8	5,6	10	4,5	24	4,5
• Sosyal sigortaların yetersizliği	4	2,4	4	2,8	7	3,2	15	2,8
• Emeklilik yaşının yüksekliği	12	7,2	9	6,3	19	8,6	40	7,5
Toplam	167	100	142	100	221	100	530	100

*İşsiz katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Sendikaya üye olmak konusunda ikna edilmesi gereken yani üye olmak istemeyen katılımcılar ise; ücretlerin yetersizliği ardından uzun çalışma saatleri, iş güvencesinden yoksunluk ve işsizlik sorunlarını çalışma hayatında önemli gördüklerini ifade etmektedirler. Üyelik hususunda ikna edilmesi gereken bir diğer grup olan kararsızlar ise; yetersiz ücretler ile işsizlik, uzun çalışma saatleri ve iş güvencesinden yoksunluk sorunları üzerinde yoğunlaşmaktadırlar.

4.8.3. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar

Öğrencilere yöneltilen sendikaya üye olma isteği ile çalışma hayatındaki sorunlara ilişkin sorularının birlikte değerlendirilmesine ilişkin Tablo 4.22. hazırlanmıştır.

Tablo 4.22. Öğrencilerin sendikaya üyelik isteklerine göre çalışma hayatındaki sorunlar

Y kuşağı (Öğrenciler)	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendikaya üye olmak konusunda kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Ülkemizdeki sorunlar*;								
• Ücretlerin yetersizliği	55	21,8	46	26,4	82	25,0	183	24,3
• Uzun çalışma saatleri	41	16,3	34	19,5	63	19,2	138	18,3
• İş güvencesinden yoksunluk	52	20,6	30	17,2	56	17,1	138	18,3
• İşsizlik	37	14,7	26	14,9	55	16,8	118	15,6
• Yasal düzenlemelerin yetersizliği	21	8,3	8	4,6	21	6,4	50	6,6
• Sendikaların güçsüzlüğü	15	6,0	9	5,2	7	2,1	31	4,1
• Sosyal sigortaların yetersizliği	9	3,6	8	4,6	10	3,0	27	3,6
• Emeklilik yaşının yüksekliği	22	8,7	13	7,5	34	10,4	69	9,2
Toplam	252	100	174	100	328	100	754	100

*Öğrenci katılımcılara birden fazla sık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Tablo 4.22.'ye göre, üç grupta da yani üye olmak isteyen/istemeyen ve kararsız olan öğrenciler için çalışma hayatındaki en önemli sorun çalışanlar ve işsizlerde olduğu gibi ücretlerin yetersizliğidir. Belirtilen diğer sorunlarda benzerdir; ancak sıralamaları değişmektedir. Buna göre, sendikaya üye olmak isteyen öğrencilerde ücretlerin yetersizliğinin sonrasında iş güvencesinden yoksunluk, uzun çalışma saatleri ve işsizlik sırasıyla gelmektedir. Üye olmak istemeyenlerde ise; uzun çalışma saatleri, iş güvencesinden yoksunluk ve işsizlik şeklinde belirtilen tabloda görülmektedir. Sendikaların, üye olmak istemeyenlerin yanında üzerinde yoğunlaşması gereken kararsız öğrenciler grubunda da üye olmak istemeyenlerde olduğu gibi sırayla uzun çalışma saatleri, iş güvencesinden yoksunluk ve işsizlik olarak analizlere yansımaktadır.

4.9. Sendikalara Yönelik Görüşlerin İncelenmesi

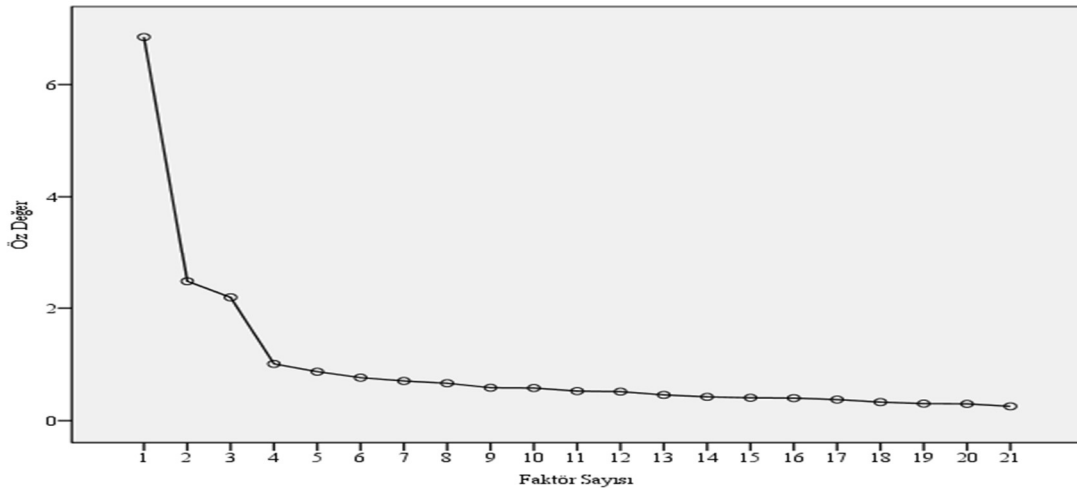
Bu başlık altında çalışmada kullanılan sendikal algı ve sendikal güç-hizmet algısı ölçeklerinin boyutlarında yer alan maddelerin yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmalarına ilişkin veriler verilmektedir. Ayrıca ölçeklerin ve boyutlarının ortalamaları ile ilgili analiz sonuçları da yorumlanmaktadır.

4.9.1. Sendikal algı ölçeği faktör analizi

Veri setinin faktör analizine uygunluğu ve örneklem yeterliliği, değişkenler arası ilişkinin gücünü ölçen Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's küresellik testleri ile kontrol edilmektedir. Faktör analizinin anlamlı olması yapılacak olan testlerdeki katsayıların anlamlı olmasıyla mümkündür. Bunun için KMO değerinin 0.50 değerinden yüksek olması kabul edilirliliğini ifade ederken (Kaiser, 1974, s. 35); Bartlett değerinin ise $\text{sig} < 0.05$ olmalıdır (Field, 2009, s. 660). Test sonucunda sendikal algı ölçeğinin veri setinin verilen değerlere göre anlamlı ve faktör analizine uygun olduğu (KMO: ,905 p: ,000; $P < 0,05$) belirlenmektedir.

Bu testten sonra ölçeği oluşturan maddeler Direct Oblimin rotasyonlu açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Grafik 4.1.'de sendikal algı ölçeğinin yığılma grafiği yer almaktadır.

Grafik 4.1. Sendikal algı ölçeğinin yığılma grafiği



Faktör analizi sonrası faktörlerin özdeğer, varyans ve toplam varyans yüzdeleri ile her bir maddeye ait faktör yüklerini gösteren Tablo 4.23. aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.23. Sendikal algı ölçeğinin faktör analizi

Faktör Yükleri				
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Sendika Boyutu	(md_4) Sendikalar, çalışanların sosyal haklarını (çalışma, adil ücret, vb.) koruyan örgütlerdir.	,908		
	(md_1) Sendikalar, çalışanların haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	,766		
	(md_2) Sendikalar, çalışanların haklarını korumak için gereklidir.	,755		
	(md_3) Sendikalar, güvenilir örgütlerdir.	,710		
	(md_5) Sendikalar, işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	,659		
	(md_7) Sendikalar, çalışanların iş güvencesini (iş ilişkisinin sürekliliği) arttıran örgütlerdir.	,650		
	(md_9) Sendikalar, çalışanları işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korurlar.	,601		
	(md_6) Sendikalı çalışanlar haklarını, sendikasız çalışanlardan daha iyi savunurlar.	,579		
	(md_8) Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolü vardır.	,546		
Devlet-İşveren Boyutu	(md_20) Devlet, çalışanların sendikaya üye olmalarını destekler/teşvik eder.		,858	
	(md_19) Devlet, sendikaların örgütlenmelerine yardımcı olmaktadır.		,803	
	(md_21) İşverenler, çalışanların sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder.		,778	
Üyelik Boyutu	(md_16) Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.		,835	
	(md_14) Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.		,811	
	(md_17) Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.		,755	
	(md_15) Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.	,437	,619	
	(md_18) Sendikaya üyelik çalışanın masrafını artırır.		,552	
Sendika-İşletme Boyutu	(md_11) Sendikalı çalışanı işten çıkarmak sendikasız çalışanı işten çıkarmaktan daha zordur.			,792
	(md_13) Sendikalı çalışanlar sendikasız çalışanlara göre daha iyi haklara sahiptir.			,791
	(md_12) Sendikalı çalışanlar daha özverili çalışır.			,612
	(md_10) Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.			,431
Özdeğer	6,847	2,478	2,192	1,010
Varyans	32,603	11,802	10,440	4,810
Toplam Varyans	32,603	44,405	54,845	59,655

Tablo 4.23.'e bakıldığında ölçekte yer alan maddelerde faktör yüklerinde en yüksek değer 0,908 iken en düşük değer yükü ise 0,431 olarak görülmektedir. Testin ölçmeyi amaçladığı özelliğe yüksek düzeyde sahip olan bireylerle, düşük düzeyde sahip olan bireyleri ayırt etme gücü olarak ifade edilen madde ayırt edicilik değerinin yorumlanmasında kullanılan ölçütler madde ayırt edici indeksi rakamlarına göre şu şekildedir (Crocker ve Algina, 1986; Tekin, 1996'dan aktaran Büyüköztürk vd., 2016, s.123):

- $\geq ,40$ ise madde çok iyi.
- ,30 ile ,39 arasında ise madde iyi düzeltme yapmadan ölçekte kullanılabilir. Ancak küçük geliştirmeler yapılabilir.
- ,20 ile ,29 arasında ise maddelerin düzeltilerek geliştirilmesi gerekir.
- $< ,20$ ise madde ölçekten çıkartılmalı ya da bütünüyle gözden geçirilmelidir.

Belirtilen değerlere göre, madde ayırt edicilik indeks değerleri $\geq ,40$ olduğundan maddeler çok iyi olarak değerlendirilebilmektedir. Md_15 olarak belirtilen “Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz” ifadesi her ne kadar birden fazla faktöre yükleme yapsada aralarındaki fark 0,1'den fazla olduğu için çıkartılma gereği görülmemektedir. Böylece, Tekin ve Tüfekçi (2015) tarafından geliştirilen turizm öğrencilerinin sendikal algısını ortaya koymak amacıyla “sendika”, “üyelik” ve “devlet ve işveren” olarak üç boyut altında toplanan ölçek bu çalışmada 4 boyut altında çıkmaktadır. Belirtilen 4 faktör, varyansın yaklaşık %59,65'ini açıklamaktadır. Bu değer %50'den büyük olması çalışma için yeterlidir. Tekin ve Tüfekçi'nin (2015) belirttiği sendika boyutu 13 maddeden oluşurken burada sendika boyutu 9 maddeden oluşmaktadır. Sendika boyutunu oluşturan diğer 4 ifade farklı bir boyut olarak çıkmaktadır. Üyelik boyutu ve devlet-işveren boyutu ise aynı kalmaktadır.

Ölçeğin boyutları sendika, üyelik ve devlet-işveren boyutu olarak belirtilmekte; ancak bu çalışmada farklı bir boyut ortaya çıkmakta ve içerdiği maddelerden yola çıkarak bu boyutu “sendika-işletme” boyutu olarak ifade etmek mümkündür. Böylece çalışmada ölçek “sendika, üyelik, devlet-işveren ve sendika-işletme” olarak 4 boyuttan oluşmaktadır.

Tekin ve Tüfekçi'nin (2015) çalışmasında 13 maddeden oluşan sendika boyutu genel olarak; sendikaların fonksiyonlarına ve sendikalı çalışmaya ilişkin olumlu ifadelerden oluştuğu için boyutun ortalamasının yüksek olması sendikalara yönelik

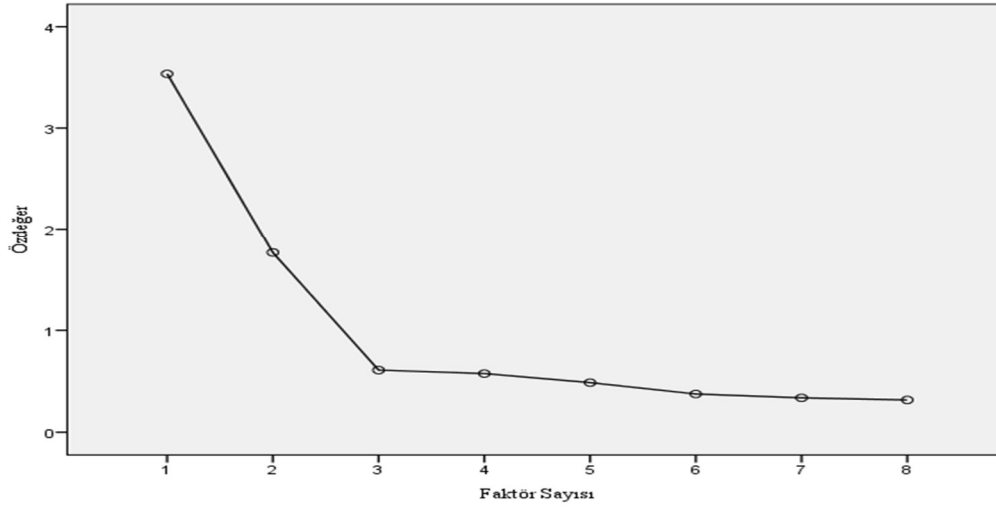
olumlu bir algı, düşük olması ise olumsuz bir algı olarak ele alınabilmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği üzere bu boyutta yer alan 4 ifade bu çalışmada farklı bir boyut altında çıkmaktadır. Sendika-işletme boyutu, sendikanın işletmeye ve iş güvencesine katkılarına ilişkin ifadelerden oluştuğu göz önüne alınırsa sendika boyutunda olduğu gibi boyutun ortalamasının yüksek olması sendikalara yönelik olumlu bir algı, düşük olması ise olumsuz bir algı olarak değerlendirmek gerekmektedir. 5 maddeden oluşan üyelik boyutu ise, sendika üyeliğinin çeşitli referans grupları (aile, sosyal çevre, devlet) tarafından olumsuz karşılanması ve risk faktörü olarak değerlendirilmesi gibi olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Bu boyutta ortalamanın yüksek olması sendika üyeliğine dair olumsuz bir algı, düşük olması ise olumlu bir algı olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme, sadece “sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin değerler” kısmında göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak önceki ve sonraki analizler için boyutta yer alan maddeler ters çevrilerek puanlanmaktadır. Bu yüzden diğer boyutlarda olduğu gibi ortalamanın yüksek olması sendika üyeliğine dair olumlu bir algıyı; düşük olması ise, olumsuz bir algıyı temsil etmektedir. Son olarak, devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye desteğine ilişkin algıyı ortaya koyan 3 maddeden oluşan devlet-işveren boyutunun ortalamasının yüksek olması devlet/işverenin sendikal yapılanmaya desteğine dair olumlu bir algıyı; düşük olması ise olumsuz bir algıyı ortaya koymaktadır.

4.9.2. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeği faktör analizi

Diğer bir ölçek olan sendikal güç-hizmet algısı da sendikal algı ölçeğinin faktör analizi başlığı altında verilen kabul edilebilir değerler göz önünde bulundurularak, faktör analizine tabi tutulmuştur. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin de veri setinin faktör analizine uygun olduğu (KMO: 0,818 p: ,000; $P < 0,05$) belirlenmektedir.

Sendikal güç-hizmet ölçeğinde yapılan faktör analizine göre, ölçekte yer alan maddelerden herhangi birinin çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Faktör analizi sonuçları Grafik 4.2. ve Tablo 4.24. yer almaktadır.

Grafik 4.2. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin yığılma grafiği



Tablo 4.24. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin faktör analizi

Faktör Yükleri		
	Faktör 1	Faktör 2
Hizmet Boyutu	(md_27) Sendikalar çalışanların iş güvencelerini (iş ilişkisinin sürekliliği) geliştirmektedirler.	,891
	(md_28) Sendikalar çalışanların çalışma şartlarını ve ücretlerini iyileştirmektedirler.	,864
	(md_26) Sendikalar işverenlerin haksız eylemlerine karşı çalışanları korumaktadırlar.	,832
	(md_29) Sendikalar üyelerinin ödedikleri aidatların karşılığını vermektedirler.	,648
Güç Boyutu	(md_22) Sendikalar ülkemizin nasıl yönetileceği hususunda söz sahibidirler.	,847
	(md_24) Sendikalar ülkemizde seçimlerde kimin seçileceği konusunda etki sahibidirler.	,826
	(md_23) Sendikalar ülkemizde hangi yasaların çıkarılacağı hususunda etki sahibidirler.	,824
	(md_25) Sendikalar ülkemizde işverenlerden daha güçlüdürler.	,637
Özdeğer		3,535
Varyans		44,188
Toplam Varyans		66,239

Quinn ve Staines (1979) tarafından geliştirilen sendikal algıyı iki boyutuyla ortaya koymaya çalışan “sendikal güç-hizmet algısı” ölçeğinde belirtilen 2 faktör varyansın yaklaşık %66,23’ünü açıklamaktadır. Bu değer de %50’den büyük olması çalışma için

yeterlidir. Tablo 4.24.'e bakıldığında, ölçekte yer alan maddelerde faktör yüklerinde en yüksek değer 0,891 iken en düşük değer yükü ise 0,637 olarak görülmektedir. Bu değerlere göre, sendikal algı ölçeğinde olduğu gibi madde ayırt edicilik indeks değeri $\geq 0,40$ olduğundan maddeler çok iyi olarak değerlendirilebilmekte ve maddelerin ölçekten çıkarılması veya herhangi bir düzenlemeye gerek olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.24.'de yer alan ifadeler iki boyut altında toplanmakta ve 4 maddeden oluşmaktadır. Sendikal hizmet boyutu genel olarak; sendikaların çalışanları koruması, iş güvencesi sağlaması, çalışma şartlarını iyileştirmesi, aldıkları aidatların karşılığını vermesi gibi genel anlamda sendikaların hizmetlerine dair olumlu ifadelerden oluştuğu için boyutun ortalamasının yüksek olması sendikalara yönelik olumlu bir algı, düşük olması ise olumsuz bir algı olarak ele alınabilmektedir. Sendikal güç boyutu ise genel anlamda; sendikaların ülkede alınan kararları ve işvereni etkileme gücü üzerinde duran olumlu ifadelerin bir araya gelmesinden oluşmasından dolayı boyutun ortalamasının yüksek olması sendikaların etkileme gücüne dair olumlu bir algı, düşük olması ise olumsuz bir algıyı ortaya koymaktadır.

4.9.3. Sendikal algı ve sendikal hizmet-güç algısı ölçeklerinin güvenilirlik analizleri

Bu çalışmada kullanılan ölçekler ile elde edilen verilerin faydalı olmasının veya farklı zamanlarda kullanıldığında benzer sonuçları vermesi yani ölçmek istenilen değerleri tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesinin ortaya konulması güvenilirlik analizi ile gerçekleşme olanağı bulmaktadır (Çoşkun vd., 2015, s. 124). Bu yüzden çalışmada kullanılan ölçeklerin tutarlılığına ilişkin olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmaktadır.

Tablo 4.25. *Sendikal algı ölçeğinin güvenilirlik katsayıları*

Güvenilirlik Analizi	α	Madde Sayısı
Sendikal Algı Ölçeği	,879	21
Alt Boyutlar		
Sendika	,898	9
Sendika-İşletme	,741	4
Üyelik	,773	5
Devlet-İşveren	,802	3

Tekin ve Tüfekçi (2015)'nin çalışmasında öğrencilerin sendikal algısını ölçmeye yönelik uyguladıkları ölçekte faktör analizi sonucu yapılan güvenilirlik analizine göre,

güvenirlilik katsayısı 0,901 olarak hesaplanmış ancak alt boyutlara ait iç güvenirlik değerlerine yer verilmemiştir. Sendikal algı ölçeğinin çalışma kapsamında yapılan faktör analizi sonrası güvenirlik katsayı değerleri ise Tablo 4.25.'te yer almaktadır. Buna göre, çalışmada faktör analizi sonrası yapılan güvenirlik analizine göre sendikal algı ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,879 olarak sonuçlara yansımaktadır. Bu kat sayı 21 maddelik ölçek ile elde edilmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik kat sayıları; sendika boyutunda 0,898, sendika-işletme boyutunda 0,741, üyelik boyutunda 0,773 ve devlet-işveren boyutunda 0,802 olarak hesaplanmaktadır.

Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin faktör analizi sonrası güvenirlik hesaplamalarının yer aldığı Tablo 4.26.'da, ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,818 olarak görülmektedir.

Tablo 4.26. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin güvenirlik katsayıları

Güvenirlik Analizi	α	Madde Sayısı
Sendikal Güç-Hizmet Algısı	,818	8
Alt Boyutlar		
Sendikal Güç	,805	4
Sendikal Hizmet	,835	4

Sendikal güç-hizmet algısı ölçeğine ait güvenirlik katsayısı toplamda 8 maddenin yer aldığı ifadeye göre hesaplanmaktadır. Buna göre, ölçeğin boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları güç boyutunda 0,805 ve hizmet boyutunda 0,835 şeklinde Tablo 4.26.'daki analiz sonuçlarına yansımaktadır.

Her iki ölçekte güvenirlik analizlerinin yapılmasından sonra elde edilen değerlerin yorumlanması için ölçütlere bakıldığında; 0 ile 1 arası değerler alan alfa değerinin (α) kabul edilebilir bir değer olması için en düşük 0.7 olması gerekmektedir (Coşkun vd., 2015, s. 126). Ayrıca güvenirlik katsayılarının değerlerine göre güvenirlik değerlendirme ölçütlerinin aşağıdaki gibi olduğu belirtilmektedir (Tavşancıl, 2014, s. 29):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Belirtilen ölçütlere göre, hesaplanan değerler sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içerisinde yer almaktadır. Her iki ölçekte de hiçbir maddenin ölçeğin güvenilirliğini önemli ölçüde düşürmediği sonucuna ulaşıldığından dolayı ankette yer alan ölçek maddelerinden herhangi biri çıkarılmamaktadır. Hatta her iki ölçeğin güvenilirlik değerleri bize ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.9.4. Sendikal algı ölçeği ve boyutlarına ilişkin yüzde dağılımlar ile ortalamalar

Sendikal algının ortaya konulmasını amaçlayan 21 ifadenin boyutlarına göre, katılımcıların “kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5)” arasında yer alan işaretlemelerinin yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmalarına ilişkin betimsel istatistikler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4.27. Sendika boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar

Boyut	Madde No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	$\bar{X}$	Ss
			%	%	%	%	%		
Sendika	1	Sendikalar, çalışanların haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	6,4	7,9	13,5	45,5	26,6	3,78	1,118
	2	Sendikalar, çalışanların haklarını korumak için gereklidirler.	3,2	8,2	14,6	43,9	30,1	3,90	1,026
	3	Sendikalar güvenilir örgütlerdir.	4,3	12,3	43,9	27,8	11,6	3,30	0,974
	4	Sendikalar, çalışanların sosyal haklarını (çalışma, adil ücret, vb.) koruyan örgütlerdir.	4,1	11,0	23,4	46,6	14,9	3,57	1,006
	5	Sendikalar, işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	9,6	20,6	36,5	23,2	10,0	3,03	1,107
	6	Sendikalı çalışanlar haklarını, sendikasız çalışanlardan daha iyi savunurlar.	4,3	13,3	26,2	40,0	16,2	3,51	1,048
	7	Sendikalar, çalışanların iş güvencesini (iş ilişkisinin sürekliliği) arttıran örgütlerdir.	3,7	11,8	29,2	42,8	12,4	3,48	0,980
	8	Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolü vardır.	3,6	13,3	29,6	39,2	14,3	3,47	1,009
	9	Sendikalar, çalışanları işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korurlar.	4,1	11,9	24,5	46,3	13,1	3,52	1,000
Sendika Boyutu Ortalaması								3,50	0,764

Tablo 4.27. incelendiğinde sendikal algı ölçeğinin sendika boyutunda katılımcıların verdikleri cevaplara göre ortalaması en düşük olan madde (3,03±1,107), “sendikalar, işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir” şeklindeki ifadedir. Bunun karşısında ortalaması en yüksek olan madde (3,90±1,026) ise, “sendikalar, çalışanların haklarını korumak için gereklidirler” şeklindeki ifade olarak görülmektedir. Katılımcılar, sendikaların çalışanların haklarını korumak için gerekli olduğu görüşüne katılmaktadırlar. Ancak sendikaların işverenler karşısında güçlü bir örgüt olması konusunda kararsız oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.28. Sendika-işletme boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar

Boyut	Madde No	<u>Ifadeler</u>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	$\bar{X}$	Ss
			%	%	%	%	%		
Sendika-işletme	10	Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.	4,6	11,6	32,1	40,2	11,5	3,42	0,991
	11	Sendikalı çalışan işten çıkarmak, sendikasız çalışanı işten çıkarmaktan daha zordur.	5,6	15,5	25,0	36,7	17,1	3,44	1,113
	12	Sendikalı çalışanlar daha özverili çalışırlar.	9,1	22,9	37,5	22,1	8,4	2,98	1,073
	13	Sendikalı çalışanlar, sendikasız çalışanlara göre daha iyi haklara sahiptirler.	5,5	16,2	23,8	37,9	16,6	3,44	1,111
Sendika-işletme Boyutu Ortalaması								3,32	0,805

Tablo 4.28.’e göre, sendika-işletme boyutunda verilen cevaplara göre ortalaması en düşük olan madde (2,98±1,073), “sendikalı çalışanlar daha özverili çalışırlar” ifadesidir. En yüksek ve benzer ortalama (3,44±1,111) sahip iki madde yer almaktadır. Bunlar; “sendikalı çalışanı işten çıkarmak sendikasız çalışanı işten çıkarmaktan daha zordur” ve “sendikalı çalışanlar sendikasız çalışanlara göre daha iyi haklara sahiptir” ifadelerinin yer aldığı maddelerdir. Buna göre, katılımcılar sendikalı çalışanların daha özverili çalıştıkları konusunda kararsız bir tavır sergilerken; sendikalı çalışanların, işten çıkarılmasının daha zor ve daha iyi haklara sahip oldukları ifadelerine daha yüksek bir ortalama ile katıldıklarını belirtmektedirler.

Tablo 4.29. Üyelik boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar

Boyut	Madde No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	$\bar{X}$	Ss
			%	%	%	%	%		
Üyelik	14	Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.	23,0	33,5	29,7	10,8	2,9	2,37	1,044
	15	Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.	15,1	26,6	33,6	16,5	8,2	2,76	1,143
	16	Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.	25,8	35,2	25,3	10,3	3,3	2,30	1,066
	17	Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.	19,7	24,6	35,1	16,5	4,1	2,61	1,101
	18	Sendikaya üyelik çalışanın masrafını artırır.	15,4	29,3	36,3	14,6	4,4	2,63	1,048
Üyelik Boyutu Ortalaması								2,53	0,782

Tablo 4.29.'da ölçeğin üyelik boyutunda yer alan ifadelerde en düşük ortalamaya sahip madde (2,30±1,066), “sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz”dır. En yüksek ortalamanın yer aldığı madde ise (2,76±1,143), “sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz” ifadesidir. Bu boyut olumsuz ifadelerden oluştuğu için ortalamanın yüksek çıkması olumsuz bir algının olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Buna göre, katılımcılar sendikaya üye olmanın devlet tarafından desteklenmeyeceğine yönelik ifadeye diğer ifadelere oranla daha çok katılmaktadırlar. Ancak bu ifadenin puan aralığına bakıldığında, değer aralıklarına göre kararsızlığın hâkim olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında, sendikaya üye olmanın aile tarafından desteklenmemesi ifadesine ise katılmama oranı diğerlerine göre daha fazladır. Hatta bu ifadeye anketi cevaplayanlar katılmadıklarını belirtmektedirler. Yani, sendikaya üye olmanın ailesi tarafından destekleneceğini belirtmektedirler.

Tablo 4.30.'da, devlet-işveren boyutunda en düşük ortalaması olan maddenin (2,59±1,123), “işverenler, çalışanların sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder” ifadesinin yer aldığı madde olduğu görülmektedir. Sendika-işveren alt boyutunda ortalaması en yüksek olan madde (2,82±1,062) ise, “devlet, sendikaların örgütlenmelerine yardımcı olmaktadır” şeklinde ifade edilen maddedir.

Tablo 4.30. Devlet-işveren boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar

Boyut	Madde No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	$\bar{X}$	Ss
			%	%	%	%	%		
Devlet-İşveren	19	Devlet, sendikaların örgütlenmelerine yardımcı olmaktadır.	13,4	21,3	41,1	18,6	5,6	2,82	1,062
	20	Devlet, çalışanların sendikaya üye olmalarını destekler/teşvik eder.	14,5	22,1	39,2	19,0	5,2	2,78	1,074
	21	İşverenler, çalışanların sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder.	19,8	27,6	30,4	17,8	4,4	2,59	1,123
Devlet-İşveren Boyutu Ortalaması								2,73	0,919

Dikkat çeken sonuçlardan biri, Tablo 4.30.'da işverenlerin sendikaya üye olma konusunda çalışanları teşvik edici olması ifadesine katılımcıların onaylamadığı görülmektedir. Devletin çalışanların sendikaya üye olması hususu ile ilgili teşvik edici bir rol üstlendiği ifadesinde ise, katılımcıların kararsız oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Sendikaya üyeliğin devlet veya işveren tarafından desteklenmesi konusunda katılımcıların olumlu bir algıya sahip olduklarını söylemek zor gözükmemektedir.

Aşağıdaki Tablo 4.31.'de, sendikal algı ölçeğinin toplamı ve boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar yer almaktadır.

Tablo 4.31. Sendikal algı ölçeğinin boyutlarına ilişkin ortalamalar

Sendikal Algı Ölçeği		N	$\bar{X}$	Ss
Boyutlar	Sendika	747	3,50	0,764
	Sendika-İşletme	747	3,32	0,805
	Üyelik	747	2,53	0,782
	Devlet-İşveren	747	2,73	0,919
Toplam		747	3,35	0,573

Tablo 4.31.'e göre, boyutlar aritmetik ortalamalara bakılarak değerlendirildiğinde, en yüksek ortalamanın ($3,50 \pm 0,764$) sendika boyutunda, ikinci en yüksek aritmetik ortalamanın ($3,32 \pm 0,805$) sendika-işletme boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Üyelik boyutunda ise, en düşük ortalamanın ($2,53 \pm 0,782$) olduğu görülmektedir. Devlet-işveren boyutunda ortalama ise, $2,73 \pm 0,919$ 'dur.

Sendika, sendika-işletme ve devlet-işveren boyutları olumlu ifadelerden oluştuğu için bu boyutlarda aritmetik ortalamanın yüksek çıkmasıyla güçlü bir olumlu algının var olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sendika boyutundaki ortalama bakıldığında, katılımcıların boyutta yer alan ifadelere yönelik algılarının olumlu olduğu ve bu ifadelere katıldıkları görülmektedir. Ancak sendika-işletme boyutu ortalamasının 3 değerinin (3: Kararsızım) yeterince üzerinde olmaması ve değer aralıklarına göre kararsızlığın olduğu anlaşılmaktadır. Devlet-işveren boyutunda ise, sendika-işletme boyutuna göre daha düşük ortalama mevcut iken, burada da katılımcılarda kararsızlığın olduğunu söylemek mümkündür.

Üyelik boyutunun olumsuz ifadelerden meydana geldiğini belirtmekle beraber, bu boyutta ortalamanın düşük olması boyutta yer alan maddelere katılımın olmadığı sonucunu çıkarmaktadır. Buna göre, sendikaya üye olmanın masrafları arttırmadığı ve riskli olmadığı aynı zamanda aile, sosyal çevre ve devlet tarafından hoş karşılanacağına ilişkin katılımcıların olumlu algısının olduğu anlaşılmaktadır.

Sendikal algı ölçeğini oluşturan sendika, sendika-işletme, üyelik ve devlet-işveren boyutlarından üyelik boyutu olumsuz ifadelerden oluştuğundan olumsuz ifadelerin kodlamaları ters çevrilerek ortalama alındığında tüm katılımcıların sendikal algısını gösteren özet bir ortalama Tablo 4.31.'de ulaşılmaktadır. Bundan sonraki analizlerde de ters çevrilen kodlamalar kullanılmaktadır. Buna göre, üyelik alt boyutunda ortalamaların diğer boyutlarda olduğu gibi yüksek çıkması sendika üyeliğine yönelik olumlu bir algıyı temsil etmektedir. Tablo 4.31.'de görüldüğü üzere, katılımcıların belirtilen maddelere verdikleri cevaplara göre sendikal algı ölçeğinin ortalamasına ait değer $3,35 \pm 0,573$ olup; daha önce belirtildiği gibi bu değer, "kararsızım" ifadesine denk gelmektedir.

4.9.5. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeği ve boyutlarına ilişkin yüzde dağılımlar ile ortalamalar

Katılımcıların sendikal güç-hizmet algılarının ortaya konulmasına yönelik olan 8 ifadenin boyutlarına göre, katılımcıların "kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5)" arasındaki işaretlemelerinin yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmalarına ilişkin betimsel istatistikler sendikal algı ölçeğinde olduğu gibi Tablo 4.32. ve Tablo 4.33.'te verilmektedir.

Tablo 4.32. Sendikal güç boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar

Boyut	Madde No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	$\bar{X}$	Ss
			%	%	%	%	%		
Sendikal Güç	22	Sendikalar ülkemizin nasıl yönetileceği hususunda söz sahibidirler.	20,7	30,4	31,7	12,4	4,7	2,50	1,094
	23	Sendikalar ülkemizde hangi yasaların çıkarılacağı hususunda etki sahibidir.	21,4	32,3	31,3	12,0	2,9	2,43	1,045
	24	Sendikalar ülkemizde seçimlerde kimin seçileceği konusunda etki sahibidir.	25,0	32,5	28,1	11,6	2,7	2,34	1,059
	25	Sendikalar ülkemizde işverenlerden daha güçlüdür.	28,5	29,5	26,6	12,7	2,7	2,32	1,097
	Sendikal Güç Boyutu Ortalaması							2,39	0,853

Tablo 4.32.'ye bakıldığında, sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin boyutlarından biri olan sendikal güç boyutuna yönelik katılımcıların ilgili maddelere verdikleri yanıtların içerisinde en düşük ortalamaya sahip olan madde ($2,32 \pm 1,097$), “sendikalar ülkemizde işverenlerden daha güçlüdür” şeklindeki ifadedir. Ortalaması en yüksek madde ($2,50 \pm 1,094$) ise, “sendikalar ülkemizin nasıl yönetileceği hususunda söz sahibidirler” biçiminde ifade edilen maddedir. Buradan anlaşılabileceği üzere, katılımcılar Türkiye’de sendikaların işveren karşısında güçlü olduklarına inanmamaktadırlar. Ayrıca en yüksek ortalamanın çıktığı “sendikalar ülkemizin nasıl yönetileceği hususunda söz sahibidirler” ifadesine dahi katılmadıklarını belirtmektedirler.

Tablo 4.33.’te sendikal hizmet boyutunda katılımcıların verdikleri yanıtlara göre, ortalaması en düşük olan madde ($3,04 \pm 1,018$) “sendikalar üyelerinin ödedikleri aidatların karşılığını vermektedir” ifadesinin yer aldığı madde olarak görülmektedir. Yine bu boyutta ortalaması en yüksek olan madde ($3,33 \pm 0,993$) ise, “sendikalar çalışanların iş güvencelerini (iş ilişkisinin sürekliliği) geliştirmektedir” ifadesidir. Hem en düşük hem de en yüksek ortalamaların yer aldığı maddelerde, katılımcıların kararsızlığının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, sendikalara ödenen üyelik aidatlarının karşılığının verilmesi ve sendikaların çalışanların iş güvencelerinin geliştirmeleri hususlarında katılımcıların kararsızlığı söz konusudur.

Tablo 4.33. Sendikal hizmet boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar

Boyut	Madde No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum %	Katılmıyorum %	Kararsızım %	Katılıyorum %	Kesinlikle Katılıyorum %	$\bar{X}$	Ss
Sendikal Hizmet	26	Sendikalar işverenlerin haksız eylemlerine karşı çalışanları korumaktadır.	7,4	13,1	30,3	40,6	8,7	3,30	1,044
	27	Sendikalar çalışanların iş güvencelerini (iş ilişkisinin sürekliliği) geliştirmektedir.	5,5	13,5	31,7	41,1	8,2	3,33	0,993
	28	Sendikalar çalışanların çalışma şartlarını ve ücretlerini iyileştirmektedir.	6,6	15,3	33,3	34,9	9,9	3,26	1,045
	29	Sendikalar üyelerinin ödedikleri aidatların karşılığını vermektedir.	9,2	14,3	47,3	21,4	7,8	3,04	1,018
Sendikal Hizmet Boyutu Ortalaması								3,23	0,838

Tablo 4.34.'de yer alan boyutların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, yüksek ortalamanın ($3,23 \pm 0,838$) sendikal hizmet boyutunda olduğu; sendikal güç boyutunun aritmetik ortalamasının ise ($2,39 \pm 0,853$), daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeği olumlu ifadelerden oluştuğu için bu boyutlarda aritmetik ortalamanın yüksek çıkması güçlü bir olumlu algının var olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.34. Sendikal güç-hizmet algısı ölçeği ile boyutlarının ortalamaları

	Sendikal Güç-Hizmet Algısı Ölçeği	N	$\bar{X}$	Ss
Boyutlar	Sendikal Güç	747	2,39	0,853
	Sendikal Hizmet	747	3,23	0,838
Toplam		747	2,81	0,696

Ancak ortalamanın sendikal güç boyutunda, 2 değeri (2: Katılmıyorum) ile 3 değeri (3: Kararsızım) arasında olması hatta 2 değerine daha yakın olması değer aralıklarına göre genel olarak katılımcıların bu boyuta yönelik algılarının olumsuz olduğunu göstermektedir. Sendikaların ülkede yasaların çıkarılmasında, ülkenin nasıl yönetileceği, seçimlerde kimin kazanacağı gibi maddeleri içeren güç boyutunda katılımcıların olumsuz

bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sendikal hizmet boyutunda ise, ortalamanın 3 değerinin (3: Kararsızım) yeterince üzerinde olmaması katılımcıların hizmet boyutuna yönelik algılarının kararsızlık içerisinde veya orta düzeyde olumlu olduğunu belirtmekle beraber; güç boyutuna göre daha yüksek oranda olumlu algılarının olduğunu söylemek mümkündür.

Ayrıca Tablo 4.34.'de görüldüğü üzere, katılımcıların belirtilen maddelere verdikleri cevaplara göre sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin ortalaması $2,81 \pm 0,696$ 'dır. Ölçek içerisinde yer alan maddelerin tümü olumlu ifadelerden oluşmakla birlikte, sendikal güç-hizmet boyutlarını içeren ölçekte değer aralıklarına göre genel olarak bir kararsızlığın olduğunu söylemek mümkündür.

4.9.6. Sendikal algının çalışma durumuna göre farklılaşması

Sonraki sayfada yer alan Tablo 4.35.'te, çalışma durumuna göre gruplandırılan katılımcıların sendikalara bakış açısının ortaya konulmasına yönelik olarak kullanılan sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarından sendika boyutunun, çalışma durumu değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 33,053$; $p < 0,05$). Bu farkın ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan homojenlik testine ($p < 0,05$) göre bakılan Tamhane testinden çıkan sonuçlara göre, işsizler ($3,12 \pm 0,792$) ile çalışanlar ($3,64 \pm 0,801$) ve öğrenciler ($3,62 \pm 0,580$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, işsizlerin, sendikaların sağladığı avantajlara ilişkin olarak çalışanlar ve öğrencilere kıyasla daha olumsuz algıya sahip oldukları ortaya çıkmaktadır ve gruplar arası bu farklılık istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklüktedir.

Sendika-işletme alt boyutunda da, katılımcıların çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 20,775$; $p < 0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konulması için hangi testin kullanılmasına yönelik öncelikle homojenlik testi sonuçlarına bakıldığında ($p < 0,05$); Tamhane testine göre, çalışanlar ($3,50 \pm 0,832$) ile işsizler ($3,03 \pm 0,826$) ve öğrenciler ($3,30 \pm 0,681$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Çalışanlar, işsizler ve öğrencilere kıyasla sendikalı çalışanların sendikasızlara göre daha avantajlı olduğuna daha çok katılmaktadır ve bu katılım da istatistiksel olarak anlamlı büyüklüktedir. Ayrıca işsizler ile öğrenciler arasında da anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, öğrencilerin sendikalı çalışanların daha avantajlı olduğu hususunda işsizlere kıyasla daha olumlu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 4.35. *Sendikal algının çalışma durumuna göre farklılığının analizi*

Boyut	Gruplar	Çalışma Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Çalışan	316	3,64	0,801	33,053	0,000	1-2 2-3
	2	İşsiz	186	3,12	0,792			
	3	Öğrenci	245	3,62	0,580			
Sendika-İşletme	1	Çalışan	316	3,50	0,832	20,775	0,000	1-2 1-3 2-3
	2	İşsiz	186	3,03	0,826			
	3	Öğrenci	245	3,30	0,681			
Üyelik	1	Çalışan	316	3,54	0,828	7,144	0,001	1-2 2-3
	2	İşsiz	186	3,28	0,784			
	3	Öğrenci	245	3,50	0,694			
Devlet-İşveren	1	Çalışan	316	2,83	0,929	5,939	0,003	1-3
	2	İşsiz	186	2,77	0,871			
	3	Öğrenci	245	2,57	0,923			
Toplam	1	Çalışan	316	3,47	0,612	28,289	0,000	1-2 2-3
	2	İşsiz	186	3,09	0,579			
	3	Öğrenci	245	3,38	0,442			

Sendikal algı ölçeğinin üyelik boyutunda Tablo 4.35.'e bakıldığında, çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F = 7,144$; $p < 0,05$). Homojenlik testine ($p < 0,05$) göre Tamhane testine bakılarak, işsizler ($3,28 \pm 0,784$) ile çalışanlar ($3,54 \pm 0,828$) ve öğrenciler ($3,50 \pm 0,694$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Başka bir ifade ile çalışanlar ve öğrenciler sendikaya üye olmanın riskli ve çevre tarafından hoş karşılanmayacağı hususuna işsizlere göre daha fazla katılmamakta (çalışanlar ve öğrenciler daha olumlu algıya sahip) ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı büyüklüktedir. Diğer iki alt boyutu da ele alarak değerlendirmek gerekirse, çalışanlar ve öğrenciler sendikaların faydaları konusunda işsizlere göre daha olumlu bir algıya sahip olmaları sendikaya üye olmada olumlu bir rol oynamaktadır. Sendikaya üye olmanın riskli veya çevre tarafından hoş karşılanmayacağı hususunda, işsizlere kıyasla daha olumlu bir tavır sergilemektedirler.

Tablo 4.35.'te devlet-işveren boyutunun çalışma durumu değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 5,939$; $p < 0,05$). Homojenlik testine ($p > 0,05$) göre, Tukey testinden çıkan sonuçlara bakıldığında çalışanlar ($2,83 \pm 0,929$) ile öğrenciler ($2,57 \pm 0,923$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, çalışanlar sendikaya üyeliğin devlet veya işveren tarafından teşviki konusunda öğrencilere göre daha olumlu düşünmektedirler.

Sendikal algının genel toplam puan ortalamalarının çalışma durumu değişkenine göre, gruplar arasında alt boyutlarında olduğu gibi anlamlı bir farkın bulunduğu Tablo

4.35.'ten anlaşılmaktadır ($F = 28,289$; $p < 0,05$). Homojenlik testine ($p < 0,05$) göre bakılan Tamhane testinde, işsizler ($3,09 \pm 0,579$) ile çalışanlar ($3,47 \pm 0,612$) ve öğrenciler ($3,38 \pm 0,442$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, işsizlerin genel sendikal algısına ilişkin olarak çalışanlar ve öğrencilere kıyasla daha olumsuz bir algıya sahip oldukları ortaya çıkmakta ve gruplar arası bu farklılık istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklüktedir. Özetle, işsizlerin sendikalara bakış açıları diğer gruplara göre daha olumsuzdur.

4.9.7. Sendikal algının cinsiyete göre farklılaşması

Tablo 4.36.'da görüldüğü üzere, sendikal algı ölçeğinin sendika ve devlet-işveren alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (sendika: $t_{(744,991)} = -0,071$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $t_{(734,734)} = -1,747$; $p < 0,05$).

Tablo 4.36. Sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Kadın	334	3,50	0,674	744,991	-,071	,944
	Erkek	413	3,50	0,831			
Sendika-İşletme	Kadın	334	3,22	0,739	740,720	-2,836	,005
	Erkek	413	3,39	0,848			
Üyelik	Kadın	334	3,40	0,737	735,174	-2,078	,038
	Erkek	413	3,51	0,813			
Devlet-İşveren	Kadın	334	2,66	0,869	734,734	-1,747	,081
	Erkek	413	2,78	0,955			
Toplam	Kadın	334	3,30	0,490	743,893	-1,899	,058
	Erkek	413	3,38	0,630			

Sendika-işletme alt boyutunda ise, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır ($t_{(740,720)} = -2,836$; $p < 0,05$). Buna göre, erkeklerin sendika-işletme alt boyutunda kadınlara göre daha olumlu bir algısının olduğunu belirtmek mümkündür. İşletme özelinde çalışanlara yönelik ortaya çıkan olumsuz durumların giderilmesinde sendikaların rolünün erkekler tarafından daha olumlu algılandığı görülmektedir.

Ayrıca üyelik alt boyutunda da cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($t_{(735,174)} = -2,078$; $p < 0,05$). Buna göre, üyelik alt boyutunda erkeklerin daha olumlu bir algısının olduğu ortadadır. Sendikaya üye olmanın getirdiği olumlu taraflarına erkeklerin kadınlara göre daha olumlu baktıklarını söylemek

mümkündür. Kadınlar sendikaya üye olmanın daha riskli olduğu konusuna daha çok katılmaktadırlar.

Sendikal algı ölçeğinin genelinde kadınların aldıkları puanların ortalaması $3,30 \pm 0,490$ ve erkeklerin puanlarının ortalaması ise $3,38 \pm 0,630$ olarak Tablo 4.36.'nın toplam satırında görülmektedir. Ölçeğin genelinde cinsiyete göre, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t_{(743,893)} = -1,899$; $p > 0,05$). Yani, sendikal algının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır.

4.9.7.1. Çalışanların sendikal algılarının cinsiyete göre farklılaşması

Çalışanların cinsiyetlerine göre gruplandırması Tablo 4.37.'de görülmekte olup; sendikal algı ölçeğinin sendika ve devlet-işveren alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (sendika: $t_{(279,445)} = -0,083$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $t_{(314)} = -1,701$; $p > 0,05$).

Tablo 4.37. Çalışanlarda sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Kadın	114	3,63	0,685	279,445	-,083	,934
	Erkek	202	3,64	0,861			
Sendika-İşletme	Kadın	114	3,36	0,801	314	-2,184	,030
	Erkek	202	3,57	0,842			
Üyelik	Kadın	114	3,33	0,835	314	-3,403	,001
	Erkek	202	3,65	0,803			
Devlet-İşveren	Kadın	114	2,71	0,906	314	-1,701	,090
	Erkek	202	2,90	0,936			
Toplam	Kadın	114	3,38	0,511	283,501	-2,212	,028
	Erkek	202	3,52	0,657			

Sendika-işletme alt boyutunda ise, çalışan kadınlara ait ortalama $3,36 \pm 0,801$ iken, çalışan erkekler için ortalama ise $3,57 \pm 0,842$ olarak Tablo 4.37.'de yer almaktadır. Bu alt boyutta cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($t_{(314)} = -2,184$; $p < 0,05$). Buna göre, çalışan erkeklerin sendika-işletme alt boyutunda çalışan kadınlara göre daha olumlu bir algıya sahip olduğu görülmekte olup; algı arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır. İşletme özelinde çalışanlara yönelik ortaya çıkan olumsuz durumların giderilmesinde sendikaların rolünün çalışan kadınlara kıyasla çalışan erkeklerde daha olumlu algılandığı anlaşılmaktadır.

Sendikaya üye olmanın riskli bir karar olduğu veya çevre tarafından hoş karşılanmayacağı üzerinde duran üyelik alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre, kadınlara ait ortalama $3,33 \pm 0,835$, erkeklere ait ortalama $3,65 \pm 0,803$ olup; gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu hesaplanmaktadır ($t_{(314)} = -3,403$; $p < 0,05$). Buna göre, çalışan kadınların çalışan erkeklere kıyasla sendikalara üye olmanın veya çevre tarafından hoş karşılanmayacağı hususuna daha çok katıldıklarını belirttiklerini ve gruplar arasında bulunan bu farklılığında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Sendikal algı ölçeğinin genel anlamda çalışanların cinsiyet değişkenine göre Tablo 4.37.'de aldıkları puan ortalamaları kadınlarda $3,38 \pm 0,511$ iken çalışan erkeklerin puan ortalaması $3,52 \pm 0,657$ 'dir. Ölçeğin genelinde, çalışan kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir ($t_{(283,501)} = -2,212$; $p < 0,05$). Grup istatistiklerinden yola çıkarak, çalışan erkeklerin çalışan kadınlara göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

4.9.7.2. İşsizlerin sendikal algılarının cinsiyete göre farklılaşması

Tablo 4.38.'de görüldüğü üzere, işsizlerde sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında 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: $t_{(182,815)} = -0,258$; $p > 0,05$).

Tablo 4.38. İşsizlerde sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi

Boyut	İşsizler Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Kadın	85	3,06	0,696	184	-1,068	,287
	Erkek	101	3,18	0,863			
Sendika-İşletme	Kadın	85	2,98	0,792	184	-,706	,481
	Erkek	101	3,07	0,856			
Üyelik	Kadın	85	3,27	0,704	184	-,123	,903
	Erkek	101	3,28	0,848			
Devlet-İşveren	Kadın	85	2,75	0,749	182,815	-,258	,796
	Erkek	101	2,78	0,966			
Toplam	Kadın	85	3,05	0,483	181,403	-,935	,351
	Erkek	101	3,13	0,649			

Sendikal algı ölçeğinin geneline bakıldığında, işsizlerin sendikal algısının cinsiyet değişkenine göre Tablo 4.38.'de aldıkları puan ortalamaları kadınlarda $3,05 \pm 0,483$ iken erkeklerin puan ortalaması $3,13 \pm 0,649$ 'dur. Ölçeğin genelinde işsizlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememektedir ($t_{(181,403)} = -0,935$; $p > 0,05$).

4.9.7.3. Öğrencilerin sendikal algılarının cinsiyete göre farklılaşması

İşsizlerde olduğu gibi Tablo 4.39.'da öğrencilerde sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (sendika: $t_{(203,871)} = 1,530$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $t_{(206,726)} = -0,956$; $p > 0,05$; üyelik: $t_{(243)} = 0,712$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $t_{(243)} = 0,026$; $p > 0,05$).

Tablo 4.39. Öğrencilerde sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi

Boyut	Öğrenciler Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Kadın	135	3,67	0,511	203,871	1,530	,127
	Erkek	110	3,55	0,652			
Sendika-İşletme	Kadın	135	3,26	0,609	206,726	-,956	,340
	Erkek	110	3,35	0,761			
Üyelik	Kadın	135	3,53	0,648	243	,712	,477
	Erkek	110	3,47	0,748			
Devlet-İşveren	Kadın	135	2,57	0,903	243	,026	,979
	Erkek	110	2,56	0,950			
Toplam	Kadın	135	3,40	0,419	243	,867	,387
	Erkek	110	3,35	0,470			

Sendikal algı ölçeğinin genelinde kadın öğrencilerin aldıkları puanların ortalaması $3,40 \pm 0,419$ ve erkeklerin puanlarının ortalaması ise $3,35 \pm 0,470$ olarak Tablo 4.39.'da toplam satırında görülmektedir. Ölçeğin genelinde cinsiyet değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır ($t_{(243)} = 0,867$; $p > 0,05$).

4.9.8. Sendikal algının doğum tarihine göre farklılaşması

Sendikal algı ölçeğinin bütünündeki ortalamalarda doğum tarihi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F = 1,793$; $p > 0,05$). Tablo 4.40.'taki ortalamalara bakıldığında; en yüksek ortalamanın 1980-1984 ($3,42 \pm 0,721$) yılları arası doğumlular, en düşük ortalama ise 1985-1989 ($3,28 \pm 0,658$) yılları arası doğumlulardır.

Tablo 4.40. *Sendikal algının doğum tarihine göre farklılığının analizi*

Boyut	Gruplar	Doğum Tarihi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	1980-1984	110	3,51	0,911	2,752	0,64	-----
	2	1985-1989	156	3,38	0,896			
	3	1990-1995	481	3,54	0,673			
Sendika-İşletme	1	1980-1984	110	3,48	0,913	2,892	0,56	-----
	2	1985-1989	156	3,25	0,920			
	3	1990-1995	481	3,30	0,732			
Üyelik	1	1980-1984	110	3,55	0,977	0,815	0,443	-----
	2	1985-1989	156	3,44	0,813			
	3	1990-1995	481	3,45	0,720			
Devlet-İşveren	1	1980-1984	110	2,83	0,981	1,509	0,222	-----
	2	1985-1989	156	2,79	0,881			
	3	1990-1995	481	2,68	0,915			
Toplam	1	1980-1984	110	3,42	0,721	1,793	0,167	-----
	2	1985-1989	156	3,28	0,658			
	3	1990-1995	481	3,35	0,499			

Sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin verilerin yer aldığı Tablo 4.40. incelendiğinde de boyutlar ile doğum tarihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (sendika: $F = 2,752$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $F = 2,892$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 0,815$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $F = 1,509$; $p > 0,05$).

4.9.9. Sendikal algının medeni duruma göre farklılaşması

Sendikal algının medeni duruma göre farklılaşmasını gösteren sonraki sayfada yer alan Tablo 4.41.'e bakıldığında; sendikal algı ölçeğinin alt boyutları olan sendika, sendika-işletme, üyelik ve devlet-işveren alt boyutlarında evli ve bekâr katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmaktadır (sendika: $t_{(248,285)} = -1,022$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $t_{(248,801)} = 0,538$; $p > 0,05$; üyelik: $t_{(248,011)} = 0,926$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $t_{(745)} = 0,926$; $p > 0,05$).

Tablo 4.41. *Sendikal algının medeni duruma göre farklılığının analizi*

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evli	175	3,45	0,889	248,285	-1,022	,308
	Bekâr	572	3,52	0,722			
Sendika-İşletme	Evli	175	3,35	0,934	248,801	0,538	,591
	Bekâr	572	3,31	0,761			
Üyelik	Evli	175	3,51	0,910	248,011	0,926	,355
	Bekâr	572	3,44	0,738			
Devlet-İşveren	Evli	175	2,78	0,897	745	0,926	,355
	Bekâr	572	2,71	0,926			
Toplam	Evli	175	3,35	0,693	239,983	0,050	,961
	Bekâr	572	3,35	0,531			

Sendikal algı ölçeğinin toplam satırında katılımcıların aldıkları puan ortalamaları evlilerde $3,35 \pm 0,693$ ve benzer ortalama ile bekârlarda $3,35 \pm 0,531$ 'dir. Ölçeğin genelinde de medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememektedir ($t_{(239,983)} = 0,050$; $p > 0,05$).

4.9.9.1. Çalışanların sendikal algılarının medeni duruma göre farklılaşması

Çalışanların sendikal algısının medeni durum değişkenine göre ortaya konulmasına yönelik olarak oluşturulan Tablo 4.42.'de, sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında evli ve bekâr çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (sendika: $t_{(314)} = 0,135$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $t_{(314)} = 0,739$; $p > 0,05$; üyelik: $t_{(212,536)} = 1,878$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $t_{(314)} = 0,150$; $p > 0,05$).

Tablo 4.42. *Çalışanlarda sendikal algının medeni duruma göre farklılığının analizi*

Boyut	Çalışanlar Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evli	120	3,65	0,822	314	,135	,892
	Bekâr	196	3,63	0,790			
Sendika-İşletme	Evli	120	3,54	0,870	314	,739	,461
	Bekâr	196	3,47	0,809			
Üyelik	Evli	120	3,65	0,931	212,536	1,878	,062
	Bekâr	196	3,46	0,753			
Devlet-İşveren	Evli	120	2,84	0,900	314	,150	,881
	Bekâr	196	2,82	0,948			
Toplam	Evli	120	3,51	0,660	314	,934	,351
	Bekâr	196	3,45	0,580			

Sendikal algı ölçeğinin geneline bakılarak, çalışanların aldıkları puan ortalamaları evlilerde $3,51 \pm 0,660$ iken bekârların puan ortalaması $3,45 \pm 0,580$ 'dir. Ancak Tablo 4.42.'ye göre, bu puan ortalamaları arasında ölçeğin genelinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur ($t_{(314)} = 0,934$; $p > 0,05$).

4.9.9.2. İşsizlerin sendikal algılarının medeni duruma göre farklılaşması

İşsizlerin sendikal algısının medeni durum değişkenine göre ortaya konulmasına yönelik olarak oluşturulan Tablo 4.43.'te de çalışanların sonuçlarına benzer bir sonuç çıkmaktadır. Buna göre, ölçeğin boyutlarında medeni duruma ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmektedir (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: $t_{(184)} = -0,854$; $p > 0,05$).

Tablo 4.43. İşsizlerde sendikal algının medeni duruma göre farklılığının analizi

Boyut	İşsizler Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evli	54	3,02	0,882	184	-1,150	,252
	Bekâr	132	3,17	0,751			
Sendika-İşletme	Evli	54	2,93	0,946	184	-1,053	,294
	Bekâr	132	3,07	0,772			
Üyelik	Evli	54	3,22	0,792	184	-0,608	,544
	Bekâr	132	3,30	0,782			
Devlet-İşveren	Evli	54	2,68	0,884	184	-0,854	,394
	Bekâr	132	2,80	0,867			
Toplam	Evli	54	3,00	0,629	184	-1,343	,184
	Bekâr	132	3,13	0,555			

Tablo 4.43.'te yer alan toplam satırındaki sonuçlara göre, işsizlerin aldıkları puan ortalamaları evlilerde $3,00 \pm 0,629$ iken, bekârların puan ortalaması $3,13 \pm 0,555$ 'tir. Bu ortalamalar arasında medeni durum değişkenine göre çalışanlarda olduğu gibi anlamlı bir farklılık tespit edilememektedir ($t_{(184)} = -1,343$; $p > 0,05$).

4.9.10. Sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılaşması

Sendikal algının eğitim seviyesi değişkenine göre incelenmesi için hazırlanan sonraki sayfada yer alan Tablo 4.44.'te görüldüğü üzere, katılımcıların sendikal algısı ölçeğin toplam alınan puanlarında eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 8,810$; $p < 0,05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan homojenlik testi ($p > 0,05$) ile Tukey testi sonuçlarına göre, ilkokul veya ortaokul ($3,10 \pm 0,564$) mezunları ile lise mezunları ($3,43 \pm 0,558$) ve ön lisans mezunları ($3,36 \pm 0,692$) arasında anlamlı farklılıkların olduğu hesaplanmaktadır. Başka bir ifade ile ilkokul veya ortaokul mezunlarının sendikal algısının lise ve önlisans eğitim seviyelerine göre daha düşük olduğunu (olumsuz) belirtmek mümkündür. Bu farklılığın yanında lise eğitim seviyesine sahip katılımcılar ile lisans veya üstü ($3,25 \pm 0,523$) eğitim seviyesine sahip katılımcıların verdikleri yanıtların ortalamaları arasında da istatistiksel anlamda farklılık bulunmaktadır. Buna göre, lise mezunu katılımcılar, lisans veya üstü mezunu olan katılımcılara kıyasla daha olumlu bir sendikal algıya sahiptir ve bu algı istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklüktedir. Ayrıca çalışmanın son sınıf öğrencilerini de kapsamaması ve bu öğrencilerin de lise mezunu olarak değerlendirildiğini de unutmamak gerekir. Lise mezunu yani üniversite son sınıf öğrencilerinin sayılarının fazla olması, çıkan ortalamaların olumlu çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Sendika alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 8,159$; $p < 0,05$). Bu farklılığın kaynağının incelenmesi için bakılan homojenlik testi ($p < 0,05$) ile Tamhane testi sonuçlarına göre lise ($3,61 \pm 0,717$) mezunları ile ilkokul veya ortaokul ($3,14 \pm 0,899$) mezunları ve lisans veya üstü ($3,40 \pm 0,722$) eğitim seviyesine sahip bireyler arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Buna göre, sendika alt boyutunda lise mezunlarının sendikaların çalışma hayatındaki rolüne ilişkin algılarının lisans veya üstü ile ilkokul veya ortaokul mezunlarına göre daha olumlu olduğunu ve bu algının istatistiksel açıdan da anlamlı bir büyüklükte olduğunu söylemek mümkündür.

Üyelik alt boyutunda katılımcıların eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F = 7,408$; $p < 0,05$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunun ortaya konulması için yapılan homojenlik testi ($p > 0,05$) ile belirlenen Tukey testi sonuçlarına göre, lise ($3,57 \pm 0,760$) mezunları ile ilkokul veya ortaokul ($3,19 \pm 0,762$) mezunları ve lisans veya üstü ($3,32 \pm 0,777$) mezunlar arasında anlamlı farklılıkların olduğu hesaplanmaktadır. Sendikal algı ölçeğinin üyelik alt boyutunda genel anlamda

üyeliğin riskli bir karar olduğu ve hoş karşılanmayacağı yargısını ilkökul veya ortaokul mezunlarının diğer iki gruba kıyasla daha çok onayladıkları görülmektedir. Yani, üye olmanın riskli olduğuna diğer gruplara kıyasla daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 4.44. *Sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılığının analizi*

Boyut	Gruplar	Eğitim Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	İlkokul veya Ortaokul	50	3,14	0,899	8,159	0,000	1-2 2-4
	2	Lise	399	3,61	0,717			
	3	Ön Lisans	80	3,46	0,904			
	4	Lisans veya üstü	218	3,40	0,722			
Sendika-İşletme	1	İlkokul veya Ortaokul	50	3,12	0,800	2,185	0,88	-----
	2	Lise	399	3,35	0,812			
	3	Ön Lisans	80	3,44	0,824			
	4	Lisans veya üstü	218	3,26	0,778			
Üyelik	1	İlkokul veya Ortaokul	50	3,19	0,762	7,408	0,000	1-2 2-4
	2	Lise	399	3,57	0,760			
	3	Ön Lisans	80	3,44	0,824			
	4	Lisans veya üstü	218	3,32	0,777			
Devlet-İşveren	1	İlkokul veya Ortaokul	50	2,82	0,747	1,220	0,301	-----
	2	Lise	399	2,74	0,943			
	3	Ön Lisans	80	2,85	0,924			
	4	Lisans veya üstü	218	2,64	0,905			
Toplam	1	İlkokul veya Ortaokul	50	3,10	0,564	8,810	0,000	1-2 1-3 2-4
	2	Lise	399	3,43	0,558			
	3	Ön Lisans	80	3,36	0,692			
	4	Lisans veya üstü	218	3,25	0,523			

Sendika-işletme ve devlet-işveren alt boyutlarında ise, eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel anlamda grupların ortalamaları arasında herhangi bir farklılık yoktur (sendika-işletme: $F = 2,185$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $F = 1,220$; $p > 0,05$).

4.9.10.1. Çalışanların sendikal algılarının eğitim seviyesine göre farklılaşması

Çalışanların eğitim seviyesine göre sendikal algılarının belirlenebilmesine yönelik olan Tablo 4.45.'te, özel sektörde çalışanların sendika alt boyutunda eğitim seviyesi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 3,194$; $p < 0,05$). Bu farklılığın kaynağının incelenmesi için bakılan homojenlik testi ($p > 0,05$) ile varyansların homojen olmasından kaynaklı Tukey testi sonuçlarına göre, lise ($3,80 \pm 0,850$) ile lisans veya üstü ($3,51 \pm 0,728$) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre, sendika alt boyutunda lise mezunlarının sendikaların çalışma hayatındaki rolüne ilişkin algılarının lisans veya üstü mezunlarına göre daha olumlu olduğu ve bu algının istatistiksel açıdan da anlamlı bir büyüklükte olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4.45. Çalışanlarda sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Çalışanlar Eğitim Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,45	0,960	3,194	,024	2-4
	2	Lise	106	3,80	0,850			
	3	Ön Lisans	48	3,74	0,788			
	4	Lisans veya üstü	145	3,51	0,728			
Sendika-İşletme	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,35	0,857	2,627	,050	2-4
	2	Lise	106	3,65	0,905			
	3	Ön Lisans	48	3,58	0,830			
	4	Lisans veya üstü	145	3,37	0,758			
Üyelik	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,42	0,961	5,393	,001	2-4
	2	Lise	106	3,77	0,868			
	3	Ön Lisans	48	3,59	0,771			
	4	Lisans veya üstü	145	3,36	0,763			
Devlet-İşveren	1	İlkokul veya Ortaokul	17	2,90	0,903	4,636	,003	2-4
	2	Lise	106	3,05	0,913			
	3	Ön Lisans	48	2,93	0,995			
	4	Lisans veya üstü	145	2,63	0,886			
Toplam	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,35	0,581	6,964	,000	2-4
	2	Lise	106	3,66	0,678			
	3	Ön Lisans	48	3,56	0,620			
	4	Lisans veya üstü	145	3,32	0,518			

Sendikal algı ölçeğinin sendika-işletme alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel anlamda $p=0,05$ olarak hesaplanmaktadır ($F = 2,627$). Herhangi bir

farklılığın olup olmadığına yönelik olarak bakılan homojenlik testi ($p>0,05$) ile varyansların homojen olmasından kaynaklı bakılan Tukey testi sonuçlarına göre lise ($3,65\pm0,905$) ile lisans veya üstü ($3,37\pm0,758$) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Burada sendika alt boyutunda olduğu gibi lise mezunlarının lisans veya üstü mezunlara göre sendikalı çalışanların sendikasızlara göre avantajlı olduğu konusunda daha olumlu bir algıya sahip oldukları ve bu farkın istatistiksel olarak da anlamlı olduğu Tablo 4.45.'ten anlaşılmaktadır.

Üyelik alt boyutunda ise, çalışanların sendikal algısı eğitim seviyesi değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F = 5,393$; $p<0,05$). Gruplar arası farklılığın ortaya konulması amacıyla yapılan homojenlik testi ($p>0,05$) ile varyansın homojen olmasına dayalı olarak bakılan Tukey testi sonuçlarına göre, lise ($3,77\pm0,868$) ile lisans veya üstü ($3,36\pm0,763$) mezunları arasında anlamlı farklılık olduğu hesaplanmaktadır. Sendikal algı ölçeğinin üyelik alt boyutunda genel anlamda üyeliğin riskli bir karar olduğu ve hoş karşılanmayacağı konusunu lisans veya üstü mezun durumunda olan çalışanların lise mezunlarına göre daha çok onayladıkları görülmektedir. Özetle, lisans veya üstü mezunu çalışanlar sendikaya üye olmanın riskli olduğuna daha çok inanmaktadırlar.

Tablo 4.45.'te çalışanların, sendikaya üye olmalarının devlet veya işveren tarafından yönlendirilmesi konusuna ilişkin devlet-işveren alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır ($F = 4,636$; $p<0,05$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunun ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan homojenlik testinde ($p>0,05$) bakılan Tukey testi sonuçlarına göre, lise ($3,05\pm0,913$) mezunları ile lisans veya üstü ($2,63\pm0,886$) mezunlar arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre; lise mezunu özel sektör çalışanları, sendikaya üye olmanın devlet veya işveren tarafından teşvik edildiği konusunda lisans veya üstü mezun çalışanlara göre daha olumlu baktıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Çalışanların sendikal algısının genel toplam puanlarının eğitim seviyelerine ilişkin eğitim seviyesi değişkenine göre, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu hesaplanmaktadır ($F = 6,964$; $p<0,05$). Bu farkın kaynağının incelenmesi için yapılan homojenlik testine ($p<0,05$) göre Tamhane testine bakılarak; eğitim seviyesi lise ($3,66\pm0,678$) olan çalışanlar ile lisans veya üstü ($3,32\pm0,518$) olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu Tablo 4.45.'e göre söylemek mümkündür. Başka bir ifade

ile lise mezunu olan özel sektör çalışanlarının lisans veya üstü mezunu çalışanlara göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.9.10.2. İşsizlerin sendikal algılarının eğitim seviyesine göre farklılaşması

Tablo 4.46. incelendiğinde, sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında işsiz katılımcıların eğitim seviyelerini belirten eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel anlamda grupların ortalamaları arasında farklılık bulunmamaktadır (sendika: $F = 0,823$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $F = 1,041$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 2,343$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $F = 0,749$; $p > 0,05$).

Tablo 4.46. İşsizlerde sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	İşsizler Eğitim Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	İlkokul veya Ortaokul	33	2,97	0,834	0,823	,482	-----
	2	Lise	48	3,19	0,856			
	3	Ön Lisans	32	3,03	0,913			
	4	Lisans veya üstü	73	3,19	0,664			
Sendika-İşletme	1	İlkokul veya Ortaokul	33	3,00	0,756	1,041	,376	-----
	2	Lise	48	2,91	0,965			
	3	Ön Lisans	32	3,24	0,784			
	4	Lisans veya üstü	73	3,03	0,773			
Üyelik	1	İlkokul veya Ortaokul	33	3,07	0,622	2,343	,075	-----
	2	Lise	48	3,51	0,766			
	3	Ön Lisans	32	3,22	0,863			
	4	Lisans veya üstü	73	3,24	0,803			
Devlet-İşveren	1	İlkokul veya Ortaokul	33	2,77	0,664	0,749	,524	-----
	2	Lise	48	2,92	0,920			
	3	Ön Lisans	32	2,72	0,805			
	4	Lisans veya üstü	73	2,68	0,949			
Toplam	1	İlkokul veya Ortaokul	33	2,97	0,519	0,798	,496	-----
	2	Lise	48	3,17	0,635			
	3	Ön Lisans	32	3,07	0,701			
	4	Lisans veya üstü	73	3,10	0,504			

Tablo 4.46.'da yer alan işsizlerin sendikal algısı, genel anlamda eğitim seviyesi değişkenine göre ölçeğin boyutlarında oluşu gibi anlamlı bir farklılık olmadığı hesaplanmaktadır ($F = 0,798$; $p > 0,05$). Ortalamalara bakıldığında, en düşük ortalamanın ilkokul veya ortaokul ($2,97 \pm 0,519$) mezunu katılımcılarda; en yüksek ortalamanın ise, lise ($3,17 \pm 0,635$) mezunu işsiz katılımcılarda olduğu belirtilen tablodan anlaşılmaktadır.

4.9.11. Sendikal algının gelir seviyesine göre farklılaşması

Genel sendikal algı ve boyutlarının gelir dağılımına ilişkin analiz sonuçlarını içeren diğer sayfadaki Tablo 4.47.'de, sendika alt boyutunda gelir seviyesi değişkenine göre grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($F = 5,484$; $p < 0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu görmek için yapılan homojenlik testi ($p < 0,05$) sonucuna bakıldığında Tamhane testinde, gelir seviyesi 1501-2500 TL olan katılımcılar ($3,69 \pm 0,858$) ile 1000 TL'den az ($3,43 \pm 0,695$) ve 2500 TL ve üstü ($3,35 \pm 0,820$) gelir seviyelerine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 1501-2500 TL gelire sahip katılımcılar sendika alt boyutunda belirtilen diğer iki gruba göre daha olumlu bir algıya sahiptir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tüm katılımcıların sendikal algısı, sendika-işletme alt boyutunda da gelir seviyesi değişkenine göre grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F = 12,174$; $p < 0,05$). Bu farklılığın kaynağının bulunması için yapılan homojenlik testi ($p > 0,05$) ve buna bağlı olarak Tukey testine bakıldığında, 1501-2500 TL arası ($3,62 \pm 0,875$) gelire sahip katılımcılar ile diğer üç grup arasında (1000 TL'den az ($3,18 \pm 0,768$), 1001-1500 TL ($3,33 \pm 0,719$), 2501 TL ve üstü ($3,62 \pm 0,875$)) arasında anlamlı farklılıkların olduğu söylenebilir. Buna göre, 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip katılımcıların işletme/işyerinde sendikalı çalışanların daha avantajlı olduğu konusunda diğer 3 gruba kıyasla daha olumlu bir algısının olduğunu ve bu algının istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklükte olduğunu belirtmek mümkündür.

Üyelik alt boyutunda da gelir seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F = 6,277$; $p < 0,05$). Daha sonrasında farkın belirlenmesi amacıyla yapılan homojenlik testi ($p < 0,05$) ile Tamhane testi sonuçlarına göre, 1501-2500 TL ($3,69 \pm 0,853$) gelir seviyesine sahip katılımcılarla 1000 TL'den az ($3,38 \pm 0,718$) ve 1001-1500 TL ($3,43 \pm 0,762$) gelir seviyesine sahip katılımcılara ait ortalamalar arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Buna göre, 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip

katılımcıların 1000 TL'den az ve 1001-1500 TL gelir seviyesine sahip katılımcılara kıyasla daha olumlu algıya sahiptirler. Özetle, 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip katılımcılar diğer 2 gruba kıyasla sendikaya üye olmanın risk taşımadığı ve sosyal çevre, aile ve devlet tarafından hoş karşılanabileceği hususunda daha olumlu bir algıya sahiptirler.

Tablo 4.47. Sendikal algının gelir seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Gelir Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	1000 TL'den az	323	3,43	0,695	5,484	,001	1-3 3-4
	2	1001-1500 TL	195	3,52	0,744			
	3	1501-2500 TL	168	3,69	0,858			
	4	2501 TL ve üstü	61	3,35	0,820			
Sendika-İşletme	1	1000 TL'den az	323	3,18	0,768	12,174	,000	1-3 2-3 4-3
	2	1001-1500 TL	195	3,33	0,719			
	3	1501-2500 TL	168	3,62	0,875			
	4	2501 TL ve üstü	61	3,20	0,841			
Üyelik	1	1000 TL'den az	323	3,38	0,718	6,277	,000	1-3 2-3
	2	1001-1500 TL	195	3,43	0,762			
	3	1501-2500 TL	168	3,69	0,853			
	4	2501 TL ve üstü	61	3,38	0,859			
Devlet-İşveren	1	1000 TL'den az	323	2,61	0,922	5,855	,001	1-3 3-4
	2	1001-1500 TL	195	2,76	0,912			
	3	1501-2500 TL	168	2,96	0,897			
	4	2501 TL ve üstü	61	2,61	0,875			
Toplam	1	1000 TL'den az	323	3,25	0,524	13,312	,000	1-3 2-3 4-3
	2	1001-1500 TL	195	3,35	0,513			
	3	1501-2500 TL	168	3,57	0,660			
	4	2501 TL ve üstü	61	3,22	0,575			

Devlet-işveren boyutunda da gelir seviyesi değişkenine göre diğer boyutlarda olduğu gibi anlamlı bir farklılık vardır ($F = 5,855$; $p < 0,05$). Homojenlik testi ($p > 0,05$) ile bakılan Tukey testine göre, 3. grup ($2,96 \pm 0,897$) olan 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip Y kuşağı katılımcılar ile 1. grup ($2,61 \pm 0,922$) olan 1000 TL'den az gelir seviyesi ve 4. grup olan ($2,61 \pm 0,875$) 2501 TL ve üstü gelire sahip olduğunu belirten katılımcılar arasında olduğu hesaplanmaktadır. 3. grubun devlet ve işverenin sendikalara desteği hususunda diğer iki gruba kıyasla daha olumlu düşündüğünü ve bu farklılığın istatistiksel olarak da anlamlı olduğunu belirtmek mümkündür.

Tüm katılımcıların sendikal algısı genel anlamda gelir seviyesi değişkenine göre alınan puanların ortalamaları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu Tablo 4.47.'den anlaşılmaktadır ($F = 13,312$; $p < 0,05$). Homojenlik ($p < 0,05$) testi ile bakılan Tamhane testi sonuçlarına göre, 1501-2500 TL ($2,98 \pm 0,612$) gelir seviyesi ile diğer üç grup arasında anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür (1000 TL'den az ($3,25 \pm 0,524$), 1001-1500 TL ($3,35 \pm 0,513$), 2501 TL ve üstü ($3,22 \pm 0,575$)). 3. grubun diğer 3 gruba kıyasla gelir seviyesi değişkenine göre daha olumlu bir sendikal algısının olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ve bu sonuç istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklüktedir.

4.9.11.1. Çalışanların sendikal algılarının gelir seviyesine göre farklılaşması

Çalışanların gelir seviyesi ile sendikal algı durumunu gösteren Tablo 4.48.'e bakıldığında, sendikal algı ölçeğinin sendika ve devlet-işveren alt boyutlarında gelir seviyesi değişkenine göre grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (sendika: $F = 2,700$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $F = 2,053$; $p > 0,05$).

Tablo 4.48. Çalışanlarda sendikal algının gelir seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Çalışanlar Gelir Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	1000 TL'den az	33	3,37	0,656	2,700	,064	-----
	2	1001-1500 TL	98	3,67	0,737			
	3	1501-2500 TL	141	3,74	0,866			
	4	2501 TL ve üstü	44	3,46	0,770			
Sendika- İşletme	1	1000 TL'den az	33	3,15	0,892	4,622	,004	1-3
	2	1001-1500 TL	98	3,43	0,715			
	3	1501-2500 TL	141	3,67	0,879			
	4	2501 TL ve üstü	44	3,35	0,772			
Üyelik	1	1000 TL'den az	33	3,41	0,700	4,361	,005	3-4
	2	1001-1500 TL	98	3,46	0,758			
	3	1501-2500 TL	141	3,71	0,855			
	4	2501 TL ve üstü	44	3,25	0,887			
Devlet- İşveren	1	1000 TL'den az	33	2,73	1,016	2,053	,106	-----
	2	1001-1500 TL	98	2,78	0,933			
	3	1501-2500 TL	141	2,96	0,910			
	4	2501 TL ve üstü	44	2,59	0,876			
Toplam	1	1000 TL'den az	33	3,25	0,533	5,595	,001	1-3 3-4
	2	1001-1500 TL	98	3,45	0,524			
	3	1501-2500 TL	141	3,60	0,666			
	4	2501 TL ve üstü	44	3,27	0,567			

Sendikal algının sendika-işletme alt boyutunda ise, gelir seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F = 4,622$; $p < 0,05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konulması amacıyla yapılan homojenlik testi ($p > 0,05$) ve buna bağlı olarak bakılan Tukey testine göre, 1. grup olan 1000 TL'den az ($3,15 \pm 0,892$) gelir seviyesine sahip katılımcıların ortalamaları ile 3. grup 1501-2500 TL ($3,67 \pm 0,879$) gelir seviyesine sahip katılımcıların ortalamaları arasında olduğu söylenebilmektedir. Buna göre, 3. grup işletme/işyerinde sendikalı çalışanların sendikasızlara göre avantajı konusunda diğer gruba kıyasla daha olumlu algıya sahiptir ve bu fark istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklükte olduğu Tablo 4.48.'den anlaşılmaktadır.

Üyelik alt boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, gelir seviyesi değişkenine göre bu boyutta da anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F = 4,361$; $p < 0,05$). Homojenlik testi ($p > 0,05$) ile varyansların homojen olması sonucunda bakılan Tukey testine göre, 1501-2500 TL ($3,71 \pm 0,855$) gelir seviyesine sahip 3. grup ile 2501 TL ve üstü ($3,25 \pm 0,887$) gelir seviyesine sahip 4. gruba ait ortalamalar arasında anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, 1501-2500 TL gelire sahip çalışanlar diğer gruba kıyasla sendikaya üye olmanın riskli ve çevresi tarafından hoş karşılanmayacağı hususundaki maddelere daha yüksek oranla katılmadıklarını ve üyelik boyutuna daha olumlu baktıklarını belirtmekte ve puanlar arasında istatistiksel açıdan da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Özetle 3. gruptaki çalışanlar 4. gruba göre sendikaya üyelik konusunda daha olumlu bir tavır sergilemektedirler.

Çalışan katılımcıların sendikalara bakış açısının ortaya konulmasına yönelik olarak kullanılan sendikal algı ölçeği genel anlamda gelir seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğu Tablo 4.48.'de görülmektedir ($F = 5,595$; $p < 0,05$). Bu farklılıkların ortaya konulmasına yönelik yapılan homojenlik testinde ($p < 0,05$) varyansların homojen olmaması nedeniyle bakılan Tamhane testinde 1501-2500 TL ($3,60 \pm 0,666$) gelir seviyesine sahip çalışanlar ile 1001-1500 TL ($3,45 \pm 0,524$) gelir seviyesi ve 2501 TL ve üstü ($3,27 \pm 0,567$) gelir seviyesine sahip çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($F = 5,595$; $p < 0,05$). Buna göre, 3. grup gelir seviyesine sahip çalışanlar diğer iki gruba kıyasla sendikal algıları daha olumludur ve ortalamalar arasındaki bu fark da istatistiksel olarak anlamlı büyüklükte dir.

4.9.11.2. Öğrencilerin sendikal algılarının gelir seviyesine göre farklılaşması

Öğrencilerin sendikal algılarının gelir seviyesi değişkenine göre analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 4.49.'da boyutlarda gelir seviyesi değişkenine yönelik gruplar ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur (sendika: $F=1,095$; $p>0,05$; sendika-işletme: $F=0,411$; $p>0,05$; üyelik: $F=0,169$; $p>0,05$; devlet-işveren: $F=0,973$; $p>0,05$).

Tablo 4.49. Öğrencilerde sendikal algının gelir seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Öğrenciler Gelir Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	1000 TL'den az	191	3,62	0,582	1,095	,352	-----
	2	1001-1500 TL	40	3,67	0,583			
	3	1501-2500 TL	9	3,33	0,616			
	4	2501 TL ve üstü	5	3,40	0,310			
Sendika- İşletme	1	1000 TL'den az	191	3,30	0,691	0,411	,745	-----
	2	1001-1500 TL	40	3,35	0,667			
	3	1501-2500 TL	9	3,27	0,722			
	4	2501 TL ve üstü	5	3,00	0,306			
Üyelik	1	1000 TL'den az	191	3,49	0,686	0,169	,917	-----
	2	1001-1500 TL	40	3,53	0,730			
	3	1501-2500 TL	9	3,64	0,817			
	4	2501 TL ve üstü	5	3,56	0,669			
Devlet- İşveren	1	1000 TL'den az	191	2,58	0,939	0,973	,406	-----
	2	1001-1500 TL	40	2,39	0,942			
	3	1501-2500 TL	9	2,85	0,503			
	4	2501 TL ve üstü	5	2,86	0,505			
Toplam	1	1000 TL'den az	191	3,38	0,455	0,141	,935	-----
	2	1001-1500 TL	40	3,39	0,408			
	3	1501-2500 TL	9	3,32	0,428			
	4	2501 TL ve üstü	5	3,28	0,225			

Ayrıca Tablo 4.49.'da sendikal algı ölçeğinin gelir seviyesi değişkenine göre toplam grup ortalamaları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($F=0,141$; $p>0,05$).

4.9.12. Sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması

Tablo 4.50.'de görüldüğü üzere, katılımcıların grup ortalamaları arasında sendikal algı ölçeğinin sendika ve üyelik alt boyutlarında annelerin eğitim seviyelerine ilişkin olan

eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (sendika: $F = 1,737$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 0,630$; $p > 0,05$).

Tablo 4.50. Sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Anne Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	73	3,33	0,945	1,737	0,140	-----
	2	İlkokul	327	3,52	0,800			
	3	Ortaokul	115	3,59	0,637			
	4	Lise	167	3,52	0,710			
	5	Önlisans veya üstü	65	3,40	0,672			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	73	3,22	0,873	2,730	0,028	2-5
	2	İlkokul	327	3,39	0,801			
	3	Ortaokul	115	3,36	0,739			
	4	Lise	167	3,28	0,853			
	5	Önlisans veya üstü	65	3,06	0,676			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	73	3,43	0,783	0,630	0,641	-----
	2	İlkokul	327	3,49	0,814			
	3	Ortaokul	115	3,45	0,766			
	4	Lise	167	3,47	0,751			
	5	Önlisans veya üstü	65	3,33	0,728			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	73	2,76	0,898	3,971	0,003	2-4 2-5
	2	İlkokul	327	2,86	0,906			
	3	Ortaokul	115	2,64	0,888			
	4	Lise	167	2,61	0,963			
	5	Önlisans veya üstü	65	2,48	0,860			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	73	3,25	0,709	2,527	0,040	2-5
	2	İlkokul	327	3,40	0,603			
	3	Ortaokul	115	3,38	0,479			
	4	Lise	167	3,33	0,535			
	5	Önlisans veya üstü	65	3,19	0,449			

Ölçeğin diğer alt boyutlarından sendika-işletme alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu Tablo 4.50.'den anlaşılmaktadır ($F = 2,730$; $p < 0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konulması için yapılan homojenlik testi sonuçlarına bakılarak ($p > 0,05$); Tukey testi ile annelerinin eğitim seviyeleri ilkokul ($3,39 \pm 0,801$) olan katılımcılar ile önlisans veya üstü ($3,06 \pm 0,676$) olan katılımcıların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu ortaya

çıkmaktadır. Annesi ilkokul mezunu olan katılımcılar, sendikal çalışanların sendikasızlara göre daha avantajlı oldukları hususunda diğer gruba oranla daha olumlu bir algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.50.'de yer alan devlet-işveren alt boyutund da eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 3,971$; $p < 0,05$). Bu farkın ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan analizlerde homojenlik testine ($p > 0,05$) göre, Tukey testinden çıkan sonuçlarda annelerinin ilkokul ($2,86 \pm 0,906$) mezunu olduğunu belirten katılımcılar ile lise ($2,61 \pm 0,963$) ve önlisans veya üstü ($2,48 \pm 0,860$) olduğunu belirten katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, annesinin eğitimini ilkokul olarak belirten 2. gruptakiler, sendikaların işveren veya devlet tarafından sendikaya üyeliğin teşvik edilmesi hususuna diğer iki gruba kıyasla daha olumlu bakmaktadır.

Katılımcıların sendikal algısının toplam puanları incelendiğinde, eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 2,527$; $p < 0,05$). Bu farkın kaynağının incelenmesi için yapılan homojenlik testine ($p < 0,05$) göre Tamhane testine bakılarak; annesinin eğitim seviyesi ilkokul ($3,40 \pm 0,603$) olan katılımcılar ile önlisans veya üstü ($3,19 \pm 0,449$) olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, annesi ilkokul mezunu olan katılımcıların sendikal algısı önlisans veya üstü olan katılımcılara göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.9.12.1. Çalışanların sendikal algılarının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması

Çalışanların anne eğitim seviyesinin farklılığının sendikal algıya etkisinin ortaya konulmasına yönelik olarak hazırlanan Tablo 4.51.'de sendikal algı ölçeğinin sendika ve sendika-işletme alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir (sendika: $F = 1,218$; $p > 0,05$; sendika işletme: $F = 0,917$; $p > 0,05$).

Üyelik alt boyutunda ise, eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu hesaplanmaktadır ($F = 2,513$; $p < 0,05$). Bu farkın ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan homojenlik testinde ($p > 0,05$) varyansların homojen olması nedeniyle bakılan Tukey testinden çıkan sonuçlarda, anne eğitim seviyesini okur-yazar değil veya sadece okur-yazar ($3,89 \pm 0,771$) olarak belirten katılımcılar ile önlisans veya üstü ($3,15 \pm 0,675$) olan katılımcıların grup ortalamaları

arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu sonucu çıkmaktadır. Buna göre, annesi okur-yazar değil veya sadece okur-yazar olan katılımcılar önlisans veya üstü olan katılımcılara kıyasla sendikaya üyelik konusunda daha olumlu algıya sahiptirler.

Tablo 4.51. Çalışanlarda sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Çalışanlar Anne Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,94	0,805	1,218	,303	-----
	2	İlkokul	158	3,61	0,867			
	3	Ortaokul	54	3,70	0,609			
	4	Lise	64	3,59	0,796			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,49	0,652			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,76	0,876	0,917	,454	-----
	2	İlkokul	158	3,52	0,804			
	3	Ortaokul	54	3,43	0,728			
	4	Lise	64	3,45	0,970			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,32	0,778			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,89	0,771	2,513	,042	1-5
	2	İlkokul	158	3,58	0,857			
	3	Ortaokul	54	3,53	0,744			
	4	Lise	64	3,40	0,839			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,15	0,675			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,08	1,017	2,501	,043	1-5
	2	İlkokul	158	2,94	0,897			
	3	Ortaokul	54	2,72	0,868			
	4	Lise	64	2,64	0,977			
	5	Önlisans veya üstü	16	2,47	0,926			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,77	0,722	2,460	,045	1-5
	2	İlkokul	158	3,49	0,644			
	3	Ortaokul	54	3,47	0,463			
	4	Lise	64	3,38	0,605			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,23	0,424			

Devlet-işveren boyutunda da eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 2,501$; $p < 0,05$). Hangi gruplar arasında farklılık olduğu sorusunun cevabı için yapılan analizde homojenlik testi ($p > 0,05$) ve Tukey testinden çıkan sonuçlarda üyelik alt boyutunda olduğu gibi annelerinin eğitim seviyesini okur-yazar değil veya sadece okur-yazar ($3,08 \pm 1,017$) olarak belirten katılımcılar (1.grup) ile

önlisans veya üstü ($2,47 \pm 0,926$) belirten katılımcılar (2. grup) arasında farklılık görülmektedir. Sendikaya üyeliğin devlet ve işveren tarafından teşvik edildiği hususunda 1. grup 2. gruba kıyasla daha olumlu bir algıya sahiptir.

Katılımcıların sendikal algısının genel toplam puanlarının anne eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 2,460$; $p < 0,05$). Homojenlik testine ($p < 0,05$) göre varyansların homojen olamaması nedeniyle bakılan Tamhane testinde, anne eğitim seviyesini okur-yazar değil veya sadece okur-yazar ($3,77 \pm 0,722$) olarak belirten katılımcılar ile önlisans veya üstü ($3,23 \pm 0,424$) belirten katılımcılar arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre, annelerinin eğitim seviyesini önlisans veya üstü olarak belirten katılımcıların diğer gruba kıyasla daha olumsuz bir algıya sahip olduklarını Tablo 4.51.'deki analiz sonuçlarına göre söylemek mümkündür.

4.9.12.2. İşsizlerin sendikal algılarının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması

İşsizlerin annelerinin eğitim seviyelerini ve sendikal algı ortalamalarını gösteren sonraki sayfadaki Tablo 4.52.'de, sendikal algı ölçeğinin sendika, sendika-işletme ve üyelik alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir (sendika: $F = 2,150$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $F = 1,378$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 0,911$; $p > 0,05$). Ayrıca sendikal algı ölçeğinin genel toplam puanlarının anne eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F = 2,071$; $p > 0,05$).

Tablo 4.52.'de diğer boyutlar ve toplam puan ortalamasının aksine, ölçeğin devlet-işveren boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 2,728$; $p < 0,05$). Gruplar arası farklılıkların ortaya konulmasına yönelik yapılan analizde homojenlik testine ($p > 0,05$) göre, Tukey testinden çıkan sonuçlarda anneleri ilkokul ($2,94 \pm 0,878$) mezunu olan işsizler ile lise ($2,46 \pm 0,995$) mezunu olan işsizler arasında farklılık görülmektedir. Annesi ilkokul mezunu olan işsizlerin lise mezunu olanlara kıyasla sendikaya üyeliğin devlet veya işveren tarafından teşvik edilmesi hususunda daha olumlu bir algıya sahip oldukları ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.52. İşsizlerde sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	İşsizler Anne Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	36	2,79	0,824	2,150	,076	-----
	2	İlkokul	74	3,21	0,799			
	3	Ortaokul	24	3,19	0,788			
	4	Lise	39	3,24	0,671			
	5	Önlisans veya üstü	13	3,12	0,864			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	36	2,78	0,707	1,378	,243	-----
	2	İlkokul	74	3,09	0,879			
	3	Ortaokul	24	3,23	0,799			
	4	Lise	39	3,05	0,865			
	5	Önlisans veya üstü	13	2,92	0,679			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	36	3,16	0,633	0,911	,459	-----
	2	İlkokul	74	3,31	0,808			
	3	Ortaokul	24	3,10	0,717			
	4	Lise	39	3,36	0,850			
	5	Önlisans veya üstü	13	3,49	0,929			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	36	2,62	0,752	2,728	,031	2-4
	2	İlkokul	74	2,94	0,878			
	3	Ortaokul	24	3,00	0,688			
	4	Lise	39	2,46	0,995			
	5	Önlisans veya üstü	13	2,71	0,814			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	36	2,85	0,486	2,071	,086	-----
	2	İlkokul	74	3,17	0,614			
	3	Ortaokul	24	3,15	0,616			
	4	Lise	39	3,12	0,560			
	5	Önlisans veya üstü	13	3,11	0,484			

4.9.12.3. Öğrencilerin sendikal algılarının anne eğitim seviyesine göre farklılaşması

Öğrencilerin annelerinin eğitim düzeylerine göre sendikal algıları arasındaki farklılıkların sorgulanmasına yönelik elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 4.53.'e göre, sendikal algı ölçeğinin sendika, üyelik ve devlet-işveren alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (sendika: $F = 0,870$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 0,869$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $F = 1,484$; $p > 0,05$). Ayrıca sendikal algının genel toplam puanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre de gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur ($F = 1,924$; $p > 0,05$).

Tablo 4.53. Öğrencilerde sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Öğrenciler Anne Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	13	3,68	0,598	0,870	,482	-----
	2	İlkokul	95	3,64	0,603			
	3	Ortaokul	37	3,68	0,458			
	4	Lise	64	3,62	0,599			
	5	Önlisans veya üstü	36	3,45	0,594			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	13	3,46	0,652	2,695	,032	2-5
	2	İlkokul	95	3,41	0,670			
	3	Ortaokul	37	3,35	0,722			
	4	Lise	64	3,25	0,680			
	5	Önlisans veya üstü	36	3,00	0,613			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	13	3,37	0,851	0,869	,483	-----
	2	İlkokul	95	3,50	0,724			
	3	Ortaokul	37	3,55	0,782			
	4	Lise	64	3,60	0,563			
	5	Önlisans veya üstü	36	3,36	0,672			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	13	2,58	0,954	1,484	,208	-----
	2	İlkokul	95	2,67	0,920			
	3	Ortaokul	37	2,31	0,939			
	4	Lise	64	2,66	0,935			
	5	Önlisans veya üstü	36	2,39	0,853			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	13	3,41	0,523	1,924	,107	-----
	2	İlkokul	95	3,42	0,472			
	3	Ortaokul	37	3,39	0,348			
	4	Lise	64	3,41	0,404			
	5	Önlisans veya üstü	36	3,19	0,456			

Ancak sendika-işletme alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre annesinin eğitim seviyesini ilkökul ($3,41 \pm 0,670$) olarak belirten öğrenciler ile önlisans veya üstü ($3,00 \pm 0,613$) olarak belirten öğrencilerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu Tablo 4.53.'teki analizlerde çıkmaktadır ($F = 2,695$; $p < 0,05$). Buna göre, annesi ilkökul mezunu olan öğrencilerin önlisans veya üstü mezunu olan öğrencilere göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir.

4.9.13. Sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması

Sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarından sendika boyutunun katılımcılarının babalarının eğitim seviyesini gösteren eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farkın var olduğu Tablo 4.54.'ten anlaşılmaktadır ($F = 5,274$; $p < 0,05$). Bu farkın ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan analizde homojenlik testine ($p < 0,05$) göre Tamhane testinden çıkan sonuçlara bakıldığında, babalarının okuryazar değil veya sadece okuryazar ($2,94 \pm 1,012$) olduğunu belirten katılımcılar ile ilkokul ($3,57 \pm 0,814$) ve ortaokul ($3,62 \pm 0,667$) mezunu olduğunu belirten katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, babasının eğitimini okuryazar değil veya sadece okuryazar olarak belirten katılımcıların sendikaların sağladığı avantajlara ilişkin olarak babası ilkokul ve ortaokul mezunu olan katılımcılara oranla daha olumsuz bir algıya sahip oldukları ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Sendika-işletme alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ($F = 4,087$; $p < 0,05$). Homojenlik testi sonuçlarına bakılarak ($p > 0,05$); Tukey testine göre babalarının eğitim seviyeleri ilkokul ($3,44 \pm 0,844$) ile okuryazar değil veya sadece okuryazar ($3,00 \pm 0,808$) ve lise ($3,20 \pm 0,803$) olan katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu hesaplanmaktadır. Babası ilkokul mezunu olan katılımcılar, sendikal çalışanların sendikasızlara göre daha avantajlı durumda oldukları hususunda lise ve okuryazar değil veya sadece okuryazar eğitim seviyesinde olanlara oranla daha olumlu bir algıya sahiptir ve bu algılar arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı büyüklüktedir.

Tablo 4.54.'te yer alan üyelik alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında “anne eğitim seviyesi” değişkenine yapılan analizde olduğu gibi istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($F = 1,131$; $p > 0,05$).

Devlet-işveren boyutunda ise, eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 5,144$; $p < 0,05$). Homojenlik testine ($p > 0,05$) göre, Tukey testinden çıkan sonuçlarda babaları ilkokul ($2,92 \pm 0,951$) mezunu olan katılımcılar ile lise ($2,65 \pm 0,935$) ve önlisans veya üstü ($2,50 \pm 0,840$) mezunu olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre, babası ilkokul mezunu olan katılımcılar sendikaların işveren veya devlet tarafından desteklenmesi hususuna lise ve önlisans veya üstü mezunu olanlara göre daha olumlu bakmaktadır ve oranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 4.54. Sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Baba Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	27	2,94	1,012	5,274	0,000	1-2 1-3
	2	İlkokul	244	3,57	0,814			
	3	Ortaokul	114	3,62	0,667			
	4	Lise	243	3,44	0,756			
	5	Önlisans veya üstü	119	3,50	0,635			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	27	3,00	0,808	4,087	0,003	1-2 2-4
	2	İlkokul	244	3,44	0,844			
	3	Ortaokul	114	3,38	0,772			
	4	Lise	243	3,20	0,803			
	5	Önlisans veya üstü	119	3,30	0,711			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	27	3,38	0,820	1,131	0,341	-----
	2	İlkokul	244	3,54	0,805			
	3	Ortaokul	114	3,48	0,802			
	4	Lise	243	3,41	0,765			
	5	Önlisans veya üstü	119	3,40	0,737			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	27	2,69	0,756	5,144	0,000	2-4 2-5
	2	İlkokul	244	2,92	0,951			
	3	Ortaokul	114	2,72	0,859			
	4	Lise	243	2,65	0,935			
	5	Önlisans veya üstü	119	2,50	0,840			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	27	3,02	0,666	5,696	0,000	1-2 1-3 2-4
	2	İlkokul	244	3,45	0,642			
	3	Ortaokul	114	3,41	0,527			
	4	Lise	243	3,28	0,531			
	5	Önlisans veya üstü	119	3,30	0,471			

Sendikal algı ölçeğinin genel toplam puanlarının katılımcıların babalarının eğitim seviyesi değişkenine göre, Tablo 4.54.'te gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 5,696$; $p < 0,05$). Bu farkın kaynağının incelenmesi için yapılan homojenlik testine ($p < 0,05$) göre Tamhane testine bakılarak; babasının eğitiminin okuryazar değil veya sadece okuryazar ($3,02 \pm 0,666$) olarak belirten katılımcılar ile ilkokul ($3,45 \pm 0,642$) ve ortaokul ($3,41 \pm 0,527$) olan katılımcılar arasında anlamlı farkın olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, babası okuryazar değil veya sadece okuryazar olan katılımcıların diğer iki gruba (ilkokul ve ortaokul mezunu) göre daha olumsuz sendikal algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca babalarının eğitim seviyelerini ilkokul olarak belirten

katılımcılar ile lise (3,30±0,471) olarak belirten katılımcıların oranları arasında da anlamlı bir farklılık söz konusudur. Babası ilkököl mezunu olan katılımcıların lise mezunu olanlara kıyasla daha olumlu bir sendikal algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

4.9.13.1. Çalışanların sendikal algılarının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması

Çalışanların babalarının eğitim seviyesine ilişkin olarak grup ortalamaları arasında farklılığın olup olmadığına yönelik hazırlanan Tablo 4.55.'te, sendika ve üyelik alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (sendika: $F = 1,673$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 1,947$; $p > 0,05$).

Tablo 4.55. Çalışanlarda sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Çalışanlar Baba Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,38	0,673	1,673	,156	-----
	2	İlkokul	120	3,75	0,856			
	3	Ortaokul	55	3,72	0,713			
	4	Lise	98	3,51	0,796			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,53	0,731			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,25	0,632	2,636	,034	2-4
	2	İlkokul	120	3,64	0,852			
	3	Ortaokul	55	3,55	0,756			
	4	Lise	98	3,29	0,855			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,53	0,759			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,53	0,900	1,947	,103	-----
	2	İlkokul	120	3,67	0,884			
	3	Ortaokul	55	3,52	0,832			
	4	Lise	98	3,49	0,761			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,25	0,753			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	2,88	0,455	3,687	,006	2-4 2-5
	2	İlkokul	120	3,07	0,951			
	3	Ortaokul	55	2,78	0,844			
	4	Lise	98	2,67	0,942			
	5	Önlisans veya üstü	37	2,55	0,850			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,32	0,610	3,415	,009	2-4
	2	İlkokul	120	3,61	0,681			
	3	Ortaokul	55	3,50	0,536			
	4	Lise	98	3,35	0,563			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,32	0,513			

Tablo 4.55.'te sendikal algı ölçeğinin sendika-işletme alt boyutunda ise, eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık hesaplanmaktadır ($F = 2,636$; $p < 0,05$). Farkın ortaya konulması için yapılan homojenlik testi sonuçlarında ($p > 0,05$); Tukey testine göre babaları ilkokul ($3,64 \pm 0,852$) mezunu olan çalışanlar ile lise ($3,29 \pm 0,855$) mezunu olan çalışanların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre, babası ilkokul mezunu olan çalışanlar lise mezunu olanlara kıyasla işyerinde sendikalı olmanın avantajlı olduğuna daha olumlu yaklaşmaktadır ve bu iki grup arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Devlet-işveren boyutuna yönelik olarak Tablo 4.55.'e bakıldığında, eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F = 3,415$; $p < 0,05$). Yapılan homojenlik testinde ($p > 0,05$), Tukey testinden çıkan sonuçlara göre bu farklılık babalarının ilkokul ($3,07 \pm 0,951$) mezunu olduğunu belirten çalışanlar ile lise ($2,67 \pm 0,942$) ve önlisans veya üstü ($2,55 \pm 0,850$) olduğunu belirten çalışanlar arasındadır. Bu farka göre, babası ilkokul mezunu olan çalışanların sendikaların işveren veya devlet tarafından desteklenmesi hususuna yönelik algısı lise ve önlisans veya üstü mezunu olanlara göre daha olumludur ve bu oranlar arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Sendikal algı ölçeğinin çalışanların toplam puanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu Tablo 4.55.'te belirtilmektedir ($F = 3,415$; $p < 0,05$). Bu farkın ortaya konulması için homojenlik testinde ($p < 0,05$) varyansların homojen olması ile Tamhane testine bakılarak; babasının eğitiminin ilkokul ($3,61 \pm 0,681$) olduğunu belirten çalışanlar ile lise ($3,35 \pm 0,563$) mezunu olduğunu belirtenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek mümkündür. Babaları ilkokul mezunu olan çalışanların sendikal algılarının lise mezunu olanlara kıyasla daha olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmek mümkündür.

4.9.13.2. İşsizlerin sendikal algılarının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması

İşsizlerin babalarının eğitim seviyelerinde değişimin sendikal algılarında farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik yapılan hesaplamaların yer aldığı Tablo 4.56.'ya göre, sendikal algı ölçeğinin üç alt boyutunda eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (sendika-işletme: $F = 1,706$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 1,390$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $F = 0,927$; $p > 0,05$).

Tablo 4.56. İşsizlerde sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	İşsizler Baba Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	16	2,47	0,942	3,717	,006	1-2 1-3 1-5
	2	İlkokul	66	3,22	0,775			
	3	Ortaokul	31	3,31	0,646			
	4	Lise	52	3,06	0,824			
	5	Önlisans veya üstü	21	3,21	0,617			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	16	2,59	0,625	1,706	,151	-----
	2	İlkokul	66	3,12	0,882			
	3	Ortaokul	31	3,15	0,794			
	4	Lise	52	2,95	0,812			
	5	Önlisans veya üstü	21	3,13	0,796			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	16	3,32	0,733	1,390	,239	-----
	2	İlkokul	66	3,33	0,717			
	3	Ortaokul	31	3,29	0,817			
	4	Lise	52	3,09	0,826			
	5	Önlisans veya üstü	21	3,54	0,834			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	16	2,62	0,768	0,927	,449	-----
	2	İlkokul	66	2,87	0,890			
	3	Ortaokul	31	2,83	0,847			
	4	Lise	52	2,75	0,871			
	5	Önlisans veya üstü	21	2,49	0,928			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	16	2,72	0,553	2,808	,027	1-2 1-3
	2	İlkokul	66	3,17	0,606			
	3	Ortaokul	31	3,21	0,572			
	4	Lise	52	3,00	0,553			
	5	Önlisans veya üstü	21	3,17	0,472			

Sendika boyutunda ise, Tablo 4.56.'da eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 3,717$; $p < 0,05$). Bu farkın ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan analizde homojenlik testinde ($p > 0,05$) varyansların homojen olması ile bakılan Tukey testinden çıkan sonuçlara göre; babalarının okuryazar değil veya sadece okuryazar ($2,47 \pm 0,942$) olduğunu belirten katılımcılar ile ilkokul ($3,22 \pm 0,775$), ortaokul ($3,31 \pm 0,646$) ve önlisans veya üstü ($3,21 \pm 0,617$) mezunu olduğunu belirten katılımcılar arasında farkın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, babası okuryazar değil veya sadece okuryazar olan işsizler

diğer 3 gruba kıyasla sendikaların sağladığı avantajlara ilişkin daha olumsuz algıya sahiptirler.

Sendikal algı ölçeğinin genelinde babalarının eğitim seviyelerine ilişkin değişkene göre, sendika alt boyutunda olduğu gibi gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu hesaplanmaktadır ($F = 2,808$; $p < 0,05$). Yapılan homojenlik testinde ($p > 0,05$), Tukey testine bakılarak; babasının eğitiminin okuryazar değil veya sadece okuryazar ($2,72 \pm 0,553$) olduğunu belirten katılımcılar ile ilkokul ($3,17 \pm 0,606$) ve ortaokul ($3,21 \pm 0,572$) olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Babası okuryazar değil veya sadece okuryazar olan işsizlerin sendikal algılarının ilkokul ve ortaokul olanlara kıyasla daha olumsuz olduğunu belirtmek mümkündür.

4.9.13.3. Öğrencilerin sendikal algılarının baba eğitim seviyesine göre farklılaşması

Öğrenci katılımcıların babalarının eğitim seviyesi değişkenine göre sendikal algılarının ortaya konulmasına yönelik yapılan analiz sonuçları bir sonraki sayfada yer alan Tablo 4.57.'de yer almaktadır. Buna göre, sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında belirtilen değişkene göre anlamlı bir fark yoktur (sendika: $F = 0,777$; $p > 0,05$; sendika-işletme: $F = 1,990$; $p > 0,05$; üyelik: $F = 0,334$; $p > 0,05$; devlet-işveren: $F = 0,493$; $p > 0,05$).

Tablo 4.57.'den çıkarılacak başka bir sonuçta, öğrencilerin sendikal algısının genel toplam puanlarına yönelik analizlerinde de babalarının eğitim seviyelerine ilişkin olarak gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F = 0,904$; $p > 0,05$).

Tablo 4.57. Öğrencilerde sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Öğrenciler Baba Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	5	3,88	0,702	0,777	,541	-----
	2	İlkokul	58	3,60	0,628			
	3	Ortaokul	28	3,76	0,482			
	4	Lise	93	3,59	0,589			
	5	Önlisans veya üstü	61	3,62	0,555			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	5	4,00	0,530	1,990	,097	-----
	2	İlkokul	58	3,40	0,648			
	3	Ortaokul	28	3,30	0,724			
	4	Lise	93	3,25	0,715			
	5	Önlisans veya üstü	61	3,23	0,623			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	5	3,40	1,140	0,334	,855	-----
	2	İlkokul	58	3,52	0,675			
	3	Ortaokul	28	3,62	0,704			
	4	Lise	93	3,50	0,691			
	5	Önlisans veya üstü	61	3,45	0,688			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	5	2,66	1,080	0,493	,741	-----
	2	İlkokul	58	2,69	0,981			
	3	Ortaokul	28	2,47	0,886			
	4	Lise	93	2,57	0,964			
	5	Önlisans veya üstü	61	2,48	0,815			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	5	3,61	0,575	0,904	,462	-----
	2	İlkokul	58	3,41	0,475			
	3	Ortaokul	28	3,45	0,393			
	4	Lise	93	3,36	0,427			
	5	Önlisans veya üstü	61	3,33	0,444			

4.9.14. Sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılaşması

Sendikal algı ölçeğinin toplamında ve alt boyutlarında ailede sendikal çalışan olma durumuna ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.58.'de yer almaktadır. Buna göre, sendika boyutunda ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı fark vardır ($t_{(245,435)} = 4,242$; $p < 0,05$). Ailesinde sendikal çalışan bulunduğunu belirten katılımcıların, bulunmadığını belirtenlere kıyasla sendikaların çalışma hayatında gerekli olduğuna yönelik daha olumlu algısının söz konusu olduğu ortaya çıkmaktadır. Özetle, ailesinde sendikal çalışan olan katılımcılar bu boyutta daha olumlu algıya sahiptirler.

Tablo 4.58. *Sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi*

Boyut	Ailede Sendikal Çalışan	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	138	3,72	0,625	245,435	4,242	,000
	Hayır	609	3,45	0,785			
Sendika-İşletme	Evet	138	3,48	0,730	221,916	2,772	,006
	Hayır	609	3,28	0,817			
Üyelik	Evet	138	3,70	0,807	745	3,966	,000
	Hayır	609	3,41	0,766			
Devlet-İşveren	Evet	138	2,75	0,968	745	0,268	,789
	Hayır	609	2,72	0,908			
Toplam	Evet	138	3,53	0,532	745	4,156	,000
	Hayır	609	3,31	0,574			

Tablo 4.58.'e bakıldığında, sendika-işletme alt boyutunda da grup ortalamaları arasında ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı bir farklılık söz konusudur ($t_{(221,916)} = 2,772$; $p < 0,05$). İşyerindeki sendikal çalışanların sendikasız çalışanlara göre daha avantajlı olduğu konusunda, ailesinde sendikal çalışan bulunan katılımcıların algısının daha olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların üyelik alt boyutunda ailede sendikal çalışan değişkenine göre diğer alt boyutlarda olduğu gibi anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(745)} = 3,966$; $p < 0,05$). Sendika ve sendika-işletme alt boyutlarında ailesinde sendikal çalışan olanların daha olumlu bir algıya sahip olması ile ilişkili olarak, üyelik alt boyutunda yani sendikaya üye olmanın riskli bir karar olduğu ve çevre tarafından hoş karşılanmayacağı hususunda bu grupta katılmama yani olumlu bir algı ortaya çıkmaktadır. Ailesinde sendikal çalışan olmayanlar ise, olanlara kıyasla sendikaya üye olmanın riskli bir durum olduğuna daha çok katıldıklarını söylemek mümkündür.

Katılımcıların sendikal algısının ailede sendikal çalışan değişkenine göre devlet-işveren alt boyutunda diğer alt boyutların aksine anlamlı farklılık çıkmamaktadır ($t_{(745)} = 0,268$; $p > 0,05$).

Sendikal algı ölçeğinin toplamında ailesinde sendikal çalışan değişkenine göre aldıkları puan ortalamaları, ailesinde sendikal çalışan olanlarda $3,53 \pm 0,532$ iken diğer grubun puan ortalaması $3,31 \pm 0,574$ 'tür. Ölçeğin genelinde bu değişkene göre anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmaktadır ($t_{(745)} = 4,156$; $p < 0,05$). Grup istatistiklerine bakıldığında, ailesinde sendikal çalışan olan katılımcıların olmayanlara kıyasla daha olumlu bir algıya sahip oldukları Tablo 4.58.'den anlaşılmaktadır.

4.9.14.1. Çalışanların sendikal algılarının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılaşması

Çalışanların ailede sendikal çalışan bulunmasına ilişkin farkın durumunun ortaya konulmasına yönelik hazırlanan Tablo 4.59.'da sendikal algı ölçeğinin sendika boyutunda ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu yapılan hesaplamalarda yer almaktadır ($t_{(154,894)} = 3,194$; $p < 0,05$). Ailesinde sendikal olan çalışanlar, olmayanlara kıyasla sendikaların çalışma hayatında gerekliliği konusunda daha olumlu bir tavır sergilemektedirler.

Tablo 4.59. Çalışanlarda sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi

Boyut	Çalışanlar Ailede Sendikal Çalışan	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	70	3,86	0,597	154,894	3,194	,002
	Hayır	246	3,57	0,840			
Sendika-İşletme	Evet	70	3,75	0,622	153,766	3,536	,001
	Hayır	246	3,42	0,870			
Üyelik	Evet	70	3,76	0,846	314	2,626	,009
	Hayır	246	3,47	0,813			
Devlet-İşveren	Evet	70	2,87	1,040	99,992	0,392	,696
	Hayır	246	2,82	0,896			
Toplam	Evet	70	3,68	0,513	314	3,206	,001
	Hayır	246	3,41	0,626			

Sendika-işletme alt boyutunda da ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmaktadır ($t_{(153,766)} = 3,536$; $p < 0,05$). Buna göre, ailesinde sendikal olan çalışanlar işyerindeki sendikal çalışanların sendikasız çalışanlara göre daha avantajlı olduğuna diğer gruba göre daha olumlu bakmaktadırlar.

Sendikal algısı ölçeğinin üyelik alt boyutunda da ortalamalar arasında ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı bir farklılık söz konusudur ($t_{(314)} = 2,626$; $p < 0,05$). Tablo 4.59.'da yer alan grup ortalamalarından yola çıkarak, sendikaya üye olmanın riskli bir karar olduğu hususunda çalışan katılımcılarda ailede sendikal olmasının olumlu bir etki oluşturduğu görülmekle beraber; ailede sendikal çalışan olmamasının sendikaya üyeliği olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür.

Ölçeğin diğer boyutu olan devlet-işveren alt boyutunda ailede sendikalı çalışan değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($t_{(99,992)} = 0,392$; $p > 0,05$).

Tablo 4.59.'un toplam satırına bakıldığında, sendikal algı ölçeğinin genel toplamında ailesinde sendikalı çalışan değişkenine göre anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmaktadır ($t_{(314)} = 3,206$; $p < 0,05$). Çalışanların aldıkları puan ortalamaları, ailesinde sendikalı olanlarda $3,68 \pm 0,41$ iken diğer grubun puan ortalaması $3,41 \pm 0,626$ 'tür. Ölçeğin genelinde bu değişkene göre grup istatistiklerine bakıldığında, ailesinde sendikalı olan çalışanların olmayanlara kıyasla daha olumlu algıya sahip olduklarını belirtmek mümkündür. Çalışanlarda, ailede sendikalı çalışan olmasının sendikal algıyı olumlu etkilediği görülmektedir.

4.9.14.2. İşsizlerin sendikal algılarının ailede sendikalı çalışan olmasına göre farklılaşması

Tablo 4.60.'ta işsizler kategorisinde olan katılımcıların sendikal algısının ailesinde sendikalı çalışan olma durumu ile elde edilen verilerin analizlerinin sonuçları yer almaktadır. Buna göre, sendikal algının alt boyutlarının tümünde ailede sendikalı çalışan değişkenine ilişkin olarak 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: $t_{(184)} = 0,037$; $p > 0,05$).

Tablo 4.60. İşsizlerde sendikal algının ailede sendikalı çalışan olmasına göre farklılığının analizi

Boyut	İşsizler Ailede Sendikalı Çalışan	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	18	3,44	0,636	184	1,788	,075
	Hayır	168	3,09	0,801			
Sendika-İşletme	Evet	18	3,12	1,015	184	0,485	,628
	Hayır	168	3,02	0,806			
Üyelik	Evet	18	3,37	0,925	184	0,552	,582
	Hayır	168	3,27	0,770			
Devlet-İşveren	Evet	18	2,77	0,863	184	0,037	,971
	Hayır	168	2,76	0,875			
Toplam	Evet	18	3,27	0,590	184	1,364	,174
	Hayır	168	3,07	0,576			

Ayrıca Tablo 4.60.'a tekrar bakıldığında, sendikal algı ölçeğinin genelinde ailede sendikal çalışan değişkenine göre alt boyutlarında olduğu gibi toplam ortalamalar arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t_{(184)} = 1,364$; $p>0,05$).

4.9.14.3. Öğrencilerin sendikal algılarının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılaşması

Öğrencilerin ailesinde sendikal çalışan olma durumuna ilişkin sendikal algı farklılığının ortaya konulmasına yönelik hazırlanan Tablo 4.61.'de; sendika, sendika-işletme ve devlet-işveren alt boyutlarında ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı fark olmadığı ortaya çıkmaktadır (sendika: $t_{(243)} = 0,019$; $p>0,05$; sendika-işletme: $t_{(243)} = -0,989$; $p>0,05$; devlet-işveren: $t_{(243)} = -0,041$; $p>0,05$). Ayrıca sendikal algı ölçeğinin toplamında belirtilen değişkene ilişkin de anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır ($t_{(243)} = 0,629$; $p>0,05$).

Tablo 4.61. Öğrencilerde sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi

Boyut	Öğrenciler Ailede Sendikal Çalışan	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	50	3,62	0,618	243	0,019	,985
	Hayır	195	3,62	0,572			
Sendika-İşletme	Evet	50	3,22	0,601	243	-0,989	,323
	Hayır	195	3,32	0,700			
Üyelik	Evet	50	3,72	0,686	243	2,495	,013
	Hayır	195	3,45	0,687			
Devlet-İşveren	Evet	50	2,56	0,883	243	-0,041	,967
	Hayır	195	2,57	0,935			
Toplam	Evet	50	3,41	0,479	243	0,629	,530
	Hayır	195	3,37	0,433			

Tablo 4.61.'de, sendikaya üyeliğin riski ve çevrenin nasıl karşılayacağı hususuna değinen üyelik alt boyutunda ailesinde sendikal çalışan olanların ortalaması $3,72\pm0,686$; olmayanların ortalaması $3,45\pm0,687$ 'dir. Bu boyutta ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($t_{(243)} = 2,495$; $p<0,05$). Buna göre, ailesinde sendikal çalışan olan öğrencilerin sendikaya üyelik konusunda daha olumlu bir algıya sahip oldukları ve aradaki farkın anlamlı büyüklükte olduğu sonucuna varılmaktadır.

4.9.15. Sendikal algının sendikaya üyelik veya üye olma isteğine göre farklılaşması

Katılımcıların sendikaya üye olma veya sendikaya üye olma isteği değişkenine göre sendikal algılarının çalışan, işsiz ve öğrenci ayrımı yapılarak bu başlık altında ele alınmaktadır.

4.9.15.1. Çalışanların sendikal algılarının sendika üyelik durumunu göre farklılaşması

Çalışanların sendikal algısının sendikaya üyelik durumuna göre farklılığının ortaya konulmasına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.62.'de yer almaktadır. Bu tabloya göre, sendika boyutunda çalışanların sendikaya üyelik değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu hesaplanmaktadır ($t_{(314)} = 6,812$; $p < 0,05$). Grup istatistiklerine göre, sendikaların çalışma hayatına olumlu katkılar sağladığına, sendikaya üye olan çalışanlar diğer gruba kıyasla daha olumlu bakmaktadırlar.

Tablo 4.62. Çalışanlarda sendikal algının sendika üyelik durumlarına göre farklılığının analizi

Boyut	Sendikaya Üyelik	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	97	4,07	0,718	314	6,812	,000
	Hayır	219	3,45	0,762			
Sendika-İşletme	Evet	97	4,04	0,690	314	8,489	,000
	Hayır	219	3,26	0,777			
Üyelik	Evet	97	4,04	0,782	314	7,860	,000
	Hayır	219	3,31	0,748			
Devlet-İşveren	Evet	97	3,07	1,039	156,292	2,892	,004
	Hayır	219	2,72	0,856			
Toplam	Evet	97	3,91	0,581	314	9,738	,000
	Hayır	219	3,28	0,516			

Sendika-işletme alt boyutunda da, çalışanların sendikaya üyelik değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır ($t_{(314)} = 8,489$; $p < 0,05$). Buna göre sendikaya üye olan çalışanlar, üye olmayanlara kıyasla sendikalı çalışanların daha avantajlı konumda oldukları konusunda daha olumlu bir tavır sergilemektedirler.

Sendikal algı ölçeğinin üyelik alt boyutunda, sendikaya üyelik değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(314)} = 7,860$; $p < 0,05$). Tablo 4.62.'de yer alan grup istatistiklerine göre, sendikaya üye olmanın riskli olduğu

konusunda sendikaya üye olan çalışanlar daha yüksek bir ortalamaoya sahip oldukları görülmekte; buna göre diğer gruba kıyasla daha olumlu bir tavır sergilemektedirler.

Devlet-işveren alt boyutunda, sendikaya üyelik değişkenine göre istatistiksel açıdan farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($t_{(156,292)} = 2,892$; $p < 0,05$). Sendikaların devlet veya işveren tarafından desteklendiğine ilişkin olarak sendikaya üye olan katılımcılar, üye olmayanlara kıyasla daha olumlu bir algı ortaya koymaktadırlar.

Sendikal algı ölçeğinin genelinde sendikaya üye olan çalışanların aldıkları puanların ortalaması $3,91 \pm 0,581$ ve üye olmayan çalışanların ortalaması ise $3,28 \pm 0,516$ olarak Tablo 4.62.'nin toplam satırında görülmektedir. Ölçeğin genelinde sendikaya üyelik değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($t_{(314)} = 9,738$; $p < 0,05$). Sendikaya üye olan çalışanların, olmayanlara kıyasla daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

4.9.15.2. İşsizlerin sendikal algılarının sendikaya üye olma isteğine göre farklılaşması

Tablo 4.63.'e bakıldığında, işsizlerin 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 istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F = 10,528$; $p < 0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konulması için hangi testin kullanılacağı öncelikle 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 isteyenler diğer iki gruba kıyasla sendikaların çalışma hayatında olması gerektiğine daha olumlu baktıkları görülmektedir.

İşletme/işyerinde sendikalı çalışanların sendikasızlara göre daha avantajlı olduğunu belirten sendika-işletme alt boyutunda 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. Tablo 4.63.'teki ortalamalara bakıldığında, sendikaya üye olmak isteyenlerin sendika-işletme boyutunda daha olumlu bir algıya sahip oldukları ve bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.63. *İşsizlerde sendikal algının sendikaya üyelik isteklerine göre farklılığının analizi*

Boyut	Gruplar	İşsizler Sendikaya Üye Olma İsteği	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Evet	58	3,45	0,916	10,528	0,000	1-2 1-3
	2	Hayır	55	2,81	0,678			
	3	Kararsızım	73	3,10	0,659			
Sendika- İşletme	1	Evet	58	3,26	0,899	3,622	0,029	1-2
	2	Hayır	55	2,87	0,671			
	3	Kararsızım	73	2,96	0,842			
Üyelik	1	Evet	58	3,63	0,797	9,385	0,000	1-2 1-3
	2	Hayır	55	3,10	0,625			
	3	Kararsızım	73	3,13	0,797			
Devlet- İşveren	1	Evet	58	2,71	1,016	0,433	0,649	-----
	2	Hayır	55	2,72	0,809			
	3	Kararsızım	73	2,84	0,797			
Toplam	1	Evet	58	3,35	0,699	11,107	0,000	1-2 1-3
	2	Hayır	55	2,88	0,435			
	3	Kararsızım	73	3,04	0,488			

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.

Devlet-işveren alt boyutunda, diğer boyutların aksine sendikaya üye olma isteği değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F = 0,433$; $p > 0,05$).

Sendikal algı ölçeğinin toplamında sendikaya üye olmak isteyen işsizlerin aldıkları puanların ortalaması $3,35 \pm 0,699$ ve sendikaya üye olmak istemeyen işsizlerin ortalaması $2,88 \pm 0,435$ olarak Tablo 4.63.'te görülmektedir. Üye olmak konusunda kararsız olan işsizlerin ortalaması ise, $3,04 \pm 0,488$ 'dir. 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.

4.9.15.3. Öğrencilerin sendikal algılarının sendikaya üye olma isteğine göre farklılaşması

İşsizlerde olduğu gibi öğrencilerinde sendikaya üye olma isteği ile sendikal algılarındaki farkın ortaya koyulmasına yönelik analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 4.64. hazırlanmıştır. Bu tabloya göre, sendika boyutunda sendikaya üye olma isteği değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ($F=7,473$; $p<0,05$). Bu farkın kaynağını incelemek için yapılan analizde homojenlik testine ($p<0,05$) göre Tamhane testinden çıkan sonuçlara bakıldığında, sendikaya üye olmak isteyen öğrenciler ile üye olmak istemeyen öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ortalamalara bakıldığında, sendikaya üye olmak isteyen öğrenciler istemeyenlere kıyasla bu boyutta daha olumlu algıya sahiptirler ve istatistiksel olarak anlamlı büyüklüktedir.

Tablo 4.64. Öğrencilerde sendikal algının sendikaya üyelik isteklerine göre farklılaşma durumu

Boyut	Gruplar	Öğrenciler Sendikaya Üye Olma İsteği	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Evet	80	3,78	0,581	7,473	0,001	1-2
	2	Hayır	56	3,40	0,692			
	3	Kararsızım	109	3,61	0,476			
Sendika-İşletme	1	Evet	80	3,52	0,681	11,630	0,000	1-2 2-3
	2	Hayır	56	2,97	0,673			
	3	Kararsızım	109	3,31	0,622			
Üyelik	1	Evet	80	3,61	0,821	1,662	0,192	-----
	2	Hayır	56	3,41	0,675			
	3	Kararsızım	109	3,47	0,590			
Devlet-İşveren	1	Evet	80	2,40	1,022	3,394	0,035	1-3
	2	Hayır	56	2,49	0,719			
	3	Kararsızım	109	2,73	0,919			
Toplam	1	Evet	80	3,49	0,493	8,366	0,000	1-2 2-3
	2	Hayır	56	3,19	0,457			
	3	Kararsızım	109	3,40	0,358			

Sendika-işletme alt boyutunda da sendikaya üye olma isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F = 11,630$; $p<0,05$). Homojenlik testi sonuçlarına

bakılarak ($p<0,05$); Tamhane testinde, sendikaya üye olmak istemeyen öğrenciler ile üye olmak isteyen ve kararsız olan öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Sendikaya üye olmak istemeyen öğrenciler, işletme/işyerinde sendikalı çalışanların sendikalı olmayanlara göre daha avantajlı olması hususuna diğer iki gruba kıyasla daha olumsuz bakmaktadır.

Sendika ölçeğinin üyelik boyutunda ise, sendikaya üye olma isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($F = 1,662$; $p>0,05$).

Devlet-işveren alt boyutunda, sendika ve sendika-işletme boyutlarında olduğu gibi sendikaya üye olma isteği değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($F = 1,662$; $p<0,05$). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konulmasına yönelik olarak bakılan Homojenlik testi ($p<0,05$) ile Tamhane testinde, sendikaya üye olmak isteyen ile üye olma konusunda kararsız olan öğrenciler arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı büyüklüktedir. Sendikaya üye olmak isteyen öğrenciler, bu konuda kararsız olan öğrencilere kıyasla sendikalara üyeliğin devlet veya işveren tarafından teşviki konusuna daha olumsuz bakmaktadır.

Katılımcıların sendikal algısının genel toplam puan ortalamalarında sendikaya üye olma isteği değişkenine göre, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu Tablo 4.64.’teki sonuçlara yansımaktadır ($F = 8,366$; $p<0,05$). Homojenlik testine ($p>0,05$) göre bakılan Tukey testinde, sendikaya üye olmak istemeyen öğrenciler ($3,19\pm0,457$) ile sendikaya üye olmak isteyen ($3,49\pm0,493$) ve sendikaya üye olmakta kararsız olan ($3,40\pm0,358$) öğrencilerin ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, sendikaya üye olmak isteyen öğrencilerin sendikal algısı üye olmak istemeyen ve kararsız olan öğrencilere göre daha olumludur.

4.9.16. Sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması düşüncesine göre farklılaşması

Y kuşağının sendikalara bakış açısını ortaya koymak için kullanılan sendikal algı ölçeğinin sendika boyutunda, katılımcıların sendikaların çalışanların haklarını koruyabilmesine ilişkin düşüncelerini belirten “çalışan haklarını koruma” değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu Tablo 4.65.’te görülmektedir ($t_{(745)} = 12,366$; $p<0,05$). Grup istatistiklerine göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten katılımcılar sendikaların çalışma hayatında gerekli olduğu hususunda diğer gruba kıyasla daha olumlu algıya sahiptirler.

Tablo 4.65. Sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi

Boyut	Çalışan Haklarını Koruma	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	483	3,74	0,692	745	12,366	,000
	Hayır	264	3,08	0,704			
Sendika-İşletme	Evet	483	3,50	0,765	745	8,614	,000
	Hayır	264	2,99	0,774			
Üyelik	Evet	483	3,57	0,770	745	5,511	,000
	Hayır	264	3,25	0,761			
Devlet-İşveren	Evet	483	2,82	0,926	745	3,636	,000
	Hayır	264	2,56	0,884			
Toplam	Evet	483	3,52	0,528	745	12,307	,000
	Hayır	264	3,03	0,512			

Sendika-işletme alt boyutunda da, çalışan haklarını koruma değişkenine göre grup ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olduğu Tablo 4.65.'ten anlaşılmaktadır ($t_{(745)} = 8,614$; $p < 0,05$). Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten katılımcılar, diğer gruba kıyasla sendikalı çalışanların daha avantajlı konumda oldukları konusunda daha olumlu bir algıya sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Sendikal algı ölçeğinin üyelik boyutunda, çalışan haklarını koruma değişkenine göre Tablo 4.65.'te görülen ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu hesaplanmaktadır ($t_{(745)} = 5,511$; $p < 0,05$). Buna göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini ifade eden katılımcılar, sendikaya üye olmanın riskli olduğu konusunda diğer gruba oranla daha olumlu algıya sahiptirler.

Sendikal algı, çalışan haklarını koruma değişkenine göre devlet-işveren alt boyutunda diğer alt boyutlarda olduğu gibi anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t_{(745)} = 3,636$; $p < 0,05$). Tablo 4.65.'teki ortalamalara bakıldığında, sendikaların çalışan haklarını koruyabildiğini belirten katılımcılar bu boyutta diğer gruba göre daha olumlu bir tavır sergilemektedirler.

Sendikal algı ölçeğinin genelinde, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten katılımcıların aldıkları puanların ortalaması $3,52 \pm 0,528$ ve diğer katılımcıların ortalaması ise $3,03 \pm 0,512$ olarak belirtilen tablonun toplam satırında görülmektedir. Ölçeğin genelinde çalışan haklarını koruma değişkenine göre, belirtilen ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmaktadır

($t_{(745)} = 12,307$; $p < 0,05$). Buna göre, sendikaların hakları koruyabildiğini ifade eden katılımcıların sendikal algısının diğer gruba kıyasla daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Genel anlamda, sendikalara bakış açılarının daha olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

4.9.16.1. Çalışanların sendikal algılarının sendikaların hakları koruması düşüncesine göre farklılaşması

Çalışan katılımcıların sendikal algılarının, sendikaların çalışanların haklarını koruma durumuna ilişkin düşünceleri ile ilgili değişkene göre farkın ortaya konulmasına yönelik olan Tablo 4.66.'da sendika alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t_{(314)} = 9,183$; $p < 0,05$). Sendikaların haklarını koruyabildiğini düşünen çalışanlar, koruyamadığını düşünenlere göre bu boyutta daha olumlu bir algıya sahiptirler.

Tablo 4.66. Çalışanlarda sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi

Boyut	Çalışanlar Haklarını Koruma	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	218	3,88	0,698	314	9,183	,000
	Hayır	98	3,09	0,742			
Sendika-İşletme	Evet	218	3,67	0,778	314	5,946	,000
	Hayır	98	3,10	0,816			
Üyelik	Evet	218	3,61	0,823	314	2,460	,014
	Hayır	98	3,37	0,820			
Devlet-İşveren	Evet	218	2,91	0,938	314	2,209	,028
	Hayır	98	2,66	0,889			
Toplam	Evet	218	3,64	0,556	314	8,007	,000
	Hayır	98	3,10	0,562			

Sendika-işletme alt boyutunda ortalamalar arasında sendika boyutunda olduğu gibi anlamlı bir fark olduğu hesaplanmaktadır ($t_{(314)} = 5,946$; $p < 0,05$). Buna göre, sendika boyutundakine benzer bir durum söz konusudur. Sendikaların haklarını koruyabildiğini düşünen çalışanların, sendika-işletme boyutunda daha olumlu algıya sahip oldukları ortaya çıkmaktadır.

Sendikaya üyeliğin riski ve çevre tarafından nasıl karşılanacağı üzerinde duran üyelik alt boyutunda ise, çalışan haklarını koruma değişkenine göre ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t_{(314)} = 2,460$; $p < 0,05$). Sendikaların

haklarını koruyabildiğini düşünen çalışanlar, sendikaya üye olmanın riski ve çevre tarafından nasıl karşılanacağı konusunda daha olumlu bir algıya sahiptirler ve sendika üyeliğine diğer gruba göre daha ılımlı bakmaktadırlar.

Devlet-işveren alt boyutunda diğer boyutlara kıyasla daha düşük bir ortalama görülmekle birlikte çalışan haklarını koruma değişkenine göre anlamlı fark olduğu tespit edilmektedir ($t_{(314)} = 2,209$; $p < 0,05$). Sendikaların haklarını koruyabildiğini belirten çalışanlarda daha olumlu bir algı olduğu görülmektedir. Devlet ve işverenlerin sendikaları desteklediğine daha çok katılmaktadırlar.

Çalışanların toplam sendikal algısının çalışan haklarını koruma değişkenine göre alt boyutlarda olduğu gibi anlamlı farklılık olduğu Tablo 4.66.'dan anlaşılmaktadır ($t_{(314)} = 8,007$; $p < 0,05$). Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini düşünen ($3,64 \pm 0,556$) çalışanların düşünmeyenlere ($3,10 \pm 0,562$) göre genel anlamda daha olumlu algı sergilediklerini belirtmek mümkündür.

4.9.16.2. İşsizlerin sendikal algılarının sendikaların hakları koruması düşüncesine göre farklılaşması

İşsiz kategorisinde olan katılımcıların sendikal algısının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna göre gruplar arasında farkın ortaya konulmasına yönelik hazırlanan ve sonraki sayfada yer alan Tablo 4.67.'de, 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.

Sendikal algı ölçeğinin sendika-işletme alt boyutunda da, çalışan haklarını koruma değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ($t_{(184)} = 5,097$; $p < 0,05$). Buna göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten işsizler daha olumlu algıya sahiptirler ve ortalamalar arasındaki fark anlamlı büyüklüktedir.

İşsizlerin sendikal algısı çalışan haklarını koruma değişkenine göre üyelik alt boyutunda da anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t_{(184)} = 2,942$; $p < 0,05$). Grup istatistiklerinin yer aldığı Tablo 4.67.'deki ortalamalara bakıldığında, sendikaların hakları koruma görevini yerine getirebildiğine inanan işsizler 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 algıya sahiptirler.

Tablo 4.67. *İşsizlerde sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi*

Boyut	İşsizler Çalışan Haklarını Koruma	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	94	3,40	0,802	184	5,104	,000
	Hayır	92	2,84	0,677			
Sendika-İşletme	Evet	94	3,32	0,777	184	5,097	,000
	Hayır	92	2,74	0,774			
Üyelik	Evet	94	3,44	0,814	184	2,942	,004
	Hayır	92	3,11	0,718			
Devlet-İşveren	Evet	94	2,95	0,886	184	3,018	,003
	Hayır	92	2,57	0,817			
Toplam	Evet	94	3,33	0,575	184	6,229	,000
	Hayır	92	2,85	0,474			

Devlet-işveren boyutunda, çalışan haklarını koruma değişkenine göre Tablo 4.67.'de görülen 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 teşviki konusuna diğer gruba oranla daha olumlu bakmaktadırlar.

Sendikal algı ölçeğinin genelinde, çalışan haklarını koruma değişkenine göre sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten işsizlerin aldıkları toplam puanların ortalaması $3,33 \pm 0,575$; diğer grubun ortalaması ise $2,85 \pm 0,474$ olarak Tablo 4.67.'de görülmektedir. Ölçeğin genelinde bu değişkene göre, belirtilen ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($t_{(184)} = 6,229$; $p < 0,05$). Buna göre, sendikaların hakları koruyabildiğini ifade eden işsizlerin sendikal algısı diğer gruba kıyasla daha olumludur.

4.9.16.3. Öğrencilerin sendikal algılarının sendikaların hakları koruması düşüncesine göre farklılaşması

Sendikal algının öğrenciler için çalışan haklarının korunma durumuna ilişkin farkın analiz sonuçlarının ye aldığı Tablo 4.68.'de, sendika alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t_{(243)} = 4,945$; $p < 0,05$). Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten öğrencilerin, sendika boyutunda daha olumlu bir algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.68. Öğrencilerde sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna ilişkin farklılığının analizi

Boyut	Öğrenciler Çalışan Haklarını Koruma	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet	171	3,73	0,542	243	4,945	,000
	Hayır	74	3,35	0,583			
Sendika-İşletme	Evet	171	3,69	0,692	243	2,281	,023
	Hayır	74	3,15	0,636			
Üyelik	Evet	171	3,60	0,665	243	3,435	,001
	Hayır	74	3,28	0,710			
Devlet-İşveren	Evet	171	2,63	0,907	243	1,606	,011
	Hayır	74	2,42	0,948			
Toplam	Evet	171	3,47	0,418	243	5,331	,000
	Hayır	74	3,16	0,423			

Sendika-işletme alt boyutunda, çalışan haklarını koruma değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmaktadır ($t_{(243)} = 2,281$; $p < 0,05$). Hakların sendikalar tarafından korunabildiğini belirten öğrenciler diğer gruba göre bu boyutta da daha olumlu algıya sahiptirler.

Sendikal algı ölçeğinin üyelik boyutunda da, çalışan haklarını koruma değişkenine göre ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu hesaplanmaktadır ($t_{(243)} = 3,435$; $p < 0,05$). Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten öğrencilerin, sendikaya üye olmanın riskli olduğu konusunda diğer gruba oranla daha olumlu bir algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını ifade eden öğrenciler, sendikaya üye olmanın riskli olduğu ve çevre tarafında hoş karşılanmayacağı hususuna diğer gruba kıyasla daha çok katılmaktadırlar.

Öğrencilerin sendikal algısı, çalışan haklarını koruma değişkenine göre devlet-işveren alt boyutunda da Tablo 4.6.'de görüldüğü üzere anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t_{(243)} = 1,606$; $p < 0,05$). Grup istatistik tablosuna bakıldığında, sendikaların çalışan haklarını koruma görevini yerine getirebildiğini belirten öğrencilerin, sendikaya üyeliğin devlet veya işveren tarafından teşviki konusunda daha yüksek ortalama ya yani daha olumlu bir algıya sahip oldukları ve bu farkın da anlamlı olduğu anlaşılmaktadır

Sendikal algı ölçeğinde, çalışan haklarını koruma değişkenine göre sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten öğrencilerin aldıkları toplam puanların ortalaması $3,47 \pm 0,418$ iken; diğer grubun ortalaması $3,16 \pm 0,423$ olarak Tablo 4.68.'in toplam satırında görülmektedir. Ölçeğin genelinde belirtilen değişkene göre, ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır ($t_{(243)} = 5,331$; $p < 0,05$). Buna göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini ifade eden öğrencilerin sendikal algılarının daha olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

4.9.17. Sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki

Sendikal algı ölçeğinin boyutları ve toplam puan ortalamaları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 4.69.'da yer almaktadır. Bu tabloya göre, sendikal algı ölçeği ve boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin ve istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu görülmektedir (sendika: $r=0,898$; sendika-işletme: $r=0,774$; üyelik: $r=0,578$; devlet-işveren: $r=0,399$).

Tablo 4.69. Sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki

	Sendikal Algı	Sendika	Sendika-İşletme	Üyelik
Sendikal Algı	-			
Sendika	,898**	-		
Sendika-İşletme	,774**	,685**	-	
Üyelik	,578**	,319**	,215**	-
Devlet-İşveren	,399**	,171**	,198**	,059

** $p < 0,01$

Ölçeğin boyutlarından sendika ile diğer alt boyutları arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu Tablo 4.69.'da görülmektedir (sendika-işletme: $r=0,685$; üyelik: $r=0,319$; devlet-işveren: $r=0,171$). Y kuşağı katılımcılardan toplanan verilere yönelik yapılan analiz sonuçlarında sendika-işletme boyutu ile üyelik ve devlet-işveren boyutları arasında da pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (üyelik: $r=0,215$; devlet-işveren: $r=0,198$). Üyelik boyutu ile devlet-işveren boyutunda ise pozitif yönlü ilişkinin olduğu; ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirtmek mümkündür (devlet-işveren: $r=0,059$).

4.9.17.1. Çalışanlarda sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamalarının ilişkisi

Çalışanların sendikal algısı ile ölçeğin boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analizlerin yer aldığı Tablo 4.70.'te, ölçek ile boyutları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu hesaplamalara yansımaktadır (sendika: $r=0,906$; sendika-işletme: $r=0,819$; üyelik: $r=0,601$; devlet-işveren: $r=0,394$).

Tablo 4.70. Çalışanlarda sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki

		Sendikal Algı	Sendika	Sendika-İşletme	Üyelik
Y kuşağı Çalışanlar	Sendikal Algı	-			
	Sendika	,906**	-		
	Sendika-İşletme	,819**	,750**	-	
	Üyelik	,601**	,338**	,297**	-
	Devlet-İşveren	,394**	,192**	,201**	,054

** $p<0,01$

Tablo 4.70.'e göre, sendika boyutu ile ölçeğin diğer boyutları arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır (sendika-işletme: $r=0,750$; üyelik: $r=0,338$; devlet-işveren: $r=0,192$). Çalışan katılımcıların yer aldığı hesaplamalarda sendika-işletme boyutu ile üyelik ve devlet-işveren boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür (üyelik: $r=0,297$; devlet-işveren: $r=0,201$). Ancak üyelik boyutu ile pozitif yönlü bir ilişki olmasına rağmen bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir (devlet-işveren: $r=0,054$).

4.9.17.2. İşsizlerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamalarının ilişkisi

İşsiz kategorisinde değerlendirilen katılımcıların sendikal algısının boyutları ile ilişkinin belirlenmesi için hazırlanan ve sonraki sayfada yer alan Tablo 4.71.'de, sendikal algı ile boyutları arasında çalışanlarda olduğu gibi istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ilişkinin varlığı söz konusudur (sendika: $r=0,906$; sendika-işletme: $r=0,784$; üyelik: $r=0,490$; devlet-işveren: $r=0,456$).

Tablo 4.71. *İşsizlerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki*

Y kuşağı İşsizler	Sendikal Algı	Sendikal Algı	Sendika	Sendika-İşletme	Üyelik
	Sendikal Algı	-			
	Sendika	,906**	-		
	Sendika-İşletme	,784**	,672**	-	
	Üyelik	,490**	,231**	,154*	
	Devlet-İşveren	,456**	,289**	,320**	-,048

**p<0,01 ve *p<0,05

İşsizlerde, sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarının kendi içerisindeki ilişki durumuna Tablo 4.71.'e göre bakacak olursak; ölçeğin, sendika boyutu ile diğer boyutları arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (sendika-işletme: $r=0,672$; üyelik: $r=0,231$; devlet-işveren: $r=0,289$). Sendika-işletme boyutu ile üyelik ve devlet-işveren boyutları arasında da pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (üyelik: $r=0,154$; devlet-işveren: $r=0,320$). Üyelik ile devlet-işveren boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı hesaplanmaktadır (devlet-işveren: $r=-0,048$).

4.9.17.3. Öğrencilerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamalarının ilişkisi

Öğrencilerin sendikal algısı ile ölçeğin boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu Tablo 4.72.'de görülmektedir (sendika: $r=0,838$; sendika-işletme: $r=0,613$; üyelik: $r=0,590$; devlet-işveren: $r=0,429$).

Tablo 4.72. *Öğrencilerde sendikal algı ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki*

Y kuşağı Öğrenciler	Sendikal Algı	Sendikal Algı	Sendika	Sendika-İşletme	Üyelik
	Sendikal Algı	-			
	Sendika	,838**	-		
	Sendika-İşletme	,613**	,499**	-	
	Üyelik	,590**	,282**	,034	-
	Devlet-İşveren	,429**	,080	,088	,161**

**p<0,01

Tablo 4.72.'ye göre, sendikal algı ölçeğinin boyutlarından sendika boyutu ile diğer boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki var olup; sendika-işletme ve üyelik arasındaki

ilişki istatistiksel olarak anlamlı, devlet-işveren arasındaki ilişki anlamlı değildir (sendika-işletme: $r=0,499$; üyelik: $r=0,282$; devlet-işveren: $r=0,080$). Sendika-işletme boyutu ile üyelik ve devlet-işveren boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olmasına rağmen, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (üyelik: $r=0,034$; devlet-işveren: $r=0,088$). Üyelik boyutu ile devlet işveren boyutu arasında ise, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (devlet-işveren: $r=0,161$).

4.9.18. Katılımcıların sendikal algıları ile sendikal güç-hizmet algıları arasındaki ilişki

Sendikaların gücü ve verdikleri hizmetlere göre sendikal algının nasıl değiştiği çalışma açısından önem arz etmektedir. Bu yüzden sendikal algı ölçeği ile sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkinin nasıl olduğuna bakılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Sendikaların ülke düzeyinde çalışma hayatındaki belirleyici rolünün nasıl algılandığını ve sendikaların çalışanlara sağladığı faydaların algısını sorgulayan sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin boyutları ile sendikal algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonuçları Tablo 4.73.'te yer almaktadır. Bu tabloya göre, sendikal algı ile sendikal güç ve sendikal hizmet arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (sendikal güç: $r=0,194$; sendikal hizmet: $r=0,355$).

Tablo 4.73. Katılımcıların sendikal algıları ile sendikal güç-hizmet algıları arasındaki ilişki

	Sendikal Algı	Sendikal Güç
Sendikal Algı	-	
Sendikal Güç	,194**	-
Sendikal Hizmet	,677**	,355**

** $p<0,01$

Tablo 4.73.'e göre, sendikal hizmet ve sendikal algının arasındaki ilişki sendikal güç ile kıyaslandığında daha güçlü olduğu görülmektedir. Yani, sendikal hizmetin sendikal algıyı olumlu düzeyde arttırmasının, sendikal güçten daha etkili olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca sendikal güç-hizmet algısının boyutları arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (sendikal hizmet: $r=0,355$).

Tablo 4.74. Katılımcıların çalışma durumlarına göre sendikal algıları ile sendikal güç-hizmet algıları arasındaki ilişki

	Çalışanlar		İşsizler		Öğrenciler	
	Sendikal Algı	Sendikal Güç	Sendikal Algı	Sendikal Güç	Sendikal Algı	Sendikal Güç
Sendikal Algı	-		-		-	
Sendikal Güç	,279**	-	,118	-	,211**	-
Sendikal Hizmet	,694**	,459**	,692**	,339**	,598**	,252**

**p<0,01

Tablo 4.74.; çalışanlar, işsizler ve öğrencilerin sendikal algıları ile sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu belirlemeye yönelik yapılan analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, çalışanların sendikal algısı ile sendikal güç ve sendikal hizmet arasında pozitif yönlü bir ilişki olup; bu ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (sendikal güç: $r=0,279$; sendikal hizmet: $r=0,694$). Ancak sendikal hizmetin sendikal güce oranla sendikal algıya daha çok etki ettiği görülmektedir. Çalışanlarda sendikal güç ile sendikal hizmet arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (sendikal hizmet: $r=0,459$).

İşsizlerin sendikal algısı ile sendikal güç ve sendikal hizmet arasında da pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (sendikal güç: $r=0,118$; sendikal hizmet: $r=0,692$). Ancak sendikal algı ile sendikal hizmet arasındaki pozitif yönlü ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeyde iken sendikal güç ile olan ilişkinin anlamlı olmadığı Tablo 4.74.’ten anlaşılmaktadır. Yalnızca işsizlerin dâhil edildiği analizde, sendikal güç ile sendikal hizmet arasında çalışanlarda olduğu gibi pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (sendikal hizmet: $r=0,339$).

Son olarak, öğrencilerin sendikal algısı ile sendikal güç-hizmet algısı ölçeğinin boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır (sendikal güç: $r=0,211$; sendikal hizmet: $r=0,598$). Sendikal güç ve sendikal hizmet arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu Tablo 4.74.’teki hesaplamalara yansımaktadır (sendikal hizmet: $r=0,252$).

5. SONUÇ

Sendikaların içinde olduğu krizin temel görüntüsü Türkiye’de olduğu gibi tüm dünyada sendikalı işçi oranlarında düşüşün olması, toplu pazarlığın kapsamının ve toplu iş sözleşmelerinden elde edilen kazanımların daralmasıdır. Son dönemde daha çok hissedilen bu krizin yalnızca günümüz değil, gelecek kuşaklar açısından da çalışma koşullarında olumsuz sonuçlar doğurması beklenmektedir. Bu nedenle çalışma hayatında olan veya çalışma hayatına yakın zamanda girmesi öngörülen tüm kuşakların sendikal algılarını araştırmak hem araştırmacılar hem de sendikacılar açısından önem arz etmektedir. Araştırmacılar için geçmişten günümüze sendikal örgütlerin gelişim seyrinin ve kuşakların tümünün sendikal tutumlarını etkileyen faktörlerin ayrıntılı bir şekilde anlaşılması bu kuşaklar için kapsamlı sendikalaşma modellerinin ve sendikal stratejilerin geliştirilmesinin önünü açmayı mümkün kılmaktadır. Çalışma hayatındaki bireylerin sendikalara bakış açılarını ortaya koyan çalışmalar, aynı kuşak içinde yer alan ancak işsiz ya da öğrenci olması nedeniyle çalışma hayatının dışında yer alan bireylerin sendikal algıları hakkında bilgiler içermemektedir. Aynı kuşak içinde yer alan farklı grupların veya farklı kuşakların sendikalara yönelik tutumlarını etkileyen faktörleri anlamak, sendikaların uyguladıkları stratejileri değerlendirmelerini ve bu demografik gruplara ulaşabilmelerine yönelik yeni politikalar ve uygulamalar geliştirmelerini sağlamaktadır. Booth vd.’nin (2010, s. 68) çalışmasında, sendikalaşmada kuşak farklılıklarının ortaya konulmasının bireysel (farklı grupların) sendikalaşma kararlarının, işgücü piyasası ve kariyer sorunlarının, emek hareketlerine ilişkin günümüz ve geleceğe ilişkin beklentilerin neler olduğunun anlaşılması açısından önem arz ettiği üzerinde durmaktadırlar. Ayrıca Öztürk de (2007, s. 487), sendikaların geleceğin örgütleri olabilmesi için yalnız üyelere veya potansiyel üyelere değil; işsiz, öğrenci ve tüm dezavantajlı gruplara hitap etmesi ve bu grupların taleplerini karşılaması gerektiğini belirtmektedir.

Y kuşağının sendikalaşma oranlarının kendinden önceki kuşaklara göre daha düşük olmasının nedenlerini değişen istihdam yapısının yanında sendikal politikaların uygunsuzluğu, sendikalara ulaşmada yaşanan sorunlar ve sendikalara bakış açılarındaki farklılıklar olarak belirtmek mümkündür. *Sendikal politika*, sendikal örgütlenmede Y kuşağının düşük sendikalaşma oranlarına sebep olan sendikal stratejiler, hareketler ve güçlendirme politikalarını içermektedir. Sendikaların genç işçilerin ihtiyaçlarını karşılamada örgütsel politikaları ve öncelikleri belirleyememesi bu kuşağın sendikalara üye olmasında ve sendikal faaliyetlere katılmasında etkili olmaktadır. Diğer taraftan,

sendikalara ulaşımın kısıtlı olması da Y kuşağının düşük sendikalaşma oranlarının altında yatan bir diğer nedendir. Yapılan araştırmalar Y kuşağının genellikle sendikal temsilin düşük olduğu geçici sözleşme veya esnek çalışma gibi güvencesiz istihdam modellerinin yoğun olduğu meslekler ve sektörlerde yer aldığını göstermektedir. Bu nedenle sendikalaşma oranları diğer kuşaklara göre daha düşük olmaktadır. Buna bağlı olarak, sendikalaşma oranının düşük olduğu sektörlerde istihdam edildikleri için düşük sendikalaşma oranına sahip olmaları bu kuşağın sendikal algılarının olumsuz olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak sendikalaşma oranlarının yüksek ve güçlü bir sendikal varlığın olduğu işletmelerde gençlerin sendikalaşma oranlarının düşük olmasında farklı nedenler aranması gerekmektedir. Bu durumda Y kuşağının sendikalara üyelik davranışlarını etkileyen temel faktör olarak *tutumlar* ön plana çıkmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, olumlu sendikal tutumların sendikaya üye olmada etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Örneğin, Beutell ve Biggs (1984, s. 219) çalışmasında öğrenci hemşirelerin genel olarak sendikal algılarının olumlu olduğu ve bunun paralelinde sendikaya katılma konusunda da olumlu tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Lahuis ve Mellor (2001, s. 676), üniversite öğrencilerinde olumlu sendikal algılar ile sendikaya üye olma isteği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşken; anti-sendikal yani olumsuz sendikal algılar ile sendikaya üye olma isteği arasında negatif bir ilişki olduğuna ulaşmışlardır. Griffin ve Brown da (2011, s. 96) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin olumlu sendikal algılarının sendikaya üye olma isteğine yol açtığını belirtmektedirler. Ayrıca Kılıç ve Yıldız (2005, s. 1999) çalışmasında, sendika talebinin temel belirleyicisi olarak sendikal algıyı göstermekte ve sendika algısının olumlu olmasının sendikalara olan talebi ve sendikaya üyeliği etkileyeceği sonucuna ulaşmaktadırlar. Buradan da anlaşılabileceği üzere sendikal örgütlenmede sendikal algı önem arz etmekte; Y kuşağı çalışanlar, işsizler ve öğrencilerin sendikal tutumları olumlu olduğunda sendikalara üye olma veya destekleme olasılıkları artmaktadır.

Türkiye’de işçi sendikalarının gelişimi ve çalışma hayatı içerisinde yer alan kuşakların özelliklerinin ortaya konulmasına yönelik bu çalışma Y kuşağının sendikal algılarını belirlemektedir. Buna yönelik olarak, Eskişehir ili örneğinde çalışma hayatı içerisinde aktif olarak bulunan Y kuşağı çalışanlar ile yakın zamanda işgücü piyasasına girebilme ve sendikalara üye olabilme potansiyeli olan Y kuşağı işsizler ve üniversite son sınıf öğrencilerinin sendikalar hakkındaki bilgilerinin ve algılarının belirlenmesi temel olarak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda ulaşılan ve öne çıkan sonuçlar ile literatürde

yapılan diğer çalışmaların sonuçlarının karşılaştırılmasına bu başlık altında değinilmektedir. Özellikle konuya ilişkin yurtdışında yapılan araştırmalara yer verilerek Türkiye’deki mevcut durumun net bir şekilde ortaya konulması hedeflenmektedir.

Çalışmanın temel amacı doğrultusunda daha önce belirtilen araştırma soruları ve bulunan cevapları aşağıdaki tabloda görmek mümkündür:

<i>Araştırma Soruları</i>	<i>Ulaşılan Cevaplar</i>
1. Y kuşağı işsiz ve öğrencilerin sendikaya üye olma istekleri nedir?	İşsizler ve öğrencilerin çoğunlukla sendikaya üye olma konusunda kararsız oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak bu kararsızlık durumunun öğrencilerde daha fazla olduğu görülmektedir.
2. Y kuşağının sendikalardan hangi konularda eğitim talebi bulunmaktadır?	Sendikacılık bilgisi, iş sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme düzeni ve hukuk konularında sendikal eğitim talebi bulunmaktadır.
3. Y kuşağı sendikal bilgilere ulaşabilmekte midir? Sendikal bilgilere ulaşımı hangi kanallarla sağlamaktadırlar?	Sendikal bilgilere ulaşma oranı yüksek çıkmaktadır. Sendikal bilgilere diğer kanallara oranla daha çok e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.) kanalıyla ulaşıldığı belirtilmektedir. Bu kanalın ardından TV, radyo, gazeteler ve yerel sendika temsilcisi gelmektedir.
4. Y kuşağı Türkiye’de çalışma hayatında hangi problemlerin önemli olduğunu düşünmektedir?	Türkiye’de çalışma hayatında önemli görülen problemler arasında ilk sırada ücretlerin yetersizliği ardından sırasıyla uzun çalışma saatleri, iş güvencesinden yoksunluk ve işsizlik gelmektedir.
5. Y kuşağının sendikal algısı ne düzeydedir?	Sendikal algı ölçeği ortalamasına ait değere bakılarak değerlendirme yapıldığında, katılımcılarda sendikalara yönelik algıda kararsızlık durumunun olduğu görülmektedir.
6. Y kuşağının sendikal algısı ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır mı?	Katılımcıların sendikal algısının cinsiyet, doğum tarihi ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığına ulaşılmaktadır. Ancak çalışma durumu, eğitim seviyesi, gelir seviyesi, anne ve baba eğitim düzeylerine ilişkin değişkenler için sendikal algıda anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.
7. Y kuşağının sendikal algısı ile ailede sendikal çalışan olması arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Sendikal algı ile ailede sendikal çalışan olma durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ailesinde sendikal çalışan olan Y kuşağının sendikal algısı daha olumdur.
8. Y kuşağı çalışanların sendikaya üye olma durumu ile sendikal algısı arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Çalışanların sendikal algısında sendikaya üyelik değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Sendikaya üye çalışanların sendikal algıları daha olumludur.
9. Y kuşağı işsiz ve öğrencilerin istihdam sonrası sendikaya üye olma isteği ile sendikal algısı arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Her iki grup içinde istihdam sonrası sendikaya üye olma isteği ile sendikal algı arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Hem işsizlerde hem de öğrencilerde sendikaya üye olmada istekli ve kararsız olanların sendikal algıları daha olumludur.
10. Y kuşağının sendikal algısı ile sendikaların çalışanların haklarını koruyabilmesine ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Sendikal algıda sendikaların çalışanların haklarını koruyabilme değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini ifade eden Y kuşağının sendikal algısı koruyamadığını ifade edenlere kıyasla daha olumludur.

11. Y kuşağının sendikal algısı ile sendikal güç-hizmet algısı arasında çalışma durumu dikkate alınarak nasıl bir ilişki görülmektedir?

Çalışanların ve öğrencilerin sendikal algısı ile sendikal güç-hizmet algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken; işsizlerin sendikal algısı ile sendikal güç-hizmet algısı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmakta, ancak bu ilişkinin anlamlı olmadığı sonuçlara yansımaktadır.

5.1. Araştırma sonuçları

Bu çalışma örneklemini, belirtildiği üzere Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan 1980-1995 tarihleri arasında doğan özel sektörde çalışanlar, işsizler ve üniversite son sınıf öğrenciler olmak üzere üç farklı gruptan oluşmaktadır. Çalışan ve işsiz Y kuşağı katılımcıların çoğunlukla eğitim seviyesi yüksek çıkmaktadır. Çalışanların çoğunluğunun sendikalara üye olmaması sendikalaşma oranları içerisindeki Y kuşağının düşük oranda olmasını desteklemektedir. Y kuşağında genel sendikal algı değerlendirildiğinde, sendikalar konusunda genel bir kararsızlığın olması dikkat çekmektedir. Gruplar arasındaki değerlendirmeye göre, işsizler ile çalışanlar ve öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre işsizlerin sendikal algıları çalışanlara ve öğrencilere kıyasla daha olumsuzdur.

Araştırma sonucunda, Y kuşağının sendikal algısının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca işsizler ve öğrencilerin sendikal algılarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak kadınların sendikal tutum ile cinsiyet ayrımcılığının sendika üyeliğine etkisini ortaya koyan Seçer (2009, s. 51), kadın öğrencilerin sendikal tutumlarının erkeklere göre daha olumlu olduğunu belirtmekle beraber sendikaya üye olma açısından farklılık olmadığını ifade etmektedir. Buna göre, çalışmada daha olumlu sendikal algıya sahip olan kadın öğrencilerin çalışma hayatında erkeklere göre sendikaya üye olma konusunda daha yatkın oldukları değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bunun yanında öğrencilerin sendikal tutumlarının bölümlere göre karşılaştırıldığı Dursun'un (2014, s. 39) çalışmasında, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu ancak aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı araştırma sonuçlarına yansımaktadır. Bir diğer çalışmada ise, öğrencilerde cinsiyet değişkeni ile sendikal algı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tekin ve Tüfekçi, 2015, s. 190). Ancak bu çalışmada, çalışan kadınlar ve erkekler arasında sendikal algıda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmekte ve çalışan erkeklerin çalışan kadınlara göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009, s. 43), çalışmasında burada olduğu gibi işçilerin sendika üyelikleri ile cinsiyet değişkeni

arasında farklılıklar olduğu belirtilmekteyken; Etcı ve Kağnıcıoğlu (2017, s. 93) tarafından kamuda taşeron çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, sendikal tutuma ilişkin kadın ve erkek taşeron çalışanlar arasında anlamlı farklılık olmadığı belirtilmektedir.

Katılımcıların sendikal algısında doğum tarihi, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer bir sonuç Tekin ve Tüfekçi'nin (2015, s. 194) çalışmasında da çıkmakta, öğrencilerin sendikalara yönelik tutumları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Ayrıca Haynes vd. (2005, s. 110) çalışmasında, genç ve ileriki yaştaki Yeni Zelandalı işçilerin sendikalara yönelik tutumları arasındaki farkın nerdeyse olmadığı sonucuna ulaşmaktadırlar. Ancak çoğunluğu 19-36 yaş aralığında olan (yaklaşık %65) taşeron çalışanlara yönelik araştırmada yaş değişkenine göre sendikalara karşı tutumun ileriki yaşlarda daha olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, yaş ilerledikçe taşeron çalışanlarda sendikalara karşı tutumun olumsuz yönde olduğunu söylemek mümkündür (Etcı ve Kağnıcıoğlu, 2017, s. 97).

Eğitim seviyeleri yüksek bir kuşak olarak bilinen Y kuşağının yapılan araştırma sonucunda da hem çalışanlarda hem de işsizlerde yüksek oranda lisans mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi sendikaların faaliyetlerine ilişkin farklı algıları ortaya çıkarmaktadır. Örneğin Chang ve Robinson (1990), eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların sendikaların çalışanlara sağladıkları bazı imkânlar konusunda daha olumsuz algıya sahip olduklarını belirtmektedirler. Bu imkânları da; işverenlerin sendikalı işçileri farklı sebeplerle işten çıkarmalarını engelleyememeleri, ulusal ve bölgesel siyasette sendika üyeliğinin önemli bir parçası olamaması, sendika yöneticilerinin sendika üyelerine yönelik avantaj sağlamak için çaba sarfetmemeleri olarak sıralamaktadırlar. Yapılan araştırmada ise katılımcıların tümüne bakıldığında, Y kuşağının sendikal algısı eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, ilkokul veya ortaokul mezunlarının sendikal algısının lise ve önlisans eğitim seviyelerine göre daha düşük olduğunu (olumsuz) belirtmek mümkündür. Ayrıca lise mezunu katılımcılar, lisans veya üstü mezunu olan katılımcılara kıyasla daha olumlu bir sendikal algıya sahiptirler ve bu algı istatistiksel açıdan da anlamlı büyüklüktedir. Çalışmada lise mezunu yani üniversite son sınıf öğrencilerinin sayılarının fazla olması, çıkan ortalamanın olumlu çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak bir diğer çalışmada, taşeron çalışanlarda genel sendikal tutumlarda eğitim seviyesine göre anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Etcı ve Kağnıcıoğlu, 2017, s.

98). Yapılan araştırmada lise mezunu olan çalışanların lisans veya üstü mezunu çalışanlara göre sendikal algısının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak işsizlerde, eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı hesaplanmaktadır.

Gelir seviyesi değişkenine göre bakıldığında, sendikal algı açısından ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 1501-2500 arası gelire sahip katılımcıların diğer gelir dilimlerine kıyasla daha olumlu bir sendikal algısının olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanların sendikal algısı açısından gelir seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farkın olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, 1501-2500 arası gelire sahip çalışanların 1000 TL'den az ve 2501 TL ve üstü gelire sahip çalışanlardan daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları görülmektedir. Ancak öğrencilerde gelir seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğrenciler için benzer sonuç Tekin ve Tüfekçi'nin (2015, s. 194) çalışmasında da görülmektedir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun annesinin ilkokul mezunu ve ev hanımı; babalarının ise çoğunlukla ilkokul veya lise mezunu ve emekli olduğu görülmektedir. Anne eğitim seviyesi ilkokul olan katılımcılar ile önlisans veya üstü olan katılımcılar arasında sendikal algıda farklılığın olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, annesi ilkokul mezunu olan katılımcıların sendikal algısının, önlisans veya üstü olan katılımcılara göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanlarda da benzer bir durum ile karşılaşmakta, annesi okur-yazar değil veya sadece okuryazar olan çalışanların da sendikal algısı önlisans veya üstü olan katılımcılara göre daha olumludur. İşsizler ve öğrencilerde ise, anne eğitim seviyesi ile sendikal algı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Baba eğitim seviyesi okuryazar değil veya sadece okuryazar olan katılımcılar ile ilkokul ve ortaokul olan katılımcılar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, babası okuryazar değil veya sadece okuryazar olan katılımcıların diğer iki gruba (ilkokul ve ortaokul mezunu) göre daha olumsuz sendikal algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca babalarının eğitim seviyeleri ilkokul ve lise olan katılımcılar arasında da anlamlı bir farklılık söz konusudur. Babası ilkokul mezunu olan katılımcıların lise mezunu olanlara kıyasla daha olumlu bir sendikal algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanlarda baba eğitim seviyesi ile sendikal algı arasında anlamlı farklılık bulunmakta ve babaları ilkokul mezunu olan çalışanların sendikal algılarının lise mezunu olanlara kıyasla daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Öğrencilerin baba eğitim seviyesine

göre sendikal algılarında farklılık olmazken; işsizlerde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Babası okuryazar değil veya sadece okuryazar olan işsizlerin sendikal algısının ilköğretim ve ortaokul olanlara kıyasla daha olumsuz olduğunu belirtmek mümkündür.

Sendikal tutumun oluşumuna ilişkin literatürde anne-baba, aile ve arkadaşları işgücü piyasasına girmeden önce gençlerin sendikal tutumlarını şekillendirebilecek araçlar olarak tanımlanmaktadır. Büyük çoğunluğu genç işçilerden oluşan işgücü piyasasına yeni girenler sendikacılığa karşı olumlu bir tutuma sahip olsalar bile işgücü piyasasının belirsiz koşullarını göz önünde bulundurarak sendikaya üye olmadan önce sendikacılıkla ilgili deneyimlere ihtiyaç duymaktadırlar. Gençlerin işgücü piyasasına ilk girişlerinden önce sendikal tutumlarını etkileyebilecek araçları belirlemek için önem arz eden sosyal öğrenme teorisinde, pozitif sendikal tutumların öncelikle sendika dostu sosyal ağlarda ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Sendikalaşmayı destekleyen ebeveynler, akrabalar ve arkadaşlarla olan sosyal etkileşim gençlerin sendikal tutumlarının olumlu olması olasılığını arttırmakta ve bunun sonucunda sendikalara yönelik olumsuz algıyı pozitif yönde etkilemektedir. Bu nedenle eğer sendikaya karşı olumlu bir tutum kuşaktan kuşağa aktarılıyorsa (geleneksel olarak), gençler arasında olumlu sendikal tutumların gelişmesi için aile ve sosyal çevre potansiyel bir kaynak olarak tanımlanabilmektedir. Bryson vd. de (2005), işyerindeki sendikal faaliyetlere katılım olmadan önce genç işçilerin sendikaların yararları konusunda aile ve arkadaş gibi sosyal ağlara daha fazla bağlı olduklarını ifade etmektedirler. Sendikaları destekleyen bir sosyal ağın varlığı sendikaya üyelik niyeti ve davranışında olumlu bir etkisi vardır. Gomez vd. (2002) ise, sendikalaşmanın ücret, prim vb. maddi faydalarının daha somut ve gözlemlenebilir olması nedeni ile sendikaların maddi getirilerinin sendikal algı üzerinde olumlu etkisinin olacağını ileri sürmektedirler. Buna bağlı olarak, birçok ülkede üst kuşak ebeveynlerinin sendikalaşma oranının azalmasının Y kuşağı açısından da sendikal algıyı olumsuz etkileyeceğini beklemek mümkündür (Vandaele, 2018, s. 677-678).

Ayrıca iş arkadaşlarının sendikalaşma oranlarının sendikaya üyelik üzerinde olumlu bir etki yarattığı da görülmektedir. Buna göre, koşullar uygun olduğunda çalışma ortamında sendikalaşma oranında %10'luk bir artış olması bireylerin sendikaya üyeliği üzerinde %17'lik olumlu bir etki oluşturmaktadır. Visser (2002, s. 417), bunun nedenini de sosyal etki teorisine dayandırmaktadır. Bu teoriye göre bireylerin tutumlarında,

düşüncelerinde veya davranışlarında yakın çevresinden veya farklı birilerinden kaynaklı değişimler sosyal etki olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2016, s. 43).

Bazı çalışmalarda da aile içerisinde sendikalı olduğunda gençlerin sendikaya üye olma olasılığının daha yüksek ve sendikal algılarının daha olumlu olduğu sonuçlara yansımaktadır. Örneğin Barling vd. (1991) çalışmasında, öğrencilerin sendikalara yönelik tutumlarının ebeveynlerinin sendikal tutumları veya sendikaya üyelik durumları ile pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Gomez vd. de (2002, s. 533), ailede sendika üyesi olan kişilerin sendikalara üye olma olasılıklarının ileriki yaş gruplarına göre üç kat daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Blanden ve Machin de (2002, s. 20), babaları sendikaya üye olan genç işçilerin sendikaya üye olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Visser'in (2002, s. 417) çalışmasında ise, bireyin sendikaya üye olmasında olumlu bir etki oluşturmakta ve sendikadan ayrılma olasılığını da önemli ölçüde azaltmaktadır. Griffin ve Brown (2011, s. 96) sendikal tutuma ilişkin ebeveynler ile üniversite öğrencileri arasında anlamlı bir ilişki bulmaktadırlar. Buna göre, olumlu sendikal tutuma sahip olan ve sendikal faaliyetlerde bulunan ebeveynlerin üniversite öğrencisi çocuklarının sendikal tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Ancak Haynes vd. (2005, s. 110) çalışmasında ele aldıkları Yeni Zelandalı çalışanlarda aile ve arkadaşların sendikaya üye olma veya sendikal faaliyetlere katılmaya etkisine yönelik bir ilişki bulamadıklarını vurgulamaktadırlar.

Y kuşağının bulunduğu hanehalkı içerisindeki sendikalı sayısı her geçen gün düşmektedir. Bunu destekler nitelikte yapılan araştırma sonucunda da çalışan, işsiz ve öğrenci katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ailesinde sendikalı çalışan olmadığı görülmektedir. Ancak literatürde olduğu gibi ailesinde sendikalı çalışan bulunma değişkenine göre, Y kuşağının sendikal algısında farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmakta ve ailesinde sendikalı çalışan olan Y kuşağının olmayanlara kıyasla daha olumlu bir algıya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların ve öğrencilerin sendikal algılarında ailede sendikalı çalışan olması durumu farklılık oluşturmaktadır. Tüm katılımcılarda olduğu gibi ailesinde sendikalı olan çalışanların ve öğrencilerin, olmayanlara kıyasla daha olumlu algıya sahip olduklarını belirtmek mümkündür. Benzer bir durum, Tekin ve Tüfekçi'nin (2015, s. 190) araştırmasında da görülmektedir. Ancak Dursun (2014, s. 40), anne veya babası bir sendikaya üye olan öğrencilerin sendikal tutumlarının daha olumlu düzeyde olduğunu belirtirken; bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığını

belirtmektedirler. Ancak literatürün aksine yapılan araştırmada işsizlerde ailede sendikalı çalışan değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların büyük bir bölümünün sendikaya üyeliği bulunmamaktadır. Üyeliği bulunanların çoğunun 3 yıl ve üstü olmak üzere sendika üyeliği bulunmaktadır. Lowe ve Rastin (2000, s. 216) çalışmasında, gençlerin sendikalara karşı tutumlarının işgücü piyasasının ilk yıllarında veya sendikalara katıldıkları ilk yıllarda şekillendiğini ifade etmektedirler. Ayrıca üyeliğin ilk yıllarında sendika üyeliğinden ayrılma olasılığı en yüksek seviyededir. Genç üyelerin %35'i çoğunlukla iki yıl içinde, %50'si 5 yıl içinde sendikadan ayrılmaktadır. 5 yıl üyelikten itibaren sendikadan ayrılma olasılığı düşmekte ve emekliliğe kadar bu oran sıfırlanmaktadır (Visser, 2002, s. 418). Bu açıdan üyelikte kalınan ilk 2 yıl ve sonraki üç yıl işçiyi sendikada tutabilmek için önem arz etmektedir. Diğer taraftan, araştırma sonucunda sendika üyesi çalışanlar çoğunlukla sendika temsilcisi veya işyeri yönetiminin önerisi ile sendikaya üye olduklarını belirtmektedirler. Sendika üyeliğinde sendika temsilcisinin önemi buradaki sonuçlara da yansımaktadır. Kasım 2008'de Gençlik Komitesi üyelerine ve ETUC'a üye 47 örgütün sendika yetkililerine e-mail yoluyla gönderilen anketlerle yapılan çalışmada, genç işçilerin sendikaya üye olmasına veya sendikal faaliyetlerine katılmasına karar vermesinde aile üyeleri, akranlar ve iş arkadaşları ile işyerinde sendikaya ulaşılabilirliğin etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak işyeri sendika temsilcisinin iş arkadaşları, aile ya da diğer arkadaşlar kadar önem arz ettiği belirtilmektedir (Vandaele, 2012, s. 210).

Çalışanların üyelik durumuna göre sendikal algılarında ise, anlamlı bir farklılık olduğu ve sendikaya üye olan çalışanların, olmayanlara kıyasla daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Urhan ve Selamoğlu da (2008, s. 189-191) çalışmasında benzer bir sonuca ulaşmaktadırlar. Ancak Etcı ve Kağncıoğlu'nun (2017, s. 94) çalışmasında, taşeron çalışanların sendikaya üyelik durumuna göre sendikal algıda istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmadığı belirtilmektedir.

İşsizler ve öğrenciler ilerde çalışma hayatında memurluğu tercih ederken; çoğunun sendikaya üyelik konusunda kararsız olduğu görülmektedir. Öğrencilerde bu kararsızlık daha fazla orandadır. Tekin ve Tüfekçi'nin (2015, s. 186-189) çalışmasında da, öğrencilerin çoğu sendikaya üye olmak konusunda kararsızdır. Ayrıca çalışmada, öğrenciler sendikaya üye olmayı kısmen riskli olarak görmekte; devlet, sosyal çevre ve ailenin sendika üyeliğini olumsuz gördüklerini düşünmektedirler. İşsizlerin ve

öğrencilerin sendikaya üye olma isteğine göre sendikal algılarına bakıldığında, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ve öğrenciler ile üye olmak istemeyen ve üyeliğe kararsız bakanlar arasındaki fark anlamlıdır. Beklenildiği üzere, sendikaya üye olmak isteyen öğrenciler ve işsizlerin sendikal algısı üye olmak istemeyen ve kararsız olan öğrencilere göre daha olumludur.

Urhan ve Selamoğlu'nun (2008, s. 183-184) çalışmasında, çalışanların sendikaların çalışanların hak ve çıkarlarını korumasına yönelik algılarının 2004 ve 2007 karşılaştırılması yapılmakta ve mevcut durumun çok değişmediği ancak olumlu düşünenlerde bir düşüşün olduğu belirtilmektedir. Aynı çalışmada sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının en önemli üç nedeni olarak; sırasıyla işveren baskısı, yasaların anti-demokratik olması ve sendikacıların yetersizliği gösterilmektedir. 2004 yılında ise yasaların anti-demokratik olması, işçilerin sendikalara karşı ilgisizliği ve sendikacıların yetersizliği gösterilmektedir. 2007'deki araştırma sonuçlarında ise sendikaların başarısızlığı dışsal nedenlere bağlanmaktadır. Sendika üyelerine göre, yasaların anti-demokratik olması ve işverenlerin işçiler üzerindeki baskısı engel teşkil ederken; daha önce sendika üyesi olan işçilerde ise, sendikacıların yetersiz olması en yüksek orana sahiptir. Sendika üyesi olmayan işçilerde ise, sırasıyla sendikacıların yetersizliği ve işverenler baskıcı tutumu gelmektedir.

Bu çalışma kapsamında yapılan araştırmada ise, Y kuşağının çoğunluğu sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirtmektedir. Ancak dikkat çeken nokta, çalışanlar ve öğrencilerde yüksek oran çıkmaktayken; işsizlerde bu oran düşmekte ve koruyamadığını düşünenlerle neredeyse aynı oran çıkmaktadır. Sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının nedenleri arasında sendikal yönetimin yetersizliği en yüksek orana sahiptir. Ardından işverenlerin baskıcı tutumu ve yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması gelmektedir. Her üç grup içinde birinci etken sendikal yönetimin yetersizliği olarak belirtilmektedir. Araştırma sonucunda, Y kuşağının sendikaların işgücü piyasasında çalışanların haklarını koruyabildikleri konusunda olumlu bir tutum sergiledikleri ortaya çıkmaktadır. Buna rağmen sendikalaşma oranlarının düşük olması, Y kuşağının istihdam edildiği işyerlerinde ve işletmelerde sendikaya erişiminin yetersiz olması ve sendikaların kendilerini güvenilir örgütler olarak sunmada etkili olamamasına bağlanabilir. Türkiye'de ağırlıklı olarak madencilik, imalat gibi sektörlerde ve özellikle kamu sektöründe örgütlenen sendikaların Y kuşağının yüksek istihdam oranlarına sahip olduğu hizmet sektöründe etkili olmadığını söylemek mümkündür.

Örgüt içerisindeki geleneksel örgütlenme stratejilerinin eski üyelerin beğenilerini ve tecrübelerini yansıttığından Y kuşağına hitap etmediği belirtilmekte ve bu yüzden sendikalaşma oranları içerisinde bu gurubun oranlarının düşük çıktığı görülmektedir. Benzer bir sonuca sahip Etcı ve Kağnıcıoğlu'nun (2017) çalışmasında ise, taşeron çalışanlar sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının gerekçesi olarak ilk üç sırada sendikal yönetimin yetersizliği, işyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği/eksikliği ve son olarak işverenin baskıcı tutumu göstermektedirler. Ancak bu çalışmanın aksine Uçkan ve Kağnıcıoğlu da (2009, s. 49) yaptıkları araştırmada çalışanların (sendikalı veya sendikasız) çoğunluğunun sendikaların çalışanların haklarını koruması konusunda olumsuz tavır sergiledikleri sonucuna ulaşmaktadırlar.

Yapılan araştırmada, sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını belirten sendikalı çalışanların oranı sendikasızlara göre daha düşük çıkmaktadır. Sendikalı çalışanların bu konudaki gerekçesi sendikasız çalışanlarda olduğu gibi yüksek oranda sendikal yönetimin yetersizliği olarak belirtilmektedir. Daha sonrasında da sendikalı ve sendikasız çalışanlarda sırasıyla daha önce belirtildiği üzere işverenlerin baskıcı tutumu ve yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması gelmektedir. Bu araştırmadaki sonucun aksine bir diğer çalışmada sendika üyesi çalışanların çoğunluğunun ve daha önce üyelik deneyimi yaşayan çalışanların tümünün sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını belirttikleri görülmektedir. Nedenleri konusunda ise, yasaların kısıtlaması ve işverenin baskıcı tutumu yüksek orandadır. Ancak sendika üyesi olmayan çalışanlar gerekçe olarak sendikacıların yetersizliğini ve işveren baskısını göstermektedirler (Urhan ve Selamoğlu, 2008, s. 183-184). Altan vd.'nin (2005, s. 176-177) çalışmasında ise, sendikalı işçilerin çoğunluğu sendikaların bu konuda yetersiz kaldığını belirtmektedirler. Bunun nedeni olarak da, çoğunlukla yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması gösterilmektedir. İkinci neden olarak, sendikal yönetimin yetersizliği gösterilmektedir. Başka bir çalışmada ise, sendikalı çalışanlar anti-demokratik yasalar ve işveren baskısını gerekçe olarak gösterirken; sendikasız çalışanlar bu gerekçelere ilave olarak sendika yönetiminin yetersizliğini belirtmektedirler (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009, s. 50). Sendikalı işçilere göre anti-demokratik yasalar sendikaların çalışanların haklarını korumada yetersiz kalmasında en önemli neden olarak görülmektedir. Ancak Urhan ve Selamoğlu (2008, s. 185) yasal düzenlemeleri sendikalaşma önündeki önemli engeller olarak belirtmekle birlikte sendikaların kendilerinden kaynaklanan eksiklikleri de görmezlikten geldiklerini ifade etmektedirler.

Hatta Özveri de (2006, s. 114) sendikaların sorunlarını çözmek için savunma durumunda kalıp “Yasalar değişsin” sloganlarıyla sendikal krizin aşılması yerine sendikalar varoluşlarını farkına varıp kendi mücadelelerini meşrulaştırmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

İşsizler açısından, sendikaya üye olmak isteyenler sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini; üye olmak istemeyenler ise koruyamadığını çoğunlukla belirtmektedirler. Üye olmak konusunda kararsız olanlar ise bu konuda birbirine çok yakın oranlara sahiptirler. Sendikaya üye olmak isteyen işsizler sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasına gerekçe olarak çoğunlukla sendikal yönetimin yetersizliği ve işverenlerin baskıcı tutumunu belirtmektedirler. Sendika üyesi olmak istemeyenler ise, sendikal demokrasinin olmayışını temel gerekçe olarak göstermektedirler. Ayrıca bu gerekçe ile bağlantılı olarak sendikal yönetimin yetersizliği ikinci sırada gelmektedir. Üyelik konusunda kararsız işsizlerde ise, ilk sırada sendikal yönetimin yetersizliği yer almakta; ardından işverenlerin baskıcı tutumu ile sendikal demokrasinin olmayışı gelmektedir. Sendikaya üye olmak isteyen ve bu konuda kararsız olan öğrencilerin çoğu sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirtirken; sendikaya üye olmak istemeyenlerde bu konuda birbirine çok yakın oranlar bulunmaktadır. Sendikaya üye olmak isteyen ve bu konuda kararsız öğrenciler, sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasında en önemli gerekçe olarak yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması olarak göstermekteyken; üye olmak istemeyenlerde sendikal yönetimin yetersizliği, sendikal demokrasinin olmayışı ile işverenlerin baskıcı tutumu gelmektedir. Sendikaya üye olmak isteyenlerde ikinci sırada yasalarla bağlantılı Türkiye’nin az gelişmişliği; kararsızlarda ise sendikal yönetimin yetersizliği gerekçe olarak gösterilmektedir.

Araştırma sonuca göre, sendikal örgütlenmenin önündeki asıl engel işveren baskısı veya yasal düzenlemeler değil; sendikalardan kaynaklanan sorunlardan oluşmaktadır. Benzer sonuçlara ulaşan Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009, s. 50), sendika yetkililerinin sendikalara yeni üye çekebilmek adına faaliyetlerinin yetersiz olduğunu ve işçilerin sendikalara karşı güvenlerini olumsuz etkilediği belirtmektedirler. Bu yüzden sendikal harekete olan inancın ve katılımın arttırılmasına yönelik yeni stratejilerin geliştirmesi gerektiğinin üzerinde durmaktadırlar.

Daha eğitilmiş olmasına rağmen yeni genç kuşakların işyeri gerçekleri ve işçi hakları hakkında önceki kuşaklardan daha iyi bilgilendirildiğine dair bir kanıt bulunmamaktadır (Lowe ve Rastin, 2000, s. 206). Hatta pek çok ülkeden alınan verilere göre, çoğunlukla

hizmet sektöründe istihdam edilen genç işçilerin sendikaların faaliyetlerinden ve nasıl işlediğinden habersiz oldukları görülmektedir. Bunun en temel nedeni, hizmet sektöründe sendikalaşma oranlarının düşük olması nedeniyle genç işçilerin işyeri sendika temsilcileri ile iletişiminin sınırlı olmasıdır. Buna bağlı olarak, sendikaların çalışma koşullarını veya işyerindeki yetersiz koşulları nasıl değiştirebileceği konusunda bilgi eksikliği bulunan genç işçilerin sendikal bilinci oluşmamaktadır (Pascual ve Waddington, 2000, s. 32; Kahmann, 2002, s. 28). Sendikal örgütlenme bilincinin yerleşmesinde sendikal eğitimin önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2015, s. 129). Bu nedenle genç kuşağın eğitim taleplerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Öztürk (2007, s. 483-484) çalışmasında sendikal eğitimin amacını şu şekilde özetlemektedir:

Sendikal eğitimde amaç, demokratik işleyişi sağlayabilecek, bilgi ve kültürleri gelişmiş, yetenekli, iyi düşünen, alınan kararlarda katılımcılığı uygulayabilen, demokratik olmayı başarabilen, ezmeyen, ezdirmeyen, değişik görüşlere yer veren, farklılıkları zenginlik olarak niteleyebilen, dayanışma ruhunu canlı tutabilen, bilgiyi, deneyimi ve kaynakları amaca yönelik yönlendirebilen, akılcı düşünme sanatı elde etmiş, dürüst, cesur, tahammüllü olabilmeyi bilen insanlar oluşturmaktır.

Çalışmasında genç işçileri 18-35 yaş aralığında tanımlayan Fontes ve Margolies'in (2010, s. 17-18) sendikacılarla gerçekleştirdikleri odak grup görüşmelerinde, sendikalarla temasın olmayışı ve sendikalara yönelik eğitimin eksikliği sorunları üzerinde durulmaktadır. Bir sendikacı sendika tarihi, sendikanın faydaları ve sendikaların nasıl işlediği konularında gençler arasında farkındalığın eksik olduğunu vurgulamaktadır. Sendikacıların deneyimlerine göre gençlerin örgütlenmesinde öncelik sendikaya katılma veya katılmama değil sendikanın ne olduğunun ve olması gerektiğinin zorluğu üzerinde durmaktadır.

Bu araştırmada, sendikaya üye olma isteği olan işsizler ve öğrencilerin oranları %30'larda olmasına rağmen, hem işsizlerde hem de öğrencilerde çalışmayı düşündükleri sektörlerde örgütlü bulunan sendikaların hangileri olduğu konusunda bilgi eksikliğinin görülmesi dikkate değer sonuçlar arasındadır. Sendikalardan eğitime ilişkin talep daha çok iş sağlığı ve güvenliği, sendikacılık, toplu sözleşme düzeni ve hukuk ile ilgili konuları içermektedir. Çalışanların daha çok sendikacılık bilgisi konusunda talebi olurken; işsizler ve öğrencilerde iş sağlığı ve güvenliği ilk sırada gelmektedir. Ancak işsizlerde ikinci sırada çok yakın ortalama ile sendikacılık bilgisi talebi bulunmaktadır.

Yapılan araştırmada sendika üyesi olan çalışanlarda da sendikacılık bilgisi ve toplu sözleşme düzeni konularında talebin olması dikkat çekmektedir. Altan vd. (2005, s. 181-

184) ile Etcı ve Kağrııcıoğlu (2017, s. 88) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmaktadır. Ayrıca sendika üyesi olmayanlarda da ilk sırada sendikacılık bilgisi gelmektedir. Sendikaya üye olmak isteyen işsizlerde sendikacılık bilgisi konusunda yoğun bir talep varken; öğrencilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda talep vardır. Üye olmak istemeyen işsiz ve öğrencilerde ise, iş sağlığı ve güvenliği ilk sırada gelmektedir. Ancak işsizlerde ikinci sırada benzer oranla ekonomi ve ilgili toplu sözleşme düzeni gelmekteyken; öğrencilerde sendikacılık bilgisi gelmektedir. Sendikaya üye olmada kararsız işsizler ve öğrencilerde ise, iş sağlığı ve güvenliği ilk sırada sendikacılık bilgisi ise ikinci sırada gelmektedir.

Günümüzde iletişim teknolojileri hızla gelişmekte ve bu teknolojileri kullananların sayıları da her geçen gün artmaktadır. Dünya genelinde 2.2 milyar facebook kullanıcısı, 1.5 milyar youtube ve 813 milyon instagram aktif kullanıcısı bulunmaktadır. Türkiye’de de yeni medya ortamlarının kullanımlarına ilişkin veriler şu şekildedir: 2017’de dünyada tüm dijital kanalların kullanımına ilişkin verilerin bulunduğu Ocak 2018’de yayınlanan “We Are Social (Digital in 2018)” raporuna göre ülke nüfusunun %67’si (54.33 milyon) interneti ve %63’ü (51.45 milyon) aktif olarak sosyal medyayı kullanmaktadır. Türkiye’de aktif olarak yaklaşık 51 milyon facebook ve 33 milyon instagram kullanıcısı bulunmaktadır. Facebook kullanıcılarının profillerine göre yaş aralığı dağılımı ise; 13-17 yaş % 6,5, 18-24 yaş %25,5, 25-34 yaş %29,4, 35-44 yaş %19,6, 45-54 yaş %10,8, 55-64 yaş %4,7 ve 65+ yaş ise %2,2’dir. Bütün bu veriler farkındalık oluşturmada en etkin aracın yeni iletişim teknolojileri olduğunu göstermektedir ([http-50](http://50)).

“Eğer yeni iletişim teknolojileri, iletişimin daha hızlı ve daha güçlü biçimlerini sağlayarak şirketleri hızla değışen bir piyasada rekabet edebilir kılıyorsa, neden sendikaları da daha güçlü ve daha verimli hale getirmesin?” Bu sorudan yola çıkan Başaran (2010, s. 18), şirketlerin işgücü piyasasında rekabet edebilirliğine önemli katkıları olan iletişim teknolojilerinin sendikaların geleneksel mücadele yollarını ve sosyal ilişki biçimlerini değıştirerek sendikal krizi aşabileceklerinin üzerinde durmaktadır. İnternetin sendikal hareketi olumlu etkileyebileceğini savunanlara göre, internet sendikal hareketi yeniden canlandırmasında ve daha önce de belirtildiği üzere bireyselleşen ve çeşitlenen işgücü ile sendikalar arasında bağ kurulmasında anahtar işlevi görmektedir (Selamoğlu ve Özsoy, 2008, s. 34-35).

Bunun birlikte, sendikaların çoğunlukla eski örgütlenme politikalarını ve geleneksel iletişim tekniklerini kullanmalarından dolayı genç işçilerle etkili bir iletişim

içerisinde bulunamadığı ifade edilmektedir. Ancak 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, s. 570). Yeni iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanları şu şekilde özetlemek mümkündür (Lee, 2000):

- Sendikaları ulusal boyuttan uluslararası bir boyuta taşımaktadır. Böylece dünya çapındaki proleter örgütlenme anlamına gelen klasik sendikal enternasyonalizmin⁴⁶ yeniden doğmasına imkân tanımaktadır.
- Sendikaların daha demokratik örgütler olmasını, merkezden uzaklaşılmasını, daha şeffaf ve açık bir hal almasını, yerleşik bürokrasinin zayıflamasını, üyeleri için yeni hizmetler sunulmasını sağlamaktadır.
- Sendikaları örgütlenme ve yeni kitlelere ulaşma konusunda yardımcı olarak güçlendirmektedir. Ayrıca grev vb. durumlarda üyeleri dışında kamuoyunun desteğini alabilme fırsatı vermektedir.

Bailey vd. (2010, s. 52) araştırmasında, sendikaların web tabanlı hizmetlerle meşgul olması ve sendika yetkililerin özellikle örgütlenmede geleceğin teknolojisinin kullanımı konusunda istekli olması gerektiği vurgulanmaktadır. Sendika yetkililerinde de yeni iletişim teknolojilerine ilişkin farkındalık yavaş yavaş oluşmaktadır. Örneğin, İtalya’da CGIL işgücü programının genel koordinatörünün iletişime ilişkin düşüncesi şu şekildedir: “Geleneksel ve modern olmak üzere tüm iletişim teknikleri kullanılmalıdır. Günümüzde internet ve sosyal medya doğrudan birçok insanla kolayca iletişim kurmayı sağlamaktadır.” (Keune, 2015, s. 27). İnternet ve sunduğu hizmetler aracılığıyla sendikalar ve üyeleri arasında iletişimin hızlanması sonucunda dayanışma bilincinin güçlenmesi yüksek ihtimaldir. Örneğin toplu pazarlık sürecinde üyelerin bu konudaki düşüncelerinin doğrudan ve hızlı bir şekilde iletilebilmesi imkânının sunulması üyelerin karar alma sürecine katılmalarını sağlamakta ve alınan kararları benimsemelerinin yolunu açmaktadır (Gündoğan, 2002, s. 125). Ayrıca üye olmayanlara da sundukları birçok bilgi

⁴⁶ Sendikal enternasyonalizmin özellikleri şu şekildedir (Özdemir, 2009, s. 63-64; Başaran, 2010, s. 25):

- İşçi sınıflarının sınır ötesi dayanışması,
- İşçi sınıfının endişelerini ve çıkarlarını paylaşacakları bir ortam,
- İşçi sınıfının kendi çabalarından ve kaynaklarına dayanması,
- Uluslararası tüm baskılara (etnik, milliyetçi, cinsiyetçi, gibi) karşı birliktelik,
- Uluslararası çıkar ve eylem birliğinin oluşması,
- Diğer toplumsal hareketlerin tamamlayıcısı olmaktır.

ve hizmetlerle sendikalar yeni üye kazanabilme ve farkındalık oluşturabilme fırsatı yakalayabilmektedir. Sonuç olarak, yeni iletişim teknolojileri örgütlenme maliyetlerinin azaltılması yanında daha geniş kitleye daha hızlı bir biçimde ulaşabilme imkânı sunmaktadır (Şenkal, 2003, s. 36).

Teknolojiyi kolayca takip edebilme ve uyum sağlayabilme yeteneğine sahip olan Y kuşağı anlık mesajlarla metin üzerinden bağlantı kurmaktadır. Bunun için sosyal ağları (facebook, twitter, instagram, forumlar, vb.) kullanmaktadırlar. Ayrıca daha hızlı haberleşme, bilgi edinebilme, örgütlenebilme ve farkındalık yaratabilmeyi sağlayan yeni iletişim teknolojileri daha az maliyetler sunmaktadır. Yapılan araştırma kapsamında, Y kuşağının büyük bir çoğunluğunun sendikal bilgilere ulaştığı görülmektedir. Buna göre, her üç grupta da en çok kullanılan kanal e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.) olarak belirtilmektedir. Ancak çalışanlar için geneleksen haber alma kanalları arasında yer alan sendika temsilcisi hala önem taşımaktadır.

Y Kuşağı çalışanlar arasında sendikaya üye olanların büyük bir çoğunluğu yerel sendika temsilcisi ve sendikanın dergileri aracılığıyla sendikal bilgilere ulaşmaktadır. Sendikaya üye olmayanlarda ise üye olanlara kıyasla sendikal bilgiye ulaşma oranı düşmektedir. Bu grup çoğunlukla sendikal bilgilere e-mail, internet ve sosyal medya ile Tv, radyo, gazeteler aracılığıyla ulaşmaktadır. İşsizlerde ve öğrencilerde sendikaya üye olmak isteyen, istemeyen ve bu konuda kararsız olan her üç grupta sendikal bilgilere ulaşmak için çoğunlukla e-mail, internet ve sosyal medya kanallarını kullanmaktadırlar. Altan vd.'nin (2005, s. 174) araştırmasında ise, sendikal çalışanların çoğunun sendikal bilgilere ulaşamadığını; ancak sendikal bilgilere ulaşanların ise çoğunlukla işyeri sendika temsilcisi ile yüzyüze ilişkileri tercih ettiklerini belirtmektedirler. Ayrıca Uçkan ve Kağnıcıoğlu da (2009, s. 52), sendikal çalışanların büyük bir çoğunluğunun sendikal bilgiye işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla ulaştıklarını; diğer iletişim kanallarının oranlarının çok düşük seviyede olduğunu belirtmektedirler. Aynı çalışmada sendikanın web sayfasını kullanan işçilerin oranı sadece %0,6 çıkmaktadır. Bir diğer çalışmada ise, sendikal veya sendikasız tüm çalışanların sendikal bilgilere sosyal medya ve internet aracılığıyla ulaştıkları ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni olarak da katılımcıların yaş aralığının düşük ve eğitim seviyelerinin yüksek olması gösterilmektedir (Etcı ve Kağnıcıoğlu, 2017, s. 86-87).

Y kuşağının daha uzun süreli eğitim almasına rağmen işgücü piyasasında karşı karşıya kaldığı önemli sorunlar düşük ücretler, yüksek işsizlik oranları, esnek çalışma

modelleri ve güvencesiz işlerde istihdam edilmesidir. Yapılan bu araştırmada da Y kuşağı sırasıyla ücretlerin yetersizliği, uzun çalışma saatleri, iş güvencesinden yoksunluk ve işsizlik sorunları üzerinde durmaktadırlar. Y kuşağı gruplara göre değerlendirildiğinde, çalışanlarda ve öğrencilerde sırasıyla ücretlerin yetersizliği, uzun çalışma saatleri ve iş güvencesinden yoksunluk gösterilmektedir. İşsizlerde ise sırasıyla ücretlerin yetersizliği, işsizlik ve uzun çalışma saatleridir. Bu grupta işsizlikten daha çok ücretlerin yetersizliğinin belirtilmesi dikkat çekmektedir. Y kuşağı katılımcılar sendikaya üyelik veya üye olma isteğine göre değerlendirildiğinde, tüm gruplarda büyük oranda ücretlerin yetersizliğinden bahsedilmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu sorunlar, sendikaların Y kuşağını örgütlemeye uygulayacakları stratejilerde dikkate alması gereken temel konuları oluşturmaktadır.

Sendikal katılımın ve sendikal hizmetlerin sendikaya üyelik kararında etkili olduğunu öne süren çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Visser'in (2002, s. 417) yaptığı bir çalışmada, sendikal toplantılara katılmaya yönelik çabası olan veya bu toplantılara sendika tarafından yönlendirilen çalışanların sendikaya üye olma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanların sendikadan talepleri ve sendikaların bu talepleri karşılama potansiyeli ile sendikaya üyeliği arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca Allvin ve Sverke'nin (2000) çalışmasında, beklentilerini karşıladığını düşünen genç çalışanların kendilerini özdeşleştiren bir tutum sergiledikleri ifade edilmektedir.

Yapılan araştırmada da yukarıdakilerine benzer olarak sendikal hizmetin sendikal algıyı olumlu düzeyde artırdığı; sendikal güç ile kıyaslandığında sendikal hizmetin sendikal algı üzerinde daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, sendikaların Y kuşağı üyelerine ve üye olmayanlara verdiği hizmetlerin sendikal algıda sendikal güce göre daha çok olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Sendikal hizmet düzeyi arttıkça Y kuşağının sendikal algısı olumlu yönde artmakta ya da sendikal hizmet düzeyi azaldıkça olumsuz yönde etkilenmektedir.

Bu konuda geçmişten günümüze yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin Waddington ve Whitston (1997, s. 527), 1991-1993 yılları arasında İngiltere'de 12 sendikada yeni üyelere yönelik bir araştırma yapmışlardır. Çalışmadan çıkan sonuca göre, genç işçilerin (21 yaş altı %79,9) sendikalara üye olmasındaki en temel sebep işyerindeki problemlere karşı sendikanın destek olabileceği yani sendikal hizmetin sağlanacağı algısıdır. Ayrıca Turner ve D'Art (2012, s. 50) Avrupa

Sosyal Anketi'ne dayanan çalışmasında, sendikaların işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını korumak ve iyileştirmek gibi sendikal hizmetleri sağlamasına yönelik beklentilerin bulunduğunu belirtmektedirler. Keune'nin (2015, s. 14) hazırladığı rapor ise yedi ülkede yapılan araştırmalardan toparlanan röportajlar, çalışmalar ve veriler bu soru hakkında ilginç sonuçlar sunmaktadır. Örneğin İngiltere'de TUC tarafından yapılan bir araştırma projesi sonuçlarına göre, 30 yaş ve altı işçilerin %63'ü çalışma koşullarını ve ücretlerini geliştirmek için çalışanların sendikalara ihtiyaçları olduğunu belirtirken; 30 yaş ve üstü işçilerde bu oran %47 olup daha düşüktür.

5.2. Öneriler

Y kuşağı genellikle işgücü piyasasında devam eden krizler, yüksek işsizlik oranları, güvencesiz istihdam ve sınırlı kariyer fırsatları nedeniyle işgücü piyasasındaki diğer kuşaklara göre daha savunmasız bir konuma sahiptirler. Bu nedenle sendikal temsile daha çok ihtiyaç duyabileceklerini varsaymak mümkündür. Bununla birlikte, içinde bulundukları çalışma koşulları ve sektörler Y kuşağının örgütlenmesini güçleştirmektedir. Diğer taraftan çalışma hayatı içinde aktif ve potansiyel olarak önemli yer tutan Y kuşağını örgütleyememek sendikalaşma oranlarının düşmesine, sendikaların gücünün azalmasına ve sendika üyelerinin yaş ortalamasının yükselmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla Y kuşağının örgütlenmesi, sendikaların ve Y kuşağının çalışma hayatı içerisindeki geleceği açısından önem arz etmektedir. Sendikaların saflarını güçlendirmesi ve gençleştirmesi için araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere, Y kuşağında sendikal örgütlenme bilincinin oluşturulması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçları ve literatür gözönünde bulundurulduğunda akla gelen soru: “işgücü piyasasının ve işletmelerin çoğunu oluşturan Y kuşağının sendikalara ve sendikal faaliyetlere katılmasının sağlanması için sendikaların nasıl bir örgütlenme ve yönetim stratejisi benimsemesi gerekmektedir?”. Y kuşağının özellikleri ve örgütsel bağlılığına ilişkin literatürde bir çok çalışmaya rastlanılmaktadır. Cansen (2015), Y kuşağının örgütlenmesinde ve yönetilmesinde şirketlerin başarılı olmasının yolunu Y teorisiyle bağdaştırmaktadır. Bu konuya ilişkin olarak Douglas McGregor (1960) tarafından geliştirilen X ve Y teorisini birlikte ele almak gerekmektedir. X teorisine göre yöneticiler, çalışanların doğası gereği çalışmalarının sağlanması için mutlaka denetlenmesi ve zorlanması gerektiğine inanmaktadırlar. Y teorisinde ise, denetleme ve zorlamanın aksine çalışanlar işlerini bir tür mola veya piyes (oyun) gibi hayatın bir parçası olarak görebilirler

ve bu nedenle sorumluluk alma çabası içerisinde bulunabilirler. Hatta McGregor, Y teorisinin varsayımının X teorisinden daha geçerli olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle inisiyatif kullanma, kararlara katılma, güdüleyici işlere yöneltme ve grup çalışması gibi uygulamaların Y kuşağı çalışanların örgütsel bağlılığını artıracaklarını belirtmektedir (Robbins ve Judge, 2009, s. 64).

Bu yaklaşımın örgüt niteliği taşıyan sendikalar için de farklı bir açıdan ele alınarak uygulanması mümkün olabilir. Nasıl ki çalışanlar, çalışmaları karşılığında avantajlar elde ediyorsa; sendikaya üye olanlar da üyelikleri karşılığında avantajlar elde etmektedirler. Bu yüzden, sendika üyelerine örgüt içerisinde karar vermeye, sorumluluk almaya ve dayanışma içerisinde bulunmaya yönelik faaliyetler sunulması sendikal bağlılığı artıracaklarını varsaymak mümkündür. Sendikal bağlılığı artıracak bu faaliyetlerin potansiyel üyeler tarafından da bilinmesi sendikaya üye olmayanların da sendikal algılarını olumlu etkileyeceğini söylemek mümkündür. Böylece sendikalara yeni üyelerin kazandırılması, mevcut üyelerin örgüt içerisinde kalması ve sendikal faaliyetlere katılımının sağlanması amacı gerçekleştirilebilir. Hatta Blanden ve Machin'in (2002, s. 21) çalışmasında da, Y kuşağının örgütlenmesi için sendikalaşma eğilimlerine ulaşma ve bilgi sağlamada farklı yollar bulmaları gerektiği belirtilmektedir.

Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlardan ve daha önce ele alınan çalışmalardan yola çıkılarak Y kuşağının örgütlenmesinin ve sendikal bilincinin geliştirilmesine yönelik önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İşgücü piyasasına yeni giren genç işçiler yeterli kıdem ve tecrübe sahibi olmamalarından dolayı düşük ücretlerle çalıştırıldıkları için sendikalar daha düşük aidatlar belirlemelidirler.
- Y kuşağının sendikaya bağlılığını veya katılımını sağlayabilmek için erişebilecekleri ve anlaşılır kılavuzlar oluşturulması, gelişen internet uygulamalarının kullanılması, örgüte bağlılıklarını sağlayacak ortak çıkarların belirlenmesi ve güçlü bir iletişim ağı geri bildirimlerinin hızlı bir şekilde yapılması gerekmektedir.
- Sosyal iletişim araçları (facebook, twitter, gibi) ile mobil bağlantı ve internet ile her ortamda iletişimde olan Y kuşağı üyesi sendikal örgütlerde de benzer uygulamaları görmek istemektedirler. Sosyal iletişim araçları, sendikalara bu kitleye ulaşabilme, yaygın örgütlenme kampanyaları yürütebilme, faaliyetlerinde şeffaflık sağlayabilme gibi hususlarda fırsatlar sunmaktadır. Bu sosyal ağlar dışında sendikalar internet

aracılığıyla siber toplantı, telekonferans veya ağ tabanlı seminer (webinar) aracılığıyla daha geniş katılımı toplantılar düzenleyebilirler.

- 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 aktarması yapılabilir.
- Y kuşağının sendikal örgütlenmenin faydalarına ikna edilebilmesi için sendikaya üyelik durumuna bakılmaksızın öğrenciler, genç işçiler ve işsizlere çeşitli konularda danışmanlık hizmeti verilmesi üzerinde çalışmalar yapılabilir.
- Belirtildiği üzere, gençlerin küçük ve orta büyüklükteki sendikasız işyerlerinde istihdam edilme olasılıkları daha yüksek olduğundan, 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) kullanılabilirler.
- Y kuşağının sendikalara ilgisini artırabilmek için sendikacılık, iş sağlığı ve güvenliği, toplu iş sözleşmesi düzeni vb. konularda sendikal eğitimler sunulabilir.
- Türkiye'deki yüksek işsizlik oranları dikkate alındığında işsizlik durumunda verilecek hizmetler de önem arz etmektedir. İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklere ilişkin eğitim, örgütlü olan işletmelere işsizlerin yönlendirilmesi, iş arama ve iş başvuruları konusunda danışmanlık hizmetlerinin sunulması konularında sendikal hizmetler sağlanabilir. Ayrıca eğitim seviyesi düşük Y kuşağı işsizlerin işgücü piyasasına girmelerini sağlamak için özel eğitim olanaklarını sunulabilir.
- Öğrencilerin sendikal bilincinin geliştirilmesi için sendikalarda staj yapma imkanı sunulabilir. Bu konuda sendikalar üniversitelerle işbirliği yaparak bünyelerinde her yıl belli sayıda kontenjan ayırabilirler.
- Y kuşağı örgüt içi şeffaflığa, örgüt üyelerinin tamamının gelişmelerden haberdar olmasına ve yeni fikirlerin öne sürülebilmesi için gerekli olanakların sağlanmasına önem vermektedir. Bu husus örgüte üyeliğin devamını ve örgütsel faaliyetlere katılmasını sağlamaktadır. Bu konuya ilişkin olarak, sendika içerisinde Y kuşağını temsil edebilecek birimlerin oluşturulması ve yeterli kaynakların tahsis edilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, örgütlü işyerlerinde sendika temsilcileri arasında Y kuşağı işçilerin bulunması sağlanabilir.

Bu araştırma Y kuşağının üç farklı grup şeklinde sendikal (çalışanlar, işsizler ve üniversite son sınıf öğrencileri) algısına odaklanmaktadır. Ancak farklı kuşakların (çalışan, işsiz ve öğrenci olarak) sendikal algılarının karşılaştırılmasına yönelik araştırmaların yapılması ve Y kuşağının sendikal algısının nitel araştırmalarla (derinlemesine görüşmeler ile) ortaya konulması da sendikal krizin aşılmasında farklı stratejilerin geliştirilmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca belli bir süre (10 yıl veya 20 yıl sonra) bu kuşağa yapılacak araştırmalar ile bu çalışmanın karşılaştırılması da ayrı bir önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182.
- AK Parti-AKP. (2002). *Seçim Beyannamesi*. Ankara: TBMM Kütüphanesi.
- Akdeniz, F. (2013). İstatistikte Yeni Eğilimler ve Yöntemler. *TÜİK İstatistik Araştırma Dergisi*, 10 (3), 35-48.
- Akgeyik, T. (2017). Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7 (2), 33-62.
- Aksoy, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri, *Ege Akademik Bakış*, 12 (3), 401-414.
- Aktay, N. (1993). *Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı Ve İlgili Belgeler)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Akyıldız, B. (2007). Küreselleşmenin Olumsuz Etkisi Sendikal Hareketi Krize Sokmuştur. F. Sazak, (Ed.), *Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor* içinde (s. 46-56). Ankara: EPOS Yayınları.
- Algül, S. (2013). *Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi: DİSK (1967-1975)*. 1. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- 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.
- Alper, Y. (1994). *İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelleştirme*. Ankara: Sağlık-İş Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (2009). *Sosyal Politika Dersleri*. 3. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altan, Ö. Z., Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y. ve Sungur, Z. (2005). *İşçi Profil Araştırması: Eskişehir Örneği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altıntaş, M. B. (1988). *Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi ve Özelleştirmenin Sermaye Piyasasına Etkileri*. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 203-212.

- Alwin, D. F. (2002). Generations X, Y and Z: Are They Changing America. *American Sociological Association*, 42 (1), 42-51.
- Arıcı, K. (1992). *Sendikacılığın Bağımsızlığı İlkesi*. Ankara.
- Atalay, E. (2014). Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı Yapıldı. *TÜRK-İŞ Dergisi*, (401), 50-51.
- Aydoğanoğlu, E. (2010). *Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi*, 2. Basım. Ankara: Kültür Sanat-Sen.
- Aydoğanoğlu, E. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi*. Ankara: Kültür Sanat-Sen.
- Aykaç, M. (2000). Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, *TÜHİS*, Yayın No:38, 553-596.
- Aziz, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*. 10. Basım. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Bahçe, S., Eres, B. ve Köse, A. H. (2017). Türkiye’de Sınıfsal Yapıda Dönüşüm, İşçileşme ve Bölüşüm. A. Makal ve A. Çelik (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek: Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* içinde (s. 37-64). Ankara: İmge Kitabevi.
- Bailey, J., Price, R., Esders, L. ve McDonald, P. (2010). Daggy Shirts, Daggy Slogans? Marketing Unions to Young People. *Journal of Industrial Relations*, 52 (1), 43-60.
- Balcı, A. (1992). Eğitim Örgütlerine Yeni Bakış Açıları: Kuram-Araştırma İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25 (1). 27-45.
- Barling, J., Kelloway, E. K. ve 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.
- Başaran, F. (2010). Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri. *Çalışma ve Toplum*, 1 (24), 11-32.
- Başgöze, P. ve Bayar, N. A. (2015). Eko Otellerden Hizmet Satın Alımında Kuşaklar arası Farklılaşmalar Üzerine Bir Çalışma. *Sosyoekonomi*, 23 (24), 118-130.
- Baydur, R. (2011). *Terörist Sendikacı*, İstanbul: Truva Yayınları.

- Bayhan, V. (2013). Türkiye’de Gençlik: Sorunlar, Değerler ve Değişimler. M. Zencirkıran (Ed.), *Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı* içinde (s. 367-401). Bursa: Dora Yayınevi.
- Bearfield, S. (2003). *Australian Employees’ Attitudes Towards Unions*. University of Sydney: Australian Centre for Industrial Relations Research and Teaching.
- Beken, H. G. (2015). Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Emek ve Toplum*, 4 (9). 156-179.
- Bergh, T. V. (2011). *The Trade Unions – What Are They?*. Great Britain: Pergamon Press.
- Beutell, N. J. ve Biggs, D. L. (1984). Behavioral Intentions to Join a Union: Instrumentality X Valence, Locus of Control, and Strike Attitudes. *Psychological Reports*, 55(1), 215-222.
- Bıçerli, M. K. (1992). *Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Blanden, J. ve 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.
- Booth, J. E., Budd, J. W. ve Munday, K. M. (2010). First-Timers And Late-Bloomers: Youth-Adult Unionization Differences in a Cohort of The U.S. Labor Force. *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (1). 53-73.
- Brace, N., Kemp, R. ve Snelgar, R. (2016). *Spss For Psychologists and Everybody Else*. 6. Baskı. UK: Macmillan Education.
- Bryson, A. (2003). *Working with Dinosaurs? Union Effectiveness in Delivering for Employees*. London: University of Westminster.
- Bryson, A., Gomez, R., Gunderson, M. ve Meltz, N. (2005). Youth-Adult Differences in the Demand for Unionization: Are American, British, and Canadian Workers All That Different?. *Journal of Labor Research*, 26 (1), 155-167.
- Bucknor, C. (2017). *Union Membership Byte 2017*. Washington: Center for Economic and Policy Research.
- Building and Wood Worker’s-BWI. (2013). *Youth, the Labour Market and Trade Unions (Summary Report)*. Bangkok.
- Büyüköztürk, Ş. (1993). Kestirisel İstatistik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 409-428.

- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 22. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, N. (2002). Örgütlenme Gereksinimi ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 27 (125), 74-78.
- Cansen, E. (2015). Y Jenerasyonu. <http://www.sozcu.com.tr/2015/yazarlar/ege-cansen/y-jenerasyonu-807957/> (Erişim tarihi: 24.04.2017).
- Cennamo, L. ve Gardner, D. (2008). Generational Differences in Work Values, Outcomes, and Person-organisation Values Fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 891-906.
- Chang, S. ve Robinson, L. (1990). Perception of Labor Unions: by Union Members and Their Potential Employers. *American Journal of Business*, 5 (2), 25-30.
- Charlwood, A. (2001). Why Do Non-Union Employees Want To Unionise? Evidence from Britain. http://eprints.lse.ac.uk/20116/1/Why_Do_NonUnion_Employees_Want_To_Unionise_Evidence_from_Britain.pdf (Erişim tarihi: 13.06.2016).
- Crampton, S. M. ve Hodge, J. W. (2009). Generation Y: Uncharted Territory. *Journal of Business & Economics Research*, 7 (4), 1-6.
- Cui, Y., Trent, E. S., Sullivan, P. M. ve Matiru, G. N. (2003). Cause-Related Marketing: How Generation Y Responds. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 31 (6), 310-320.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı-ÇSGB. (2017). *2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Çeçen, A. (1973). *Türkiye’de Sendikacılık*. 1. Baskı. Ankara: Özgür İnsan Yayınları.
- Çelik, A. (2006). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar. F. Sazak, (Ed.), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 17-74). Ankara: EPOS Yayınları.
- Çelik, A. (2007). Sendikalar Krize Yol Açan Yapısal ve Örgütsel Faktörler. F. Sazak, (Ed.), *Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor* içinde (s. 104-114). Ankara: EPOS Yayınları.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)*. 1. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2015a). AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz!. M. Koray ve A. Çelik (Ed.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* içinde (s. 157-193). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2015b). Sendikalaşma Gerçekten Artıyor mu?. <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/sendikalaşma-gerçekten-artiyor-mu,11132> (Erişim tarihi: 06.05.2016)

- Çelik, A. (2016a). Vesayet Mektupları: 1950 ve 60'lı Yıllarda Türk ve ABD Sendikacıları Arasındaki Yazışmalar. A. Makal, A. Çelik ve M. H. Koçak (Ed.), *Sınıf Sendika Siyaset: Türkiye Emek Tarihinden Kesitler* içinde (s. 213-262). Ankara: İmge Kitabevi.
- Çelik, A. (2016b). Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri: 1963-2005. A. Makal, A. Çelik ve M. H. Koçak (Ed.), *Sınıf Sendika Siyaset: Türkiye Emek Tarihinden Kesitler* içinde (s. 337-396). Ankara: İmge Kitabevi.
- Çelik, A. (2017). Taşeron İşçisine Kadroda Dağ Fare Doğurdu: Kadronun Sadece Adı Var. <https://www.birgun.net/haber-detay/taseron-iscisine-kadroda-dag-fare-dogurdu-kadronun-sadece-adi-var-197044.html> (Erişim tarihi: 06.06.2018)
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne. *Çalışma ve Toplum*, 2 (9), 11-30.
- Çetik, M. ve Akkaya, Y. (1999). *1990'lı Yıllarda Türkiye'de Endüstri İlişkileri Araştırma Raporu*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 157-197.
- Çoşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. 8. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Dasgupta, S. (2002). Attitudes Towards Trade Unions in Bangladesh, Brazil, Hungary and Tanzania. *International labour Review*, 141 (4), 413-440.
- Deloitte, (2017). Y Kuşağı Araştırması, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2017.html> (Erişim tarihi: 22.11.2017).
- Demirdizen, D. ve Lordoğlu, K. (2013). Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi Yada Bir İmkansızın Arayışı Mı?. V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Bursa: Uludağ Üniversitesi, 223-241.
- Demirsoy, S. (1965). *Amerikan İşçi Hareketinin Tetkiki*. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- Dereli, B. (1977). *Teori ve Uygulama Yönüyle Türkiye'de Sendika-İçi Demokrasi Sorunu*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Dereli, T. (2003). 21. Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 45, 3-23.

- Dereli, T. (2007). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi. *Sicil Dergisi*, 2 (6), 87-105.
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 1 (36), 41-64.
- Devran, Y. ve Özcan, Ö. F. (2016). 1960’tan 2016’ya Askeri darbe ve Muhtıra Metinleri Anlamlar, Amaçlar, Niyetler ve İdeolojiler. *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (İNİF E-Dergi)*, 1 (2), 7-20.
- Diamond, W. J. ve 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.
- DİSK. (1968). Kuruluş Bildirisi Ana Tüzüğü (2. Baskı). İstanbul.
- DİSK. (1978). *DİSK Eğitim Notları: Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığı* (2. Baskı). İstanbul.
- Dorsey, J. R. (2010). *Y-Size Your Business How Gen Y Employees Can Save You Money and Grow Your Business*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Dursun, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları, *Sosyoloji Konferansları*, (49), 33-46.
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade Unions’ Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform, and Social Partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*, 33 (5), 465-483.
- Efendioğlu, Ü. D. (2012). ILO Normları Çerçevesinde Örgütlenme Hakkı. *Kamu’da Sosyal Politika*, 6 (21), 8-10.
- Eisner, S. P. (2005). Managing Generation Y. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 70 (4), 4-15.
- Erdayı, U. (2009). Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi’ne Uyum Sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 201-226.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Ersöz, H. Y., Özdemir, S., Yavuz, A., Akgeyik, T. ve Şenocaok, H. (2004). *Özelleştirme ve Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği*. 1. Basım, İstanbul: Alfa Yayınları.

- Ertem, Ü. (2015). *Sendikacılık Üzerine Düşünceler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Eser, B. Y. (2009). Sendikacılıkta Yaşanan Değişim ve Yeni Yönelimler. *Kamuda Sosyal Politika*, (11), 53-60.
- Etcı, H. ve Kağnıcıoğlu, D. (2017). Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 1 (52), 75-105.
- Falk, G. ve Falk, U. A. (2005). *Youth Culture and The Generation Gap*. New York: Algora Publishing.
- Farber, H. S. ve Saks, D. H. (1978), *Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics*. Princeton University of UK: Industrial Relations Section.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3. Baskı. Dubai: Oriental Press.
- Fontes, M. ve Margolies, K. (2010). *Youth and Unions*. Cornell University ILR School: Working Paper.
- Frege, C. M. ve Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24.
- Gerçek Gazetesi, (2012). İşçi Sınıfına TÜSİAD'sız bir DİSK gerek!. (27).
- Gerek, N. (1983). *Sendikaların Kooperatifçilik ve Yatırım Faaliyetleri Türkiye'de Uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gerşil, G. S. ve Aracı, M. (2017). Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu. *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2), 155-169.
- Gezici Araştırma. (2012). *İşçi Profili Araştırması*. <http://petrol-is.org.tr/haber/bir-sendikaya-uye-olmamanin-en-onemli-nedeni-istenatilma-korkusu-5712> (Erişim Tarihi: 01.03.2017).
- Gomez, R., Gunderson, M. ve Meltz, N. (2002). Comparing Youth and Adult Desire for Unisation in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 521-542.
- Gomez R., Gunderson, M. ve Meltz, N. (2004). From Playstations to Workstations. Young Workers and the Experience-Good Model of Union Membership. A. Verma ve T. A. Kochan (Ed.), *Unions in the 21st Century. An International Perspective* içinde (s. 239-249). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Gordon, P. A. (2018). Age Diversity in the Workplace. C.T.E. de Aquino ve R.W. Robertson (Ed.), *Diversity and Inclusion in the Global Workplace: Aligning Initiatives with Strategic Business Goals* içinde (31-47). Houndmills: Palgrave Macmillan.

- Goslinga, S. ve Sverke, M. (2003). Atypical Work and Trade Union Membership: Union Attitudes and Union Turnover among Traditional vs Atypically Employed Union Members. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 290-312.
- Gökçe, Y. K. (1993). *Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Başak Yayınları.
- Göz, Y. (2009). *Açık Pozisyon Türkiye’de Piyasa Neslinin Doğuşu*. 2. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Greenberg, E. ve Weber, K. (2008). *Generation We*. United States of America: Pachatusan.
- Griffin, L. ve Brown, M. (2011). Second Hand Views? Young People, Social Networks and Positive Union Attitudes. *Labour and Industry*, 22(1-2), 83-101.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, S. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Gündoğan, N. (2002). İnternet ve Sendikal Hareket. *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (4), 121-135.
- Güngör, Ö. Ş. (2012). Yatağan Direnişini Başarıya Taşıyan Etkenler. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiriler, Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, s. 133-146.
- Gürer, C., Dolu, O., Demir, S. ve Köksal, T. (2014). Kavram Oluşturma ve Ölçüm. K. Böke (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (s. 63-101). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. M. Blaxall ve B. Reagan (Ed.), *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation* içinde (s. 137-169). Chicago: The University of Chicago Press.
- Haynes, P., Vowles, J. ve Boxall, J. (2005). Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence From New Zealand. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), 93-116.
- Heery, E., Simms, M., Delbridge, R., Salmon, J. ve Simpson, D. (2000). The TUC’s Organising Academy: An Assessment. *Industrial Relations Journal*, 31 (4), 400-415.
- Hekimler, U. B. (2015). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (68), 127-154.
- Hershat, A. ve Epstein, M. (2010). Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective. *J Bus Psychol*, 25, 211-223.

- http-1: <https://www.urbandictionary.com/define.php?defid=7049238&term=generation%20y> (Erişim tarihi: 22.11.2017)
- http-2: <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Generation%20Z> (Erişim tarihi: 24.11.2017)
- http-3: <https://www.egm.gov.tr/Sayfalar/1845-1879Donemi.aspx> (Erişim tarihi: 03.02.2018)
- http-4: <http://www.anlayis.net/makaleGoster.aspx?makaleid=1295> (Erişim tarihi: 22.03.2018)
- http-5: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/kitap/> (Erişim Tarihi: 21.02.2018)
- http-6: <https://disk.org.tr/2014/01/ozellestirmeye-karsi-direnen-iscilere-diskten-destek/> (Erişim Tarihi: 18.02.2018)
- http-7: <http://www.diken.com.tr/1-milyon-600-bin-itiraz-seker-fabrikalarinin-ozellestirilmesine-karsi-imzalar-yildirimda/> (Erişim Tarihi: 11.03.2018)
- http-8: http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=746 (Erişim tarihi: 02.12.2017)
- http-9: <https://www.csgeb.gov.tr/media/8122/resm%C4%B0-gazete-20180131-4.pdf> (Erişim tarihi: 19.04.2018)
- http-10: <https://www.evrensel.net/haber/326082/akp-doneminde-yasaklanan-grevler-2> (Erişim Tarihi: 21.03.2018)
- http-11: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/kitap/> (Erişim Tarihi: 21.02.2018)
- http-12: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/> (Erişim tarihi: 23.02.2018)
- http-13: <https://www.sozcu.com.tr/2018/ekonomi/maliye-bakani-agbal-14-yilda-609-milyar-dolarlik-ozellestirme-yapildi-2342444/> (Erişim tarihi: 22.06.2018)
- http-14: http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Haberler/Tum_Haberler.html (Erişim tarihi: 22.03.2018)
- http-15: <https://www.sayistay.gov.tr/tr/?p=2&CategoryId=101> (Erişim tarihi: 17.03.2018)
- http-16: <https://m.hazine.gov.tr/kamu-sermayeli-kurulus-ve-isletmeler-raporlari> (Erişim tarihi: 17.03.2018)
- http-17: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27687> (Erişim tarihi: 28.05.2018)

- http-18: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim tarihi: 28.05.2018)
- http-19: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Erişim tarihi: 20.05.2018)
- http-20: http://www.genel-is.org.tr/23-nisanda-cocuk-isci-olmak,2,14917#.Wp_SBOjFKM8 (Erişim tarihi: 22.05.2018)
- http-21: http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/676613/Turkiye_deki_multeci_sayisi_3_5_milyon.html (Erişim tarihi: 22.01.2018)
- http-22: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim tarihi: 13.05.2018)
- http-23: http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2017/turkce/metaveri/tanim/index.html (Erişim tarihi: 13.05.2018)
- http-24: http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2017_25_20170509.pdf (Erişim tarihi: 13.05.2018)
- http-25: [file:///C:/Users/user/Downloads/%C4%B0statistiklerle_Kad%C4%B1n_07.03.2017%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/%C4%B0statistiklerle_Kad%C4%B1n_07.03.2017%20(2).pdf) (Erişim tarihi: 13.06.2018)
- http-26: http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/758388/Taseron_yuzde_500_artti.html (Erişim tarihi: 03.06.2018)
- http-27: <http://emekcalisma.org/Raporlar/RAPOR.pdf> (Erişim tarihi: 13.04.2018)
- http-28: <http://www.ufcw653.org/organizing/obstacles-and-challenges/> (Erişim tarihi: 18.05.2018)
- http-29: <https://www.isveiscidavalari.com/sendikal-nedenle-fesih-iddiasi-ile-acilan-ise-iade-davalarinda-alti-ay-kidem-otuz-isci-sarti.html> (Erişim tarihi: 07.05.2018)
- http-30: <http://www.avukatizzetpeksoy.com/sendikal-faaliyet-nedeniyle-isten-cikarilan-iscilerin-haklari/> (Erişim tarihi: 13.06.2018)
- http-31: <http://lojistikkulubu.ist/evrim-kuran-yasasin-y-kusagi/> (Erişim tarihi: 22.11.2017)
- http-32: <http://www.ey.com/tr/tr/newsroom/news-releases/2015-is-yasam-dengesi> (Erişim tarihi: 29.06.2018)
- http-33: <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Generation%20Z> (Erişim tarihi: 24.11.2017)
- http-34: http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377281/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 27.04.2018)
- http-35: https://www.csgb.gov.tr/media/4755/cocuk_isciligi_rev_23032017.pdf (Erişim tarihi: 23.06.2018)

- http-36: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/young-workers> (Erişim tarihi: 01.06.2018)
- http-37: tippedu.cumhuriyet.edu.tr/Donem3/.../HalkSagligi/.../10KOHORTARASTIRMA LARI.ppt (Erişim tarihi: 12.05.2018)
- http-38: <https://www.populationpyramid.net/world/2016/> (Erişim tarihi: 13.05.2018)
- http-39: <https://www.populationpyramid.net/europe/2016/> (Erişim tarihi: 13.05.2018)
- http-40: <https://www.populationpyramid.net/turkey/2016/> (Erişim tarihi: 13.05.2018)
- http-41: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844> (Erişim tarihi: 19.04.2018)
- http-42: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015005-eng.htm> (Erişim tarihi: 23.04.2018)
- http-43: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim tarihi: 19.04.2018)
- http-44: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Erişim tarihi: 23.04.2018)
- http-45: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Erişim tarihi: 23.04.2018)
- http-46: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgar&lang=en (Erişim tarihi: 23.04.2018)
- http-47: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en#page179 (Erişim tarihi: 03.05.2018)
- http-48: <https://www.gmb.org.uk/> (Erişim tarihi: 19.05.2018)
- http-49: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> (Erişim tarihi: 28.02.2017)
- http-50: <https://www.slideshare.net/wearesocial/digital-in-2018-in-western-asia-part-1-northwest-86865983> (Erişim tarihi: 28.05.2018)
- Huntley, R. (2006). *The World According to Y: Inside the New Adult Generation*. Crows Nest: Allen & Unwin.
- International Labour Organization-ILO. (2005). The Role of Unions in the Global Economy and the Fight Against Poverty. *International Workers' Symposium*, Geneva, 17-21 Ekim.
- International Labor Organization-ILO. (2017a). *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. Geneva: International Labor Office.
- International Labour Organization-ILO. (2017b). *Global Employment, Trends for Youth 2017: Paths to a Better Working Future*. Geneva: International Labour Office.

- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. 1. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. 6. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- İleri, Ü. (2009). *Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS).
- İnan Acılioğlu, 2015, “İş”te Y Kuşağı. 1. Basım. Ankara: Elma Yayınevi.
- İslamoğlu, A. H. ve Alınacak, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- İstanbul Ticaret Odası. (1999). *Türkiye’de Elektrik Enerjisi Sektöründe Özelleştirme Politikaları ve Çalışmaları*. İstanbul.
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y?: Policy Implications for Defence Forces in The Modern Era. *Foresight*, 5 (4), 41-49.
- Kağnıcıoğlu, D. (1999). *Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri*. Eskişehir: A.Ü. İİBF Yayınları.
- 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 tarihi: 13.04.2018)
- Kaiser, H. F. (1974). An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39 (1), 31-36.
- Kalaycıoğlu, S., Tılıç, H. R. ve Çelik, K. (2008). Değişen İşçilik ve Sendika. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 75-102.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. ve Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and NonStandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256-278.
- Kapani, M. (2007). *Politika Bilimine Giriş*. 21. Basım. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Karabıyık, İ. 2010. Türkiye’de Özelleştirmenin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri. http://www.e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.htm#_ftn24 (Erişim tarihi: 13.10.2017)
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2 (29), 83-127.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 27. Basım. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kaya, K., Sevinç, G., Asoğlu, V. ve Sevinç, M. R. (2012). Cumhuriyet Dönemi (1923-1950) Tarım Sektöründeki Gelişmelerin Günümüz Kırsal Kalkınma Anlayışı ile Karşılaştırılması. *Kamu-İş*, 14 (1), 63-98.
- Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon Yönetim Bilimler Dergisi*, 3 (2). 129-139.
- Keune, M. (2015). *Trade Unions and Young Workers In Seven EU Countries: Final Report*. European Union.
- Kılıç, S. (2007). Krizler Bilinçli Bir Şekilde Geliştirilmiş ve Güçlendirilmiştir. F. Sazak, (Ed.), *Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor* içinde (s. 139-149). Ankara: EPOS Yayınları.
- Kılıç, S. ve Yıldız, K. (2015). İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 191-204.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 33-54.
- Koç, N. K. (2012). Türkiye'deki Yazılı Basında Tekel İşçi Eyleminin Sunumu. *Çalışma ve Toplum*, 4 (35), 189-215.
- Koç, Y. (1998). *Sendikacılık Tarihi*. Ankara: TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koç, Y. (2006). Türkiye'de Sorunlar ve Çözüm Önerileri. F. Sazak, (Ed.), *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 157-208). Ankara: EPOS Yayınları.
- Koç, Y. (2007). *Türk Sendikal Hareketi ve Çağdaş Misyonerler Sivil Örümeğin Sendikal Boyutu*. 1. Baskı. İstanbul: Toplumsal Çözüm Yayınları.
- Koç, Y. (2017). Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel. <https://www.aydinlik.com.tr/kose-yazilari/yildirim-koc/2017-subat/toplu-is-sozlesmelerinde-kapsam-disi-personel> (Erişim tarihi: 06.06.2018)
- Koç, Y. (2018). Kadroya Geçirilen Taşeron İşçilerinin Sorunları Bitti mi?. <https://www.aydinlik.com.tr/kadroya-gecirilen-taseron-iscilerinin-sorunlari-bitti-mi-yildirim-koc-kose-yazilari-nisan-2018> (Erişim tarihi: 06.06.2018)

- Koçak, M. H. ve Çelik, A. (2016). Türkiye İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Gün: Saraçhane Mitingi. A. Makal, A. Çelik ve M. H. Koçak (Ed.), *Sınıf Sendika Siyaset: Türkiye Emek Tarihinden Kesitler* içinde (s. 263-304). Ankara: İmge Kitabevi.
- Koçak, O. ve Şahin, A. (2011). Muhafazakâr Düşüncenin Sendikacılığa Bakışı: Kocaeli Örneği. D. Ekinci, M. F. Sancaktar ve İ. Mangaltepe (Ed.), *Ekonomik Özellikler Bakımından Balkanlar* içinde (s. 107-118). Üsküp: Cyril and Methodius University Publishing.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES).
- Koray, M. (1996). *Endüstri İlişkiler*. İzmir: Doğruluk Matbaacılık.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. 3. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Korkusuz, M. R. (2003). *Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*. İzmir.
- Kozak, E. İ. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği), *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1 (37-38), 63-81.
- Kumar, A. ve Lim, H. (2008). Age Differences in Mobile Service Perceptions: Comparison of Generation Y and Baby Boomers. *Journal of Services Marketing*, 22 (7), 568-577.
- Kurtulmuş, N. (1995). Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar. *Çimento İşveren Dergisi*, 3-17.
- Kutal, G. (1977). *Teşkilatlanma Sorunları ve Başlıca Faaliyetleri Açısından Türkiyede İşçi Sendikacılığı (1960-1968)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı. *Çalışma ve Toplum*, (2), 11-25.
- Lahuis, D. M. ve Mellor, S. (2001). Antiunion and Prounion Attitudes as Predictors of College Students' Willingness to Join a Union. *The Journal of Psychology*, 135 (6), 661-681.
- Ledwith, S. ve Colgan, F. (2003). Tackling Gender, Diversity and Trade Union Democracy: a Worldwide Project?. F. Colgan ve S. Ledwith (Ed.), *Gender Diversity and Trade Unions* içinde (s. 1-27). New York: Routledge.
- Lee, E. (2000). How the Internet is Changing Unions. http://www.ericlee.info/2000/01/how_the_internet_is_changing_u.html (Erişim tarihi: 23.04.2017).

- Lordoğlu, K. ve Koçak, M. H. (2015). AKP Döneminde İstihdam, İşgücü ve İşsizlik. M. Koray ve A. Çelik (Ed.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* içinde (s. 99-123). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Lowe, G. S. ve 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. 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.
- Lüküslü, D. ve Yücel, H. (2013). Sınıf, Kimlik, Kültür ve Siyaset Ekseninde Gençlik ve Gençlik Araştırmaları. D. Lüküslü ve H. Yücel (Ed.), *Gençlik Halleri: 2000'li Yıllar Türkiye'sinde Genç Olmak* içinde (s. 2-8). Ankara: Elif Yayınevi.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi.
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim. Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Emek ve Toplum*, 1 (1), 9-33.
- Mahiroğulları, A. (2017). *Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi-İşveren-Memur Sendikacılığı)*. 2. Baskı. Sivas: Özlem Kitabevi.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*. 1. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (1999). *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. 1. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2002). *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*. 1. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2006). Cumhuriyet'ten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri. M. Zencirkıran (Ed.), *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı* içinde (s. 375-398). Ankara: Nova Yayınevi.
- Makal, A. (2016). Türkiye'nin Çok Partili Yaşama Geçiş Sürecinde Cumhuriyet Halk Partisi ve Esnaf Teşekkülleri: 1946-1950. A. Makal, A. Çelik ve M. H. Koçak (Ed.), *Sınıf Sendika Siyaset: Türkiye Emek Tarihinden Kesitler* içinde (s. 49-90). Ankara: İmge Kitabevi.

- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* içinde (s. 276-320). London: Routledge and Kegan Pau.
- McCarthy, N. (2017). Which Countries Have The Highest Levels of Labor Union Membership?. <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/06/20/which-countries-have-the-highest-levels-of-labor-union-membership-infographic/#9e4f48d33c04> (Erişim tarihi: 06.05.2018).
- McCrindle, M. (2006). New Generations at Work: Attracting, Recruiting, Retraining & Training Generation Y. http://mccrindle.com.au/resources/whitepapers/McCrindle-Research_New-Generations-At-Work-attracting-recruiting-retaining-training-generation-y.pdf (Erişim tarihi: 22.11.2017).
- McIlroy, J. (2009). *A Brief History of British Trade Unions and Neoliberalism: From the Earliest Days of the Birth of New Labour*. New York: Routledge.
- Mengi, Z. (2009). <https://groups.yahoo.com/neo/groups/mbamarketingmanagement/2008/conversations/topics/45> (Erişim tarihi: 21.05.2014).
- Mrozowicki, A., Krasowska A. ve Karolak M. (2015). Stop the Junk Contracts! Young Workers and Trade Union Mobilization Against Precarious Employment in Poland. A. Hodder ve L. Kretsos (Ed.), *Trade Unions and Young People: A Global View* içinde (s. 123-141). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Mumcuoğlu, M. (1979). *Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Munck, R. (2010). Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses. *Global Labor Journal*, 1 (2), 218-232.
- Müftüoğlu, Ö. (2006). Kriz ve Sendikalar. F. Sazak, (Ed.), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 117-156). Ankara: EPOS Yayınları.
- National Statistics. (2017). *Trade Union Membership 2016: Statistical Bulletin*. UK: The Department for Business, Energy and Industrial Strategy.
- Ndiritu, G. (2015). *Challenges Facing Trade Unions in the Modern Society*. Helsinki: Metropolia University of Applied Sciences Bachelor of Business Administration International Business & Logistics Thesis.
- Nelson, D. L. ve Quick J. C. (2013). *ORGB3*. The United State of America: Nelson Education Ltd.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. (Çev: S. Özge). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Neyzi, L. (2013). *Ben Kimim? Türkiye’de Sözlü Tarih, Kimlik ve Öznellik* (Çev. H. Özkan). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Oliver, D. (2005). Young People, Unions, Strategies. <http://evatt.org.au/news/young-people-unions-strategies.html> (Erişim tarihi: 19.04.2017).
- Onat, F. (2010). Bir Halkla İlişkiler Uygulama Alanı Olarak Sosyal Medya Kullanımı: Sivil Toplum Örgütleri Üzerine Bir İnceleme. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (31), 109-121.
- Ökçün, A. G. (1982). *Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. 2. Baskı. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezleri Yayınları.
- Özdemir, G. Y. (2009). *Emek ve Teknoloji: Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*. Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.
- Özdemir, S. (2004). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti. *İstanbul Ticaret Odası Yayınları*, 2004-69, 174-251.
- Özelleştirme İdaresi Başkanlığı-ÖİB. (2017). *2017 Faaliyet Raporu*. <http://www.oib.gov.tr/dokuman/faaliyet-raporlari/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 21.03.2018).
- Özer, P. S., Eriş, E. D. ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), 123-142.
- Özkaplan, N. (1994). *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri (Türkiye Üzerine Bir Deneme)*. İstanbul: Kavram Yayınları.
- Öztel, Z. M. (2014). Teknolojiden Korkmayın. *Hürriyet İK*, 1.
- Öztürk, M. (2007). Türkiye’de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (53), 477-514.
- Özveri, M. (1991). *Demokrasi, İşçi Hakları ve Yasalar*. İzmit: Selüloz-İş Eğitim Yayınları.
- Özveri, M. (1993). *Demokrasi Değişim ve Sendikalar*. İstanbul: Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Özveri, M. (2006). Sendikal hareket, Sorunlar, Arayışlar. F. Sazak, (Ed.), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (s. 75-116). Ankara: EPOS Yayınları.

- Özveri, M. (2012a). *Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2012b). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2015). AK Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması. M. Koray ve A. Çelik (Ed.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* içinde (s. 125-156). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özveri, M. (2018). Taşeron Sorunu Çözülmedi “Kadrolu Taşeron İşçisi” Sorunu Yaratıldı. <https://www.evrensel.net/yazi/80645/taseron-sorunu-cozulmedi-kadrolu-taseron-iscisi-sorunu-yaratildi> (Erişim tarihi: 06.06.2018).
- Parry, E. ve Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Review*, 13, 79-86.
- Pascual, A. S. ve 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 tarihi: 22.11.2016).
- Pekin, F. (1985). *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Pendergast, D. (2010). Getting to Know the Y Generation. P. Benckendorff, G. Moscardo ve D. Pendergast (Ed.), *Tourism and Generation Y* içinde (s. 1-15). Wallingford: CABI Head Office.
- Pıçak, M. ve Kadah, H. (2017). Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi, Düünden Bugüne Ekonomi Yazıları. S. Koç, S. Y. Genç ve K. Çolak (Ed.), *Düünden Bugüne Ekonomi Yazıları* içinde (s. 198-241). Kocaeli: Küv Yayınları.
- Quinn, R. R. ve Staines, G. L. (1979). *The 1977 Quality of Employment Survey: Descriptive Statistics, with Comparison Data from the 1969-1970 and the 1972-73 Surveys*. Michigan University: Survey Research Center.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2009). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Upper Saddle River.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış-Organizational Behavior*, (Çev: İ. Erdem). İstanbul: Nobel.

- Sarıca, P. S. (2013). Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme. *“İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (3), 1-19.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4 (23), 27-59.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 63-98.
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum*, 2 (2), 39-54.
- Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı. *Çalışma ve Toplum*, 2 (49), 757-788.
- Selamoğlu, A. (2017). Gençler ve Sendikal Örgütlenme: Yeni Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı. A. Makal ve A. Çelik (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek: Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* içinde (s. 295-337). Ankara: İmge Kitabevi.
- Selamoğlu, A. ve Özsoy, A. (2008). Türkiye’de İşçi Sendikalarının ve Konfederasyonların Web Siteleri İçerik Analizi Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2 (17), 31-60.
- Sert, N. (2015). Sendikalarda Yeni İletişim Teknolojilerinin Kullanımı Ve Örgütsel İletişim Faaliyetlerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 8 (4), 104-130.
- Singh, A. (2014). Challenges and Issues of Generation Z. *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (7), 59-63.
- Singh, B. D. (2008). Industrial Relations Emerging Paradigms. 2. Baskı, New Delhi: Excel Books.
- Smith, R. (2005). The Convergence/Divergence Debate in Comparative Relations. M. Rigby, R. Smith ve T. Lawlor (Ed.), *European Trade Unions* içinde (s. 1-16). New York: Routledge.
- Şahin, H. (2013). *Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Şenesen, G. G. ve Akduran, Ö. (2006). Özelleştirmeye Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ile Bakmak: Kadın Tütün İşçileri. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 47. Seri, 31-44.

- Şenkal, A. (1999). *Sendikasıız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de)*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Şenkal, A. (2003). İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı). *Çimento İşveren Dergisi*, 17 (1), 30-44.
- Tailby, S. ve Pollert, A. (2011). Non-Unionized Young Workers and Organizing The Unorganized. *Economic and Industrial Democracy*, 32 (3), 499-522.
- Tandırcıoğlu, H. (2002). Geçiş Ekonomilerinde Özelleştirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 198-226.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*. 5. Basım. Ankara: Nobel Yayınevi.
- 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.
- The International Centre for Trade Union Rights-ICTUR. (2005). *Trade Unions of The World* (6. Baskı). London: John Harper Publishing.
- Timm, J. (2015). *Can Millennials Save Unions?*. The Atlantic (September 7). <https://www.theatlantic.com/business/archive/2015/09/millennials-unions/401918/> (Erişim tarihi: 17.05.2017).
- Tokol, A. (1994). *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Tokol, A. (2002). Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar. “İŞ, GÜÇ” *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4 (1). <http://www.isguc.org> (Erişim tarihi: 7.5.2016).
- Tokol, A. (2014a). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. 5. Baskı. Bursa: Dora Yayınları.
- Tokol, A. (2014b). Genç İşçiler ve Sendikalar. *Türk Metal Dergisi*, (184), 40-45.
- Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 49 (3-4), 439-454.
- Töröcsik, M., Szűcs, K. ve Kehl, D. (2014). How Generations Think: Research on Generation Z. *Acta Universitatis Sapientiae Communicatio*, (1), 23-45.
- Tuna, Y. B. (2013). İnternet Kuşağı ve Siyasi Aktivizm: Genç Siviller “Yaş”lanıyor. D. Lüküslü ve H. Yücel (Ed.), *Gençlik Halleri: 2000’li Yıllar Türkiye’sinde Genç Olmak* içinde (s. 270-291). Ankara: Elif Yayınevi.
- Turan, K. (1979). *Milletlerarası Sendikal Hareketler*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

- Turan, K. (1999). *Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme*. Ankara: TÜRKAR.
- Turner, T. ve 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.
- Tüleykan, H. ve Bayramoğlu, S. (2016). Türkiye’de 24 Ocak Kararları ile Başlayan Finansal Serbestleşmenin Günümüz İktisadi ve Mali Yapısına Yansımaları. *International Journal of Social Science*. (44), 401-420.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe Sözlük* (10. Baskı). Ankara.
- Türk, A. (2017). *Değişimi Değiştiren Geleceği Dönüştüren Y Kuşağı*. 3. Baskı. İstanbul: Kafekültür Yayıncılık.
- Tütüncü, G. (2015). İngiltere ve Türkiye’de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme, *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 8 (23), 493-539.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. ve Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36 (5), 1117-1142.
- Uçkan, B. (2002). *Türkiye’de Sendikalararası Rekabet*. İstanbul: Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Uçkan, B. (2013). Sendikacılığın Kavramsal Çerçevesi. B. Uçkan (Ed.), *Sendikacılık* içinde (s. 2-28). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3 (22), 35-56.
- Urhan, B. (2005a). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*. İzmit: Petrol-İş Yayınları.
- Urhan, B. (2005b). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1 (4), 57-87.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 3 (18), 171-197.
- Ünsar, A. S. (2002). Değişen Dünyada Sendikacılık ve Geleceği. *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 77-81.
- Vachon, T. E., Wallace, M. ve Hyde, A. (2016). Union Decline in a Neoliberal Age: Globalization, Financialization, European Integration, and Union Density in 18 Affluent Democracies. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 2, 1-22.

- 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=Y292ZXJQYWdlOzMzMjYyMTUyMTtBUzo1NTg4Njc4NDQyMTA2ODhAMTUxMDI1NTg4NTA5NQ%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf (Erişim tarihi: 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.
- Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129 (1), 38-49.
- Waddington, J. ve Kerr, A. (2002). Unions Fit for Young Workers?. *Industrial Relations Journal*, 33 (4), 298-315.
- Waddington, J. ve Whitston, C. (1997). Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?. *British Journal of Industrial Relations*, 4 (35), 515-546.
- Williams, G. ve Quinn, M. (2014). Macmillan's Children? Young Workers and Trade Unions in The Early 1960s. *Industrial Relations Journal*, 45 (2), 137-152.
- Yang, S. ve Guy, M. E. (2006). Genxers Versus Boomers: Work Motivators and Management Implications. *Public Performance & Management Review*, 29 (3), 267-284.
- Yazıcı, E. (2010). *Sendikal Hareket Yeni Misyona Arayışları*. Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 4. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeldan, E. (2002). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi: Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yelkialan, N. ve Altın, E. (2010). Farklı Kuşakların Yönetimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 13-17.
- Yenihan, B. (2017). Sivil Toplumun Geleceği ve Sendikalar. *Türk-Metal Dergisi*, (213), 32-33.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 9. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, A. (2004). Türkiye’deki Yetişkin Eğitimi Araştırmalarına Toplu Bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 78-97.
- Yıldız, M. (2016). Sosyal Etki Süreçlerinin Tehlikeli Oyun: Dalga Filmi Bağlamında Değerlendirilmesi. *Journal of World of Turks*, 10 (1), 41-65.
- Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 4 (47), 95-130.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3 (6), 137-161.
- Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yorgun, S. (2014). *Sendikal TUC Örgütlenme Akademisi Başarı Kazanmanın Yolları*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Yruela, M. P. ve Rosal, R. S. (2005). The National Industrial Relations Contexts. M. Rigby, R. Smith ve T. Lawlor (Ed.), *European Trade Unions* içinde (s. 37-52). New York: Routledge.
- 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.
- Yüksel, N. (1997). *Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Zemke, R., Raines, C. ve Filipczak, B. (2013). *Generations At Work: Managing the Clash of Boomers, GenXers, and GenYers in the Workplace*. 2. Baskı. New York: AMACOM.

EKLER

EK-1. Çalışmada kullanılan anket

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı Y Kuşağının tanımı içerisinde yer alan 1980-1995 yılları arasında doğan bireylerin sendikal algılarının ortaya konulmasıdır. Sorulara vereceğiniz içten cevaplar çalışmamızın geçerliliği açısından son derece önemlidir. Katılımınızdan ve desteğinizden dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Deniz KAĞNİCİOĞLU

Arş. Gör. Hilmi ETCİ

1. Cinsiyetiniz?
() Kadın () Erkek
2. Doğum tarihiniz?..... (Belirtiniz)
3. Medeni durumunuz?
() Evli () Bekâr
4. Eğitim düzeyiniz?
() İlkokul () Ortaokul
() Lise () Ön lisans
() Lisans () Lisansüstü
5. Aylık ortalama geliriniz?
() 300 TL'den az () 301-600 TL
() 601-1000 TL () 1001-1500 TL
() 1501-2500 TL () 2501 TL ve üstü
6. Bugüne kadar hayatınızın çoğunluğu ülkemizin hangi bölgesinde geçti?
() Marmara () Doğu Anadolu
() İç Anadolu () Karadeniz
() Ege () Güneydoğu Anadolu
() Akdeniz
7. Annenizin eğitim düzeyi:
() Okur-yazar değil () Sadece okur-yazar
() İlkokul () Ortaokul
() Lise () Önlisans
() Lisans () Lisansüstü
8. Babanızın eğitim düzeyi:
() Okur-yazar değil () Sadece okur-yazar
() İlkokul () Ortaokul
() Lise () Önlisans
() Lisans () Lisansüstü
9. Annenizin mesleği:
() İşçi (devlet) () İşçi (özel sektör)
() Memur () Emekli
() Ev hanımı () İşveren
() Serbest meslek () Diğer (yazınız).....
10. Babanızın mesleği:
() İşçi (devlet) () İşçi (özel sektör)
() Memur () Emekli
() Ev hanımı () İşveren
() Serbest meslek () Diğer (yazınız).....
11. Ailenizde sendikalı çalışan biri var mı?
() Evet () Hayır

12. Ailenizde sendikacılık faaliyeti gösteren (sendikalarda görevli) biri var mı?
() Evet () Hayır

13. Şu an herhangi bir yerde çalışıyor musunuz?
() Evet → (14., 15., 16., 17. soruları cevaplayınız.)
() Hayır → (18., 19., 20. soruları cevaplayınız.)

!!!!!!13. Soruya "EVET" yanıtı verdiyseniz cevaplayınız.

14. Mesleğiniz:
() İşçi (devlet) () İşçi (özel sektör)
() Memur () Serbest meslek
() İşveren () Diğer (yazınız).....
15. Herhangi bir sendikaya üye misiniz veya daha önce üye oldunuz mu?
() Evet → (16., 17. soruları cevaplayınız.)
() Hayır → (21. sorudan devam ediniz.)
16. Toplam kaç yıldır sendikaya üyesiniz?.....
17. Sendikaya nasıl üye oldunuz?
() Sendika uzmanlarının aracılığı ile
() Sendika temsilcisi aracılığı ile
() İşyeri yönetiminin önerisi ile
() Eğitim kursları ile
() Sendika şube yöneticileri aracılığı ile
() Arkadaş aracılığı ile
() Kendim sendikayla bağlantı kurarak

!!!!!!13.Soruya "HAYIR" yanıtı verdiyseniz cevaplayınız.

18. İlerde (çalışma hayatına girdiğinizde) hangi mesleği düşünüyorsunuz?
() İşçi (devlet) () İşçi (özel sektör)
() Memur () Serbest Meslek
() Diğer (yazınız).....
19. Çalışmayı düşündüğünüz sektörde çalışacak olursanız sendikaya üye olmak ister misiniz?
() Evet () Hayır
() Kararsızım
20. Çalışmayı düşündüğünüz sektörde faaliyet gösteren iki sendikanın ismini biliyorsanız yazınız.....
.....

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ...

21. Sizce “Sendikalar” çalışanların haklarını koruyabilir mi?

() Evet → 23. Soruya geçiniz.

() Hayır → 22. Soruyu cevaplayınız.

22. Sendikalar çalışanların haklarını koruyamıyorsa sizce nedenleri nelerdir? (Birden fazla şıkkı işaretleyebilirsiniz.)

- () Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması
- () İşverenlerin baskıcı tutumu
- () Kamuoyu tepkisi
- () Sendikal yönetimin yetersizliği
- () Sendikal demokrasinin bulunmaması
- () İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği
- () Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması
- () Sendikaların veya çalışanların yeterli parasal birikime sahip olamaması
- () Çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması
- () İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği
- () Türkiye’nin az gelişmişliği
- () Ekonomik konjonktür

23. Sendikalar sizce aşağıdaki konulardan hangileri hakkında eğitim vermelidir? (Birden fazla şıkkı işaretleyebilirsiniz.)

- () Sendikacılık bilgisi
- () Ekonomi
- () Hukuk
- () İş sağlığı ve güvenliği
- () Toplu sözleşme düzeni
- () Çevre
- () Stresle başa çıkma teknikleri
- () Verimlilik ve kalite
- () Yabancı dil
- () Mesleki eğitim

24. Sendikalarla ilgili bilgilere nereden ulaşırsınız? (Birden fazla şıkkı işaretleyebilirsiniz.)

- () Herhangi bir bilgiye ulaşmadım
- () Sendikanın dergileri
- () İşyeri sendika temsilcisi
- () E-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.)
- () Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler
- () Yerel sendika şubesi
- () TV, radyo, gazeteler
- () İşyeri toplantıları
- () Diğer üyelerden
- () Sendika posterleri

25. Ülkemizde çalışma hayatında karşılaşılan problemler aşağıdakilerden hangileridir? (Birden fazla şıkkı işaretleyebilirsiniz.)

- () Ücretlerin yetersizliği
- () Uzun çalışma süreleri
- () İş güvencesinden yoksunluk
- () İşsizlik
- () Yasal düzenlemelerin yetersizliği
- () Sendikaların güçsüzlüğü
- () Sosyal sigortaların yetersizliği
- () Emeklilik yaşının yüksekliği

LÜTFEN ARKA SAYFAYA GEÇİNİZ...

Aşağıdaki ifadeler hakkındaki düşüncelerinizi seçeneklere (X) işareti koyarak belirtiniz. Bir önerme için birden fazla işaret koymayınız. 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Sendikalar çalışanların haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	1	2	3	4	5
2	Sendikalar çalışanların haklarını korumak için gereklidir.	1	2	3	4	5
3	Sendikalar güvenilir örgütlerdir.	1	2	3	4	5
4	Sendikalar çalışanların sosyal haklarını (çalışma, adil ücret, vb.) koruyan örgütlerdir.	1	2	3	4	5
5	Sendikalar işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	1	2	3	4	5
6	Sendikalı çalışanlar haklarını sendikasız çalışanlardan daha iyi savunurlar.	1	2	3	4	5
7	Sendikalar çalışanların iş güvencesini (iş ilişkisinin sürekliliği) arttıran örgütlerdir.	1	2	3	4	5
8	Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolü vardır.	1	2	3	4	5
9	Sendikalar, çalışanları işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur.	1	2	3	4	5
10	Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.	1	2	3	4	5
11	Sendikalı çalışanı işten çıkarmak sendikasız çalışanı işten çıkarmaktan daha zordur.	1	2	3	4	5
12	Sendikalı çalışanlar daha özverili çalışır.	1	2	3	4	5
13	Sendikalı çalışanlar sendikasız çalışanlara göre daha iyi haklara sahiptir.	1	2	3	4	5
14	Sendikalar siyasi yönü olan örgütlerdir.	1	2	3	4	5
15	Sendikalar görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmektedirler.	1	2	3	4	5
16	Sendikalar kendi amaçları dışında çalışmaktadırlar.	1	2	3	4	5
17	Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.	1	2	3	4	5
18	Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.	1	2	3	4	5
19	Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.	1	2	3	4	5
20	Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.	1	2	3	4	5
21	Sendikaya üyelik çalışanın masrafını arttırır.	1	2	3	4	5
22	Sendikalara üye olmak kolaydır.	1	2	3	4	5
23	Çalıştığım iş yerinde sendika olursa üye olmak isterim.	1	2	3	4	5
24	İşçilerin sendikaya üye olması demokratik toplumlarda gayet normaldir.	1	2	3	4	5
25	Devlet, sendikaların örgütlenmelerine yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
26	Devlet, çalışanların sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder.	1	2	3	4	5
27	İşverenler, çalışanların sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder.	1	2	3	4	5
28	Sendikaya üye olmak işletme yönetimi ve patron tarafından hoş karşılanmaz.	1	2	3	4	5
29	Sendikalar ülkemizin nasıl yönetileceği hususunda söz sahibidirler.	1	2	3	4	5
30	Sendikalar ülkemizde hangi yasaların çıkarılacağı hususunda etki sahibidir.	1	2	3	4	5
31	Sendikalar ülkemizde seçimlerde kimin seçileceği konusunda etki sahibidir.	1	2	3	4	5
32	Sendikalar ülkemizde işverenlerden daha güçlüdür.	1	2	3	4	5
33	Sendikalar işverenlerin haksız eylemlerine karşı çalışanları korumaktadır.	1	2	3	4	5
34	Sendikalar çalışanların iş güvencelerini (iş ilişkisinin sürekliliği) geliştirmektedir.	1	2	3	4	5
35	Sendikalar çalışanların çalışma şartlarını ve ücretlerini iyileştirmektedir.	1	2	3	4	5
36	Sendikalar üyelerinin ödedikleri aidatların karşılığını vermektedir.	1	2	3	4	5