

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
2021- YL -188

İŞSİZLİK VE SENDİKALAŞMA İLİŞKİSİ: TÜRKİYE
ÜZERİNE BİR ANALİZ

HAZIRLAYAN
Demet ATKAN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hatice EROL

AYDIN-2022

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

10.01.2022

İmza

Demet ATKAN

ÖZET

İŞSİZLİK VE SENDİKALAŞMA İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR ANALİZ

Demet ATKAN

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice EROL

2022, XV+ 71 sayfa

Günümüzde gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerin karşılaştığı küresel bir konu olan işsizlik olgusu toplumlarda hem ekonomik hem de sosyal sorunları beraberinde getirmektedir. Ülkelerin gelişmişlik seviyelerine bağlı olarak farklılık gösteren işsizlik, bugün dünyanın en gelişmiş ülkeleri için bile ciddi bir sorundur. Üretim kapasitesinde gerileme, küresel ekonomik krizler, yürütülen yanlış ekonomi politikaları işsizliğin en büyük nedenlerindedir. Türkiye de işsizlik sorununu ciddi yaşayan ülkelerden biridir.

Literatürdeki bazı çalışmalarda sendikalaşma olgusunun işsizlik olgusu ile etkileşim içinde olmadığı sonucu ortaya çıkarken, bazılarında sendikalaşmanın işsizliği arttırdığı, bazılarında da sendikalaşmanın işsizliği azalttığına dair birçok farklı görüşlere sahip çalışmalar bulunmaktadır. Ancak sendikalaşma ve işsizlik konusunda fikir birliği bulunmamaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’de sendikalaşma ile işsizlik arasındaki ilişkinin varlığı incelenmiştir. 1988-2020 dönemi için yıllık veriler kullanılmıştır. Analiz kısmında birim kök ve EKK testleri yapılmıştır. Ampirik sonuçlara göre, işsizlik oranı %1 arttığında sendikalaşma oranı %0,15 oranında azalma göstermiştir. Dolayısıyla sendikalaşma işsizliği negatif yönde etkilemektedir. Yani sendikalaşma oranı güçlendikçe işsizlik azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Sendikalaşma, EKK, Zaman Serisi Analizi

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF UNEMPLOYMENT AND UNION: AN ANALYSIS ON TURKEY

Demet ATKAN

Master Thesis, Department of Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Prof. Dr. Hatice EROL

2022, XV+ 71 pages

The concept of unemployment, which is a global issue faced by developed and underdeveloped countries today, brings both economic and social problems in societies. Unemployment, which differs according to developed and underdeveloped countries, is a serious problem even for the most developed countries of the world today. Decline in production capacity, global economic crises, incorrect economic policies are among the biggest causes of unemployment. Turkey is one of the countries that have a serious unemployment problem.

In some studies in the literature, it is concluded that the unionization concept does not interact with the unemployment concept, while in some there are studies with many different views that unionization increases unemployment, and in others, unionization reduces unemployment. However, there is no consensus on unionization and unemployment.

In this study, the existence of the relationship between unionization and unemployment in Turkey has been examined. Annual data for the period 1988-2020 are used. In the analysis part, unit root and the Least Squares Method (LSM) tests were performed. According to the empirical results, when the unemployment rate increased by 1%, the unionization rate decreased by 0.15%. Therefore, unionization affects unemployment negatively. In other words, as the unionization rate gets stronger, unemployment decreases.

Keywords: Unemployment, Unionization, LSM, Time Series Analysis

ÖNSÖZ

Bu konuda çalışmamı destekleyen, yürütülmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen, kıymetli zamanını ayıran, engin bilgi ve tecrübeleriyle çalışmama farklı açılardan bakmamı sağlayan değerli danışman hocam Prof. Dr. Hatice EROL'a sonsuz teşekkür ederim

Tezimin oluşumunda ve ekonometri dersini bana öğretip sevdirek tezimde yer almasını sağladığı için emeklerinden dolayı manevi desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Osman PEKER hocama da teşekkürlerimi sunarım.

Tezin her aşamasında yardımlarını esirgemeyen, bana olan inancıyla ve en değerlisi her zaman hiç eksik etmediği tevazu ve hoşgörüsü için Dr. Orhan ŞANLI'ya da teşekkür ederim.

Son olarak tüm hayatım boyunca benim yanımda olan, aldığım kararları her zaman destekleyen, sadece bu çalışma sürecinde değil tüm hayatım boyunca beni cesaretlendiren ve moral veren annem Serpil Atkan'a babam Durmuş Ali Atkan'a ve abim Hakan Atkan'a, ikizim Burak Atkan'a sonsuz şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
GRAFİKLER DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
1.SENDİKA.....	4
1.1. Sendika Kavramı	4
1.1.1. Sendika Tanımı.....	4
1.1.2. Sendika Kavramı Unsurları	5
1.2. Sendikal Hareketleri Açıklayan Kuramsal Yaklaşımlar.....	7
1.2.1. Sendikalizm	7
1.2.2. Anarko- Sendikalizm ve Proudhon	8
1.2.3. Sosyal Demokrasi.....	9
1.2.4. Sendikal Çoğunluk	10
1.2.5. Oportünist Çizgi	11
1.2.6. Sınıf Sendikacılığı	11
1.2.7. Hizmet Sendikacılığı	12
1.3. Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	13
1.3.1. Dünyada Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi.....	13
1.3.2. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	24
İKİNCİ BÖLÜM	30

2.İŞSİZLİK	30
2.1. İşsizlik Kavramı	30
2.1.1. İşsizlik Tanımı	30
2.1.2. İşsizlik Unsurları	31
2.2. İşsizliği Açıklayan Kuramsal Yaklaşımlar	37
2.2.1. Klasik Yaklaşımına Göre İşsizlik	37
2.2.2. Keynesyen Yaklaşımına Göre İşsizlik.....	38
2.2.3. Neo- Klasik Yaklaşımına Göre İşsizlik.....	39
2.2.4 Neo- Keynesyen Yaklaşımına Göre İşsizlik.....	40
2.2.5. Monetarist (Parasal) Yaklaşımına Göre İşsizlik.....	41
2.2.6 Yeni Klasik Yaklaşımına Göre İşsizlik	42
2.2.7 Yeni Keynesyen Yaklaşımına Göre İşsizlik.....	43
2.3. Dünyada İşsizlik	44
2.4. Türkiye’de İşsizlik.....	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	54
3.İŞSİZLİK VE SENDİKALAŞMA İLİŞKİSİ ÜZERİNE AMPİRİK ANALİZİ.....	54
3.1. Sendikaların İşsizlik Üzerine Etkileri.....	54
3.2. Ampirik Literatür	55
3.3. Yöntem	58
3.3.1. Birim Kök Testleri.....	58
3.3.1.1. Dickey- Fuller Birim Kök Testi ve Augmented Dickey- Fuller Birim Kök Testi.....	59
3.3.1.2. Philips Perron Birim Kök Testi	61
3.3.2. En Küçük Kareler (EKK) Yöntemi	61
3.4. Veri Seti ve Model	64
3.5. Ampirik Sonuçlar	65
3.5.1. Birim Kök Testi Sonuçları	65
3.5.2. EKK Modeli Sonuçları	67
4. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	69

KAYNAKÇA	72
ÖZGEÇMİŞ.....	85



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (%), 1980-2020	20
Tablo 2.1. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%), 1980-2020	47
Tablo 2.2. Türkiye’de İşsizlik Oranları (%), 1923-1988	50
Tablo 2.3. Türkiye’de İşsizlik Oranları (%), 1988-2020	52
Tablo 3.2. Değişkenlerin Tanımlanması	65
Tablo 3.3. ADF Birim Kök Testi Sonuçları	66
Tablo 3.4. PP Birim Kök Testi Sonuçları	67
Tablo 3.5. EKK-1 Modeli Sonuçları	68
Tablo 3.6. EKK-2 Modeli Sonuçları	68

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. İşsizlik Türleri	32
-----------------------------------	----



GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1.1. OECD Genel Sendikalaşma Oranları (%), 1980-2019	23
Grafik 1.2. Türkiye’de Sendikalaşma Oranları (%), 1985-2019	28



KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADF	: Augmented Dickey-Fuller
AFL	: Amerikan Emek Federasyonu (Amerikan Federation of Labor)
BO	: Büyüme Oranı
CIO	: Endüstriyel Örgütler Kongresi (Congress of Industrial Organizations)
DF	: Dickey- Fuller
DGB	: Alman Sendikalar Konfederasyonu (Deutscher Gewerkschaftsbund)
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPSK	: Devlet Personelleri Sendikaları Kanunu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EKK	: En Küçük Kareler
HAK- İŞ	: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: International Labour Organization(Uluslararası Çalışma Örgütü)
IMF	: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
IO	: İşsizlik Oranı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
OECD	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-Operation And Development)
PP	: Philips Perron
SADA	: Sendikalar Arası Dayanışma
SO	: Sendikalaşma Oranı
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

T. C. : Türkiye Cumhuriyeti
TDK : Türk Dil Kurumu
TİSGLK : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK- İŞ : Türkiye İşçi Konfederasyonu



GİRİŞ

İşsizlik kavramı Sanayi Devrimi ile birlikte insan emeğinin yerini alan makine teknolojisine geçilmesiyle bir sorun haline almaya başlamıştır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda işsizlik tüm dünya ülkelerinin en büyük problemlerinden biri haline gelmiş ve önemli boyutlara ulaşmıştır. Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ne olursa olsun işsizlik her ülkenin kronik bir problemi haline gelmiştir. Bu sorunun temeli ekonomiye dayanmakla birlikte toplumsal anlamda olumsuz etkileri olan makroekonomik bir sorundur. İşsizliği etkileyen ekonomik büyüme, enflasyon, döviz kuru, faiz oranı, kamu harcamaları gibi faktörler arasında sendikalaşma unsurunun etkisi ile ilgili tam bir fikir birliği bulunmamaktadır.

Ücret düzeyini rekabetçi seviyenin üzerine çıkararak üyelerinin maddi refahını ve çalışma güvenliğini amaçlayan organizasyonlar şeklinde tanımlanan sendikalar işsizliği etkileyebilmektedir. 18. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi öncesinde çiftçiler ve zanaatkarlar sadece geçimlerini sağlayacak kadar üretim sağladıkları iş ve ev hayatının iç içe olduğu bir süreç yaşamıştır. Bu süreçte çalışma yaşamının düzeninde önemli bir role sahip olan lonca sistemi, hızla gelişen endüstrileşme süreciyle ortaya çıkan fabrika sistemine karşı işlevini yitirmiştir. Üretimin makineleşmesi ile birlikte iş, tarla ve evden fabrikalara taşınmıştır. Lonca sisteminin işlevini yitirmesiyle zanaatkarlar ve toprak sahibi köylüler iş aramak için kentlere göç etmeye başlayarak fabrikalarda çalışmak istemişlerdir. Ancak oluşan işgücü yoğunluğu karşısında fabrikaların kapasitesi yetersiz kalmıştır. İşsiz kalmaktan korkan işçiler ağır ve olumsuz şartlarda uzun süreli çalışmayı kabul ederek işveren boyunduruğu altına girmişlerdir. O yıllarda zamanın yalnızca çalışmaya adanması çalışmak dışında alternatifi kalmayan bireylerde çalışma eylemi zorunlu bir etkinliğe dönüşmüştür. Fabrikalaşmayla beraber ihtiyaçlar doğrultusunda üretimin genişlemesi işçileri aynı işi aynı şekilde yapar duruma getirmiştir. Bu süreç ilerledikçe iş sıradanlaşmış ve işkence boyutuna ulaşmıştır. Sıradanlaşan iş ağır ve olumsuz şartları da beraberinde getirerek işçiyi kapitalizmin elinde adeta bir kuklaya dönüşmüştür. Bu koşullar sonucunda daha insani şartlar altında birtakım haklar elde edebilmek için işçiler bir araya gelerek örgütlenmeyi hedeflemişlerdir. İşçiler arasındaki bu örgütlenme çalışan işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve aynı zamanda geliştirmeyi amaçlamıştır.

Sendikaların ilk çıkış yeri olan İngiltere’de liberal politikaların etkisiyle sendikal örgütlenmeler başlangıçta yasaklanmış ancak işçiler ağır cezalardan dolayı gizlice

örgütlenmeye devam etmiştir. Tüm baskılara ve yasaklara rağmen işçilerin devam eden örgütlenmelerine karşı çıkılamamış ve ilerleyen süreçte sendikalaşma önündeki engeller kaldırılmıştır. 1929 Büyük Buhran Kriziyle birlikte dönemin izlenen iktisat politikalarında bir değişim yaşanarak klasik görüş, yerini keynesen görüşe bırakmıştır. Ekonomik krizin yarattığı tahribattan çıkabilmek için toplam talebi canlandırmaya ve tam istihdamı sağlamaya yönelik politikalar önerilmiştir. Bu politikalar sonucunda gelişmiş ülkelerdeki toplam istihdamın 1950 ile 1970 yılları arasında arttığı gözlemlenmiştir.

II. Dünya Savaşı ile 1973 Petrol Krizine kadar ki geçen süreç sendikaların altın çağı olarak bilinmektedir. Bu dönemde tüm dünyada sendikal örgütlenme artmış, sendikalar güç kazanmıştır. 1980 yılından itibaren dünyada neoliberal politikaların uygulanması, esnek çalışma, teknolojik gelişmeler, küreselleşme, uluslararası rekabetin artması, çokuluslu şirketlerin varlığı gibi birçok faktörün etkisi ile sendika üye sayılarında azalma eğilimi görülmüştür. Fabrikalaşmanın varlığı ve fabrikalaşmayla birlikte ortaya çıkan bağımlı çalışan kavramı sendikal hareketlere anlam kazandırmıştır. Ancak tarıma dayalı bir toplumda bağımlı çalışan kavramından söz etmek pek mümkün değildir. Dolayısıyla sendikalaşma eğilimi de yoktur. Türkiye’de sendikalaşma durumuna bakıldığında, Avrupa ülkelerine göre daha geç ortaya çıkan sendikalaşmadan bahsetmek mümkündür. Bunun en büyük nedeni ise sanayileşmenin ülkede geç başlamasından kaynaklı gösterilebilir.

Bu tezde tümdengelim yöntemi uygulanarak Türkiye’de sendikalaşma ve işsizlik ilişkisinin varlığının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın temel hipotezi Türkiye’deki işsizlik oranının sendikalaşma oranını etkileyeceği yönündedir. Literatürde sendikalaşmanın işsizliği azalttığına, arttırdığına ve etkilemediğine dair birçok farklı görüş bulunmakta, sendikalaşma ve işsizlik ilişkisi konusunda fikir birliği bulunmamaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sendikaya dair kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde sendikayı açıklayan kuramlardan bahsedilmiştir. Ardından sendika kavramının dünyada ve Türkiye’de nasıl ortaya çıktığını ve günümüze kadar nasıl bir dönüşüm yaşadığı, tarihsel gelişimi anlatılmıştır. Dünyadaki sendikacılığın tarihsel gelişiminden bahsedilirken OECD ülkelerinden bazıları da örnek olarak açıklanmıştır. Sonrasında 1988 yılından günümüze kadar bazı OECD ülkelerinin verileri tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

İkinci bölümde ise işsizlik kavramı açıklandıktan sonra iktisat okullarında işsizliği açıklayan kuramlara yer verilmiştir. Ardından dünyadaki ve Türkiye'deki işsizliğin gelişiminden bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde ise işsizlik ve sendikalaşma ilişkisi üzerine dünyada ve Türkiye'de literatür taraması yapıp- özetlendikten sonra ampirik analize geçilmiştir. Devamında birim kök testi uygulanan sendikalaşma ve işsizlik değişkenlerine EKK testi uygulanarak sendikalaşma ve işsizlik etkisi sınanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1.SENDİKA

1.1. Sendika Kavramı

Sendika kavramı köken olarak eski Yunan ve Roma hukukuna dayanmakla birlikte günümüzde sanayileşmiş tüm toplumların ögesi olmuş ve birçok ülkede önemli ve etkili kurumlar haline gelmiştir (Jakson, 1996: 7). Günümüzdeki anlamını 1839 yılında kazanan "sendika" kavramı ilk kez İngiltere'de bir şehir veya bölgede işçilerin genel menfaatlerini korumak için kalfalar arasında kurulup geliştirilen dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır." (Tokol, 2001:16).

1.1.1. Sendika Tanımı

Literatüre bakıldığında sendika kavramı ile ilgili birçok farklı tanımlara rastlanmaktadır. Mahiroğullarına göre (2011:11) sendika, "19.yy'ın başlarından itibaren çalışma ilişkilerinde işçi kesiminin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla oluşturulan örgütlenme" olarak ifade edilmektedir. Sendika kavramı İngiltere, Almanya ve ABD'de sadece işçi örgütlerini ifade ederken Fransa, İtalya ve Türkiye'de hem işçi hem de işverenlerin oluşturduğu meslek birliklerini ifade etmektedir (Uçkan, 2013:3).

Bir tanıma göre sendika, "Dil, din, ırk, cinsiyet, siyaset görüş ayrımı yapmaksızın tüm emekçilerin başta ekonomik olmak üzere, sosyal ve demokratik hak ve çıkarlarının kazanılması, korunması ve geliştirilmesi amacıyla oluşturulmuş kitlesel sınıf örgütleridir" (Aksoy ve Günbayı, 2016:12). Türk Dil Kurumu (TDK:2020)'na göre sendika; "İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından menfaatlerini korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik " olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanıma göre, "üyelerinin çalışma ilişkilerinde menfaatlerini ilerletmek ve korumak amacıyla kurulan ve sürdürülen uzun vadeli bir çalışma birliğidir"(Sheresta,2012: 16).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendika tanımı; "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluş" olarak ifade edilmektedir. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)'na göre

“işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işveren bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları" na sendika denilmektedir (STİSK, md.2/ 1-ę).

1.1.2. Sendika Kavramının Unsurları

Sendika unsurları ortak amaç, serbest kuruluş, bağımsızlık, demokratik ilkelere uygunluk, özel hukuk tüzel kişiliği olarak sıralanabilir. Aşağıda da bu bahsedilen kavramlara yer verilip açıklanacaktır.

Ortak amaç :

Sendikalar Kanunundaki sendika tanımında olduğu gibi sendikaların temel amacı üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmektir. Sendikaların geçmişine baktığımız zaman önce işçilerin daha sonra işverenlerin örgütlenmeleri ile ortaya çıkan ekonomik ve sosyal hakların korunması ve geliştirilmesi ile güçlenmeleri ihtiyacından doğduğu görülür (Tuncay, Savaş Kutsal, 2015: 20). Ortak amacın gerçekleştirilmesinde sendikalar toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi yasal araçlara sahiptir. Toplu iş sözleşmesi, grev ya da lokavt kullanılarak ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlar elde edilmektedir (Mahiroğulları, 2016: 3).

Serbestçe kurulabilme:

Sendikacılığın geçmişine bakıldığında devlet işçilerin sendikalaşmasına karşıyken sonrasında buna göz yummuş daha sonrasında ise onların serbestçe kurulmasını güvence altına almıştır. Sendikaların serbestçe ve isteğe bağlı olarak kurulabilmelerine ilişkin düzenlemeler sendika özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır. Sendika zgrlğnn en önemli yönünü meydana getirmektedir (Tuncay, Savaş Kutsal, 2015: 21). T.C. Anayasasının 51. maddesinde ve 6356 Sayılı Kanunda sendikaların öncesinde izin almadan serbest Şekilde kurulabileceği öngörülmüştür (STİSK, md. 2/1).

Bu unsurda bahsedilmek istenen konu sendikaların serbestçe kurulmasında devletin hiçbir müdahalede bulunmadığıdır ve sendika kurma konusunda yasal bir zorunluluk olmadığı, kişilerin kendi hür iradeleri ile bir araya gelmesiyle oluşturulduğudur (Sümer, 2014: 168).

Bağımsızlık:

Bağımsızlık unsuru devlete karşı ve işçi- işveren sendikalarına karşı bağımsızlıklarını koruduğu bir modeldir. Sendikal bağımsızlık, yönetim ve işleyiş açısından bakıldığında sendikaların, başka bir kurum veya kuruluş tarafından haklarının korunmaması, hukuken temsil edilmemesi ve buldukları kurum veya kuruluş adı altında kendilerini idare etmesini ifade etmektedir (Aktay vd, 2006: 278).

Devlete karşı bağımsızlık; Sendikalar izin almaksızın serbestçe kurulabilme hakkına sahipse faaliyetlerinde de devlete karşı bağımsız olması gerekmektedir. Çünkü sendikalar işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını devlete karşı da korumak zorundadır. Ayrıca devletin denetimi altında faaliyetlerini sürdürürlerse serbest kuruluş ilkesinin bir anlamı kalmaz. Bu yüzden sendikaların kuruluşunda bağımsızlık unsuru serbest kuruluş ilkesini tamamlayan bir unsur olarak görülmektedir. Sendikaların devlete karşı bağımsızlıklarını gösteren hüküm 6356 sayılı kanunda md. 28/2 'de görülmektedir. Bu madde hükmüne göre sendikalar, kamu kurum ve kuruluşlardan yardım ve bağış alamazlar (Tuncay, Savaş Kutsal, 2015: 22).

İşçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıkları; İşçiler ve işverenler menfaatleri bakımından farklı gruplardır ve kuruluş yönünden birbirleri ile çatışmaktadır. İşçilerin hak ve çıkarlarını savunan işçi sendikaları işverene karşı veya işverenin üyesi olduğu sendikaya karşı bağımsız olması gerekmektedir. İşçi ve işveren sendikalarının var oluş amacı kendi üyelerinin haklarını ve çıkarlarını savunmaktır. Bu da ancak karşılıklı bağımsızlıklarını korumasıyla gerçekleşecektir (Mahiroğulları, 2016: 4). 6356 sayılı kanunda belirtildiği gibi işçiler işveren kuruluşlarına işverenler de işçi kuruluşlarına üye olamaz. Ayrıca doğrudan ya da dolaylı biçimde yönetim ve faaliyetlerine müdahalede bulunamaz (STİSK, md 2/6).

Demokratik ilkelere uygunluk:

Sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumaları, serbestçe kurulmaları ve faaliyet göstermeleri, bağımsızlıklarını elde etmeleri ve korumalarında, insan haklarının gelişmesi ve demokratik rejimlerin yaygınlaşmasının büyük etkisi olmuştur. Toplum düzeni içinde yer alan kurum ve kuruluşların iç düzeni ve iradelerinin oluşması için demokratik yapıya sahip olmaları gerekir (Tuncay, Savaş Kutsal, 2015). Çünkü “*sendika ancak bu yolla, demokratik ve sosyal hukuk devletinin temel ilkelerine uygun düşer ve ancak bu yolla üyelerin sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesine ve grev ya da lokavt kararına bağlılığı kabul edilebilir. Bunun*

içinde, sendikanın içinde üyelere oy hakkı tanınmalı, eşitlik esası, çoğunluk esası ve demokratikliği belirleyen diğer ilkeler uygulanmalıdır” (Tunçomağ ve Centel, 2008: 254).

Özel hukuk tüzel kişiliği:

Hak ve fiili ehliyeteye sahip olanlar yalnızca gerçek kişiler değildir. Hukuk sistemi bu yetkiyi sendikalara da vermiştir. 6356 Sayılı Kanunda da belirtildiği gibi sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (STİSK md., 2/1-f). İşçilerin bir araya gelmesiyle birlikte oluşan ve kişi topluluğu olarak görülen sendika kuruluşları tüzel kişilik bakımından özel hukuk tüzel kişiliği niteliğindedirler (Aktay vd., 2009: 277). Özel hukukta bir tüzel kişilik oluşturmak için kişilerin bu konuda kendi aralarında anlaşmaları gerekmektedir. Bu anlaşmanın dışa vurulması ve üçüncü kişiler tarafından hüküm ifade etmesi amacıyla bir belgeye ihtiyaç duyulmaktadır. Kişilerin dernek kurabilmesi, işçi ya da işverenlerin bir sendika kurabilmesi amacıyla kendi aralarında anlaşarak bu iradelerini açıkladıkları belgeye tüzük adı verilmektedir. İşçi ve işverenlerin sadece tüzük adlı belgeyi hazırlamaları anayasa hukukunca tüzel kişilik oluşturabilmeleri için yeterli görülmemektedir. Ayrıca tüzüğün o yerde bulunan en büyük mülki amire de verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Demir, 2013: 30). Bu bağlamda 6356 Sayılı Kanunda “ *Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır* “ şeklinde ifade edilmektedir (STİSK, md. 7/1).

1.2. Sendikal Hareketleri Açıklayan Kuramsal Yaklaşımlar

Genel bir tanımla sendikalar, işçilerin ekonomik, sosyal ve demokratik hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları sınıf örgütleridir. Bu sınıf örgütleri ilk olarak sanayi devriminin ortaya çıktığı İngiltere’de görülmüştür. Bu bölümde sendikal hareketleri açıklayan sendikalizm, anarko-sendikalizm, sosyal demokrasi, sendikal çoğunluk, oportünist çizgi, sınıf sendikacılığı ve son olarak hizmet sendikacılığı olan kuramsal yaklaşımlardan bahsedilecektir.

1.2.1. Sendikalizm

Sendikal hareketleri etkileyen teorilerin başında sendikalizm vardır. Bazı kaynaklarda trade unionism olarak anlatılan sendikalizm işçi sınıfının yeni bir savaşım, toplumsal hareket biçimi ve fikri olarak düşünülebilir. Sendikalizm, işçi ve emekçi sınıfının sömürülmesine

dayalı kapitalist bir ekonomik sistemi ortadan kaldırmak yerine sömürüden ve sınıf egemenliğinden arınmış, sosyal adalete dayalı yeni bir toplumsal yaşam sistemi kurmak için kurulan işçi sendikacılığının gelişmiş bir biçimi olarak tanımlanabilir (Çeçen, 1970: 25). Sendikalizm devleti reddetmesi nedeniyle anarşizme, sınıf savaşımı ile de marksizme dayalı bir akımdır. Sendikalist anlayış daha iyi çalışma şartları için kapitalizm içinde mücadele organlarında rol alırken aynı zamanda kapitalizmi devirmek için de rol alarak ikili oynamaktadır (Darlington, 2008: 28- 31). Nihai amacı işçi ve emekçi sınıfının zor çalışma şartlarından kurtulması olan sendikalizm, kökeni Fransa'ya dayanan siyasi bir ideoloji ve aynı zamanda bir eylem biçimidir. Baskıcı ve bürokrasiye eğimli olduğu için devleti reddeden anarşizm gibi sendikalistler de devleti reddeder.

Sendikalizm asıl amacına ulaşmak için şiddete dayalı bir mücadele yolunu seçmiştir. Bu mücadeledeki şiddetin en pasif hali, asıl silah ve direkt eylemin temel şekli grevdir. Her grev, sendikalizmi devrim gününe daha yaklaştıran ve işçilere kuracakları yeni bir toplumsal düzenin felsefesini öğretmeye yarayan hazırlık aşamasıdır. (Sengir, 1950: 593- 594).

1.2.2. Anarko- Sendikalizm ve Proudhon

Anarşizm kelimesi akıllara sıklıkla terör kavramı yerine kullanılan bir kavram olarak gelmektedir. Ancak anarşizm, 19. yüzyıl dünyasının göze çarpan köklü düşünce akımlarından biridir. Bu akımın yandaşları, ekonomik tekellerin tüm siyasi ve toplumsal baskıcı kurumların ortadan kaldırılmasından yanadır. Anarşistler, tek amacı toplumun her üyesinin ihtiyaçlarını karşılamak olan tüm üretici güçlerin işbirliğini ve emeğe dayalı özgür işbirliğini tercih ederler ve artık toplumsal birlik içinde ayrıcalıklı azınlık gruplarının özel çıkarlarının peşinde koşmazlar. Siyasi ve bürokratik ruhsuz mekanizmalara sahip günümüz devlet kurumlarının aksine, anarşistler ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarla bağlantılı özgür bir topluluk ittifakı isterler ve çalışmalarını karşılıklı anlaşma, serbest bağlantı yoluyla gerçekleştirirler (Rocker, 2000: 13).

Anarko-sendikalizmin temel amacı kapitalizmi ve devleti işçi sınıfının öz yönetimine dayanan yeni bir toplumla alaşağı etmektir. Ayrıca üretim sistemini ve üretim araçlarının mülkiyetini sınıf ayrımı yaratmasından dolayı reddeder (Türk, 2017: 17).

Anarşizmin ilk teorisyeni Pierre Joseph Proudhon'dur. Anarko sendikalizm anarşist sendikacılık anlamına gelen anarşizmin işçi hareketi ve sendikacılık içinde ifade buluş

şeklidir. Proudhon “ atölye hükümetin yerini alacaktır” sözüyle devletsiz, hükümeteşiz düzeni savunmaktadır. Aynı zamanda kapitalist toplumda işçilerin ücret mücadelesinin kendilerine faydadan ziyade zarar getireceğı düşüncesindedir. Ayrıca Proudhon, işçiler için parlamenter mücadele yolunu da reddetmiştir. Çünkü 1848 yılında işçilere sağlanan genel oy hakkını “ insanın insan tarafından daha çok sömürülmesi” olarak görmüş ve bu nedenle işçilere seçimlerde çekimser davranmasını öğütlemiştir. Pek çok ülkede varlık kazanan Anarko sendikalizm başta Fransa olmak üzere İtalya, İspanya gibi ülkelerde sendikacılık hareketlerine damga vurmuştur. 1895 yılında kurulan Fransız Genel Emek Konfederasyonu (CGT) 1906’da Fransız sendikalarının ortak ilke ve hedeflerini belirleyen bir metin olan Amiens Şartı tamamıyla Anarko-sendikalist anlayış temelinde şekillenmiştir. Bu çerçevede siyasal partilerden bağımsız olan anarko-sendikalizm genel grevi toplumsal bir mit haline getirerek sendikaları devrim sonrası kurulacak düzenin temel yönetsel organları olarak gören bir düşünce sistemi ve toplumsal akımı olarak biçimlenmiştir. Sendikacılık hareketine damga vurarak etkinlik kazanan anarko-sendikalizm 20 yüzyılda işçi hareketi içerisindeki gücünü kaybetmeye başlamıştır (Işıklı, 2014: 29- 30).

1.2.3. Sosyal Demokrasi

Hem bir ideoloji hem de bir politika olan sosyal demokrasi kavramı ilk kez 19. yüzyılda Almanya’da kullanılmaya başlanmıştır (Turşucu, 2016: 80). Ortaya çıkışında Batı Avrupa’daki siyasal, sosyal ve kültürel gelişmeler sosyal demokrasi düşüncesinin temelini oluşturmuş ve II. Dünya Savaşı bu konuda bir dönüm noktası olmuştur. Karma bir siyasi ideolojiye sahip olan sosyal demokrasi sosyalizm ve Marksizm’den ilham alırken aynı zamanda dönemin ana akımı olan liberalizm ile de şekillenmiştir (Uçan Çubuklu, 2014: 255-259). Marksizm ve sosyalizm akıllara ekonomi ve devlet kavramlarını getirir. Devletin ekonomideki yeri sosyal demokrasi için oldukça önemlidir. Ancak tamamen devlet müdahalesi yoktur (Filiztekin, 2016: 34).

Sosyal demokrasi, gelişmiş bir kapitalist ekonomide örgütlü işgücünün çıkarlarını reformist bir şekilde destekleme amacıyla yapılanmış politik hareketleri, ideolojileri ve uygulamaları biçiminde tanımlanabilir. Daha adil ve eşit olabilmek için refah devleti stratejisini destekleyerek kapitalist toplumu kademeli olarak reform etmeyi amaçlamakta ve bir araç olarak demokratik sistemin tam anlamıyla gelişmesini sağlamaya çalışmaktadır (Ersöz, 2015: 65). Bu düşüncenin gelişiminde Eduard Bernstein, Karl Kautsky, Ferdinand Lassalle gibi isimler rol almaktadır. Batı Avrupa’da ortaya çıkmasıyla beraber sosyal

demokrasi düşüncesi ilk önceleri Marksizm'in etkisindeyken zamanla Marksizmden kopar ve kendi teorik altyapısını oluşturarak 20. yüzyılın başlarından itibaren Berstein tarafından şekillendirilir (Turşucu, 2016: 79). II. Dünya Savaşı sonrasında asıl etkinliğine kavuşan sosyal demokrasi 1945- 1970 döneminde altın çağını yaşamış ve 1970 sonrasında refah devlet politikalarının tıkanmasıyla gücünü kaybederek düşüş yaşamaya başlamıştır (Yıldırım, 2021: 182).

Sosyal demokrasi sosyal vatandaşlığa sahip olmayı hedefler. Bu toplumda herkes, maddi temelli onurlu bir yaşam sürdürülebilir ve böylece herkes piyasadaki başarısından bağımsız sosyal ve demokratik hayata katılabilir (Vaut vd., 2014: 65).

1.2.4. Sendikal Çoğunluk

Sendikal çoğulculuk kuramının kaynağı Almanya'dır. Almanya'da sendikal hareketlerin ortaya çıkması 19. yüzyılın ortalarında gerçekleşmiştir. 1864'te Uluslararası İşçi Derneği, diğer ismiyle I. Enternasyonal kurulmuştur (Taş, 2012: 65). Almanya'da sanayileşme hareketi Avrupa ülkelerine göre daha geç başlamıştır. 1848 Devrimi ülkenin sendikal hareketinin canlanmasına zemin hazırlamış ancak devrimin başarısızlığa uğraması sonucu sendikalar kapatılmış ve uzun süre sendikal örgütlenme yasaklanmıştır. İlk işçi örgütleri 1860'lardan sonra kurulabilmiştir. Sendikal hareketlenme Almanya'da sendikal parçalanmışlık şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu parçalanmışlık durumu ülkedeki siyasi hareketliliğin yoğunluğundan kaynaklanmaktadır (Özkiraz ve Talu, 2008: 111).

Almanya'daki sendikal çoğulculuk liberal burjuvazinin etkisi altındaki "Hirsch-Punker" (kurucu adı) Sendikaları Lassalle'ci sendikası, "İşçi-Eğitim Derneği" olarak bilinen Eisenacht Sendikası, Katolik Kilisesi tarafından kurulan ve Hristiyan Sendikaları olarak adlandırılan sendika hareketlerinden oluşur. Eisenacht ve Lassalle Sendikaları birleşerek sendikal hareketin birliğini meydana getirmiştir. Bu sebeple toplanan sendikal konferans iki ilke belirlemiştir. Bunlardan ilki; işçilerin siyaseti sendikalardan uzak tutmakla yükümlü olmaları, ikincisi ise; sosyalist partiye katılmanın manevi yükümlülüğüdür. Bu ilkelere rağmen sendikalar bürokratlaşmış, burjuvulaşan sendikacılar sendikaları ele geçirerek bu örgütleri sınıf mücadelesinden uzaklaştırıp parlamenter mücadelelere katılmalarını sağlamıştır (Kota, 1999: 21- 23).

1.2.5. Oportünist Çizgi

İlk kez 19. yüzyılda İtalya politikasında kullanılan, kelime karşılığı fırsatçılık olan oportünist (opportunismo) kavramı güç durumlarda bencil davranarak çıkarlarına uyacak biçimde davranışlarını ayarlamaya çalışan bir tutumdur. Bir çizgi olarak oportünizm kapitalist ideolojide akım halini almıştır. Dilimize Fransızca'dan geçen oportünizmin genel olarak nesnel ve öznel anlamları vardır. Nesnel olarak; sosyalizmde proletarya (işçi sınıfı) dışı düşünce ve davranıştır. Proletaryayı reddetmesinin iki türü vardır: a) işçi sınıfı dışındaki toplumsal sınıf, tabaka ve zümrelerin eğiliminde düşünür ve hareket eder. Derebeyi, büyük toprak sahibi, burjuvazi, küçük burjuvazinin eğilimleri ve kolları o çeşit sapmalara yol açar. b) İşçi sınıfının bütünlüğü dışındaki sapıtmalardır. Eğilimler proleter (işçi) sıfatını taşır. Ancak proleter başka proletarya başkadır. Proletar (işçi), bir kişi iken proletarya işçi sınıfıdır. İşçi sınıfı içerisinde çeşitli zümreler vardır. Bu bağlamda oportünizm sınıf yerine zümre çıkarına sapmıştır. Öznel olarak oportünizm ise; kısacası sözün işe uymaması olarak tanımlanabilir (Kıvılcımlı, 1970: 16).

Oportünizm kendi çıkarları doğrultusunda çeşitli konularda bencil davranarak, Marksizm ve Leninizm'den ayrılarak hareket etmeleridir. Marksizm ve Leninizmden ayrılma eylemini davranış biçimine dönüştüren oportünizm fırsatçılığı kollayan bir sendikacılık biçimidir.

1.2.6. Sınıf Sendikacılığı

1864 yılında İngiltere'de toplanan I. Enternasyonal (1864-1876) toplantısı işçi hareketi ve sendikaların bilimsel sosyalist düşünce ile buluşması, tarihsel açıdan önemli bir gelişme olmuştur. I. Enternasyonelin kurulması işçi sınıfı hareketi, sendikalar ve sınıf sendikacılığı fikrinin oluşmasında dönüm noktası olmuştur. Bu kongrenin lideri olan Marx, sunduğu "Sendikaların Rolü, Önemi ve Görevleri Hakkında" kararlarla ilk kez bir sınıf örgütü olarak Marksist görüşlerin temelini atarak sınıf sendikacılığının en temel ilkesini belirlemiştir. Bu karara göre sendikalar işçi sınıfının örgütlenme ve mücadele merkezleri olmalı, görevleri ekonomiye mücadele etmek dışında işçi sınıfının tam kurtuluşu için de mücadele etmek olmalıdır. Sınıf sendikacılığında, sendikalar ve işçi sınıfı partileri arasında siyasi- ideoloji bağının olması zorunludur. Aksi takdirde bir işçi örgütü olarak sendika, kaçınılmaz olarak işçilerden ziyade burjuvazinin politikalarını savunacak ve burjuva partilerinin etki alanına girecektir. Sendikalar ile işçi sınıfı partileri arasında siyasi- ideolojiye dayalı yakın ilişki

kurulmasından sonra yapılacak ilk şey siyasi iktidar mücadelesini sınıf partileriyle desteklemek ve uzun vadeli mücadeleye katılmaktır. Bu kapitalist sömürü düzeninin ortadan kaldırılması için gereklidir. Bu durum aynı zamanda işçi sınıfının kısa vadeli çıkarları ile işçi sınıfının uzun vadeli çıkarları arasında bağlantı kurma ihtiyacının sınıf sendikalarına büyük görevler düştüğünün en somut halidir (Özgürlük Dünyası, 2016).

İşçi sınıfının ekonomik mücadelesinin yoğunlaştığı dönemlerde burjuvazi, sınıf sendikacılığını durdurmak için çeşitli baskı ve saptırma yollarını kullanmaktan çekinmemiştir. Bu anlamda işçi sınıfının mücadelesi içinde oluşan anarşizm, oportünizm, reformizm gibi akımlar sınıf sendikacılığı anlayışına çeşitli dönemlerde zarar vermesine neden olmuşlardır. İşçi sınıfının ekonomik, politik ve ideolojik mücadelesinin bütünlüğünü savunarak sınıf sendikacılığını gerçekleştirmek isteyenlere ağır baskılar uygulanmıştır. Egemen sınıflar, sınıf sendikacılığını baskı yoluyla durduramamışlar ve bu yüzden “Partiler üstü Politika” ile sınıf sendikacılığını saptırmaya çalışmışlardır. Ancak gelişen sınıf mücadelesi partiler üstü sendikacılık engelini de aşmıştır (DİSK, 1979: 10).

Mücadeleci sendikacılık olarak da ifade edilen sınıf sendikacılığı kapitalist toplumun gerçek bir parçasıdır ve bu örgütlenme sürecinin anlaşılmasında Marksizm önemli bir yaklaşım rolünü almıştır.

1.2.7. Hizmet Sendikacılığı

Hizmet sendikacılığı sendikal örgütlenmeye vurgu yapan bir kuramdır. Küreselleşme ve gelişen teknoloji ile birlikte toplumda önemli dönüşümler oluşurken sendikal örgütlenmeler de bu durumdan etkilenmiştir. Çağdaş sendikacılığı ifade etmek sınıf sendikacılığından uzlaşma anlamına gelmektedir. İş birliği ve uyumu savunan kapitalist sistemin karşısında yer alırken, bir sivil toplum kuruluşu olması ve sistemin içinde onu yeniden düzenlenmesine katkıda bulunması nedeniyle eleştirilmiştir. Çağdaş sendikacılık işçi sınıfının sistemle bütünleşen bir değişim içinde olduğunu, işçilerin nitelik kazanarak üretim araçları üzerinde egemenlik kurabilecek bir konuma kavuştuklarını, dolayısıyla eski “çatışmacı” sendikal geleneği yerine “uzlaşmacı” bir tarza bırakması gerektiğini savunur (Millioğulları, 2007: 112).

1980 yılı sonrasında gerçekleşen yeni dünya düzeninde küreselleşme ve teknolojik gelişmeler kazançları ve kayıpları beraberinde getirmiştir. Bu yeni düzene uyum sağlama

konusunda karşımıza öncelikle esneklik kavramı çıkmaktadır. Esneklik, kısa zaman diliminde, az bir maliyetle ve çabayla değişime uyum sağlama yeteneğidir. Esneklik işletmelerin rekabet gücünü arttırıp çalışanlara zaman özgürlüğü verirken güvencesiz istihdam alanı sağlamaktadır (Uçkan, 2013: 72).

İşçilerin hizmet sektöründe yoğunlaşması, esnek çalışmanın yaygınlaşması, kadınların ve gençlerin istihdamdaki payının artması, fordist üretimden post- fordist üretime geçilmesi, beyaz ve mavi yakalılar dışında altın yakalılar ortaya çıkması, çokuluslu şirketlerin yaygınlaşması, insan kaynakları yönetimi uygulamaları gibi gelişmeler sendikalara duyulan ihtiyacı azaltarak üye sayılarında azalma olabileceğinin göstergesidir. Bu da sendikaların gereksiz örgütlere dönüşmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu konunun daha iyi anlaşılması için sendikal örgütlenmenin, sendikacılığın tarihsel gelişimine göz atma fayda bulunmaktadır.

1.3. Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Sendikalar ilk ortaya çıktığı sanayi devriminden günümüze kadar geçen süreçte yaşanan sosyal, ekonomik ve siyasal gibi yapılardan etkilenmişlerdir. Bu süreçte sendikacılık her ülkede farklı aşamalarda gelişme göstermiştir. Ancak bütüne baktığımız zaman sendikacılığın tarihsel gelişimini dört dönemde incelemek mümkündür. Bu dönemler ise sırasıyla; Sanayi devriminden 2. Dünya Savaşı'nın bitimine kadar olan varlık kazandıkları birinci dönem, 2. Dünya Savaşı bitiminden 1973'e kadar olan sendikaların en güçlü olduğu ve altın çağını yaşadığı ikinci dönem, 1973 yılından 1980 yılına kadar olan sendikaların işbirlikçi kimliğine büründüğü üçüncü dönem ve son olarak 1980 sonrası olarak adlandırılan sendikaların güç kaybetmeye başladıkları dönemdir. Bu başlık altında sendikacılığın dünyadaki ve Türkiye'deki gelişiminden bahsedilecektir.

1.3.1. Dünyada Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devriminin doğuşu yani buhar makinesinin icadı ile başlayan endüstrileşme süreci şaşırtıcı bir hızla gelişerek birçok alanda ekonomik, sosyal ve siyasi nitelikte değişim getirmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte iş, tarlalardan ve evlerden fabrikalara taşınmış ve kentlerin nüfusu hızla artmıştır. Nüfusla birlikte sayıları artan ve hızla büyüyen fabrikalarda iş artık kolektif bir çaba gerektirmiştir. Erkek, kadın ve çocuk işçiler ağır ve olumsuz çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmışlardır. Ağır şartlardan kurtulup daha insani şartlarda çalışmak

ve sosyal haklarını korumak bu işçi yığınları arasında dayanışmaya dönüşmüş ve işçi sınıfı ortaya çıkmıştır (Uçkan, 2013: 61).

Avrupa'da her zanaat sınıfı, çırak-kalfa-usta düzeninde çalışan loncaya sahipti. Buhar makinesinin icadı ile ortaya çıkan fabrika sisteminde işçi-işveren ilişkileri, çırak-kalfa-usta düzeninde olan lonca sistemindeki samimi ilişkileri ortadan kaldırıp yerine gayri şahsi ilişki düzeni olan emek-sermaye ilişkisi haline gelmiştir. Bu yeni düzende bir işçinin tek başına işveren karşısında durup ekonomik, sosyal ve çalışma hakkını koruması neredeyse imkânsızdı. İşçilerin işverene karşı haklarını korumak için bir araya gelip güçlerini birleştirmeleri gerekmiştir. Bu birleşme, dayanışma ile birlikte var olan işçi birlikleri sendikaların ortaya çıkmasına yol açmıştır (Ereş, 2019:15-16).

O yıllarda zaman yalnızca çalışmaya ayrılmıştır. Önceki dönemlere göre daha disiplinli, yoğun işgücünü ifade eden çalışma, zorunlu bir etkinliğe dönüştürülmüş ve bireylerin alternatifsiz kalarak çalışmalarını sağlamıştır. İnsanların para kazanabilmeleri için tek çaresi çalışma olmuştur. Kapitalizmin ortaya çıkmasıyla beraber işverenler para kazanmak için emeklerinden başka satacak bir şeyleri olmayan işçileri mümkün olduğunca düşük ücretle ve ağır şartlarda çalıştırmaya başlamıştır. İşçilerin yaşamının neredeyse tamamını kapsayan ve onu kendi emeğine yabancılaştıran bu sürece dönüşmüştür. Bu süreçte artan kitlesel üretim ile birlikte işçi sayısının fazla, iş alanının az olması işçilere verilen ücretlerin düşürülmesine neden olmuştur. Ücretlerin düşük olması işçi ailelerini geçim sıkıntısına sokmuş, daha fazla gelir ile geçimi sağlamak için kadın ve çocuklarda çalışmaya başlamıştır. Sermaye sahipleri kadınlar ve çocukları daha düşük ücretle çalıştırmayı tercih etmiştir. Fabrikada makinelerin var olması ve kol gücü gerekmemesi buna en büyük etkendi. O dönemde işçilerin herhangi bir sosyal güvenceleri bulunmamakta, iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedilmemekteydi. Çünkü devlet kapitalizmin çıkarlarını korumak ile meşguldü (Şahin, 2016: 329- 336).

İşçiler insani olmayan çalışma koşullarına karşı, başlangıçta kitlesel üretimin artmasına sebep olarak gördükleri makinelere karşı isyan etmişlerdir. Öfkelerini, tepkilerini makineleri kırarak göstermişlerdir. "Ludizm" ismi verilen, işçilerin gerçekleştirdiği bu eylem işçi sınıfının bilincine ve örgütlenmesine önemli katkılarda bulunan ilk işçi hareketidir. Hızını alamayan kapitalizm ile birlikte fabrikaların artması, emeğinin yabancılaşma sürecinin vahşileşmesi işçilerin kendi aralarında farklı şekillerde örgütlenmesine yol açmıştır. İşçilerin öncelikli amaçları; hastalık, kaza, işsizlik gibi bir işçinin başına gelebilecek olası durumlarda üyelerine yardımcı olabilmek için yardımlaşma, dayanışma dernekleri kurmaya

başlamışlardır. Zamanla bu dayanışma dernekleri işçilerin sosyal hak ve çıkarlarını koruyan örgütler haline gelerek sendikal yapıyı oluşturmuştur (Taş, 2012:64).

Sanayi Devrimi ilk olarak İngiltere’de ortaya çıkmış ve işçi örgütleri ilk olarak burada görülmüştür. Bu anlamda İngiltere dünyada önemli bir yere sahip olup sendikacılığın beşiği haline gelmiştir. İngiltere’deki ilk örgütlenmeler Londra Yazışma Derneği, Kalfa Meslek Kulüpleri ve Dokumacılar Derneğidir (Mahiroğulları, 2016:93). Bu ilk örgütlenmeler nitelikli işçilerin kurduğu meslek sendikaları arasında görülmüştür. Ancak sendikacılık aynı zamanda hareket yaratma olayı olup yayılma eğilimi göstermesi ile birlikte 1800 yılında örgütlenmeleri yasaklanmıştır. Nitelikli işçiler arasındaki örgütlenme devam etmesi üzerine 1824 yılında İngiltere’de sendikaların yasal örgütler olarak kurulmaları yasalarla tanınmıştır (Koray, 1992: 84’ den aktaran Uçkan, 2013:7). Yasal hale gelse de sendikal hareketlerde her zaman siyasal bir engel olmuştur. Buna rağmen sendikalar yerel düzeyden ulusal düzeye geçiş yapmıştır. Bu karakteri kazanması İngiltere’de gerçekleşmiştir (Taş, 2012: 65).

1840’lı ve 1850’li yıllarda Avrupa ülkelerinde yaşanan siyasi gelişmeler işçilerin örgütlenmeleri için uygun bir ortam barındırmıyordu. 1850’li yıllarda İngiltere’de sendikacılık hareketi, meslek örgütlenmeleri temelinde önemli gelişmeler sağlanmıştır. Fakat 1857 yılında inşaat sektöründe yaşanan çöküş sürecinde büyük grevler olmuştur. İngiliz işverenleri, grevleri kırmak için Fransa, Almanya ve Belçika’dan grev kırıcılar getirmişlerdir. Londra sendikaları, bu girişimlere engel olmak amacıyla 1860 yılında Londra Sendikalar Konseyi oluşturmuştur. Ardından Fransa ve Alman işçi örgütlenmeleriyle ilişkiler geliştirilmiştir. Çeşitli vesilelerle gerçekleştirilen uluslararası toplantılarda bu ilişkiler güçlendirilmiştir. Bu sürecin sonunda 1864 yılında İngiliz, Fransız, İtalyan, Polonyalı ve İsviçreli işçilerin yer aldığı Uluslararası Çalışanlar Birliği’nin (Birinci Enternasyonal) kurulması sonucunu doğurmuştur. Birinci Enternasyonal’e örgütlerin olduğu kadar bireylerin de doğrudan üye olma hakkı vardı. Birinci Enternasyonal özellikle 1868 yılındaki grevler sonrasında güçlenmiş; Londra, Paris, Belçika ve İsviçre’deki grevlerle dayanışma için kampanya açmış ve grev kırıcılığının önlenmesine önemli katkılarda bulunmuştur. Henüz bu dönemde çeşitli ülkelerdeki sendikal hareketler yeterince güçlü değillerdi. Aynı zamanda işçi sınıfının sendikal ve siyasi alandaki programları tamamen iç içe geçmiştir. Ayrıca 1871 yılındaki Fransa- Prusya Savaşı ve ardından kurulan Paris Komünü sonrasında Fransa’da sendikalar üzerine yoğun bir baskı yaşanmıştır. Diğer Avrupa ülkelerinde de sendikaların

uluslararası işçi örgütlerine üyeliğe yasaklanmıştır. Bu koşullarda, Birinci Enternasyonelin merkezi 1872 yılında New York'a aktarılmıştır (Koç, 2000:2).

Diğer ülkelerin sendikal hareketleri farklı şekilde doğmuştur. Fransa'da işçilerin bir araya gelip örgütlenmeleri İngiltere'ye göre daha yavaş bir gelişme göstermektedir. 1791 yılında çıkarılan Le Chapelier Yasası ile işçi sendikalarının kurulması ve grevler yasaklanmıştır.1806 yılında kurulan hakem kararı ile patronlarına ağır kusuru olan, disiplini bozan işçilere hapis cezası yetkisi tanınmış ve 1893 yılına kadar devam etmiştir (Yücedoğan, 2012: 186). Fransa'da işçilerin ilk örgütlenme girişimleri karşılıklı topluluklardır. Bu toplum, vasıflı işçileri içeren üyelerine hastalık, yaşlılık, iş kazası, işsizlik gibi olası durumlarda yardım etmektedir. Direnme topluluklarına dönüşmemeleri için devlet ve işverence desteklenmiş ancak zamanla 1830'lu yıllardan sonra grev hareketlerine katılarak direnme topluluklarına dönüşmüşlerdir (Özkerem ve Talu, 2008: 114).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde sendikal hareket 1860 gerçekleşmiştir. ABD sendikal hareketini diğer sendikal hareketlerden farklı kılan temel sebep sınıf çatışmasının olmayışıyla birlikte sınıf birliğinde de söz edilememesidir. ABD'de işçinin desteğiyle yaşayan bir parti sendika ilişkisi yoktur (Işıklı, 2005: 226). İşçi hareketine önemli katkıları olan, Emegın Şövalyeleri Örgütü ise 1884'te kurulmuştur (Taş, 2012:65). ABD'de ilk işçi konfederasyonu AFL (Amerika İşçi Federasyonu) 1881 yılında kurulmuştur. Zamanla AFL içinde görüş ayrılıkları yaşanmış, bölünmeler olmuştur. CIO (Endüstriyel Örgütler Kongresi)'nin yapılması bunlardan biridir ve işkolu esasına göre örgütlenmeyi savunmaktadır. 1955 yılında AFL-CIO tekrar birleşmiş ve günümüzde ABD'deki en büyük işçi sendikaları federasyonu olmuştur. Antikomünizmi temel alan Amerikan sendikacılığı ABD'nin her zaman çıkarlarını savunmuştur (Mahiroğulları, 2011: 74).

Diğer batı ülkelerine göre oldukça geride olan Japonya'nın ilk sendikal hareketleri 1860'lı yıllarda başlamıştır. Japon sendikacılığını işyeri sendikaları oluşturmaktadır. Kendine özgü özellikler taşıyan Japon sendikalarında işçi işveren çatışması yerine işçi işveren dayanışması görülmektedir. Bu dayanışma sayesinde işçiler işverenini "iş ortağı" olarak görmekte ve işveren de işçisine "ömür boyu istihdam" garantisi vermektedir. Diğer ülkelere kıyasla Japonya'da sendikalar işçilerin çıkarlarını sağlamak gibi bir amaç gütmemiştir. Asıl olarak işyerinin başarılı olmasını hedeflemişlerdir (İnceler, 2012: 18).

Almanya’da ise sermaye ve girişim yetersizliği, loncaların varlıklarını sürdürememelerinden kaynaklı geç başlayan sanayileşme ile birlikte loncalar direnme hareketi göstermişlerdir. 1848 Devrimi ile birlikte Almanya’da sendikal hareketlenme başlamıştır. Devrimin başarısızlığı üzerine ilk siyasi işçi örgütü “İşçi Kardeşliği” 1854 yılında kapatılmıştır. 1913 yılında hem mali hem üye sayısı bakımından Almanya’da sendikalar güçlenmiştir. I. Dünya Savaşı sonrasında Alman sendikaları ulusal dayanışma düşüncesiyle ağırlık kazanmaya başlamıştır (Özgiraz ve Talu, 2008: 111-112).

I. Dünya Savaşı’nın bitmesinin ardından kapitalizmde yeni gelişmeler meydana gelmiştir. 1919-1920 yıllarında başta Almanya, Avusturya, Macaristan ve İtalya olmak üzere Avrupa işçi hareketi ayaktaadır. 1920’de İngiltere’deki işçiler harekete geçmiş ve İngiliz işçi sınıfının 1926’da gerçekleştirdiği genel grev, dengeleri sarsarak dünya işçi sınıfının mücadelesine yeni birikimler kazandırmıştır. 1929 yılında arz fazlalığı ve talep yetersizliği sonucunda ekonomik kriz ortaya çıkmış ve işçilerin sayısı ciddi anlamda artış göstermiştir. Mal stokları yığılmış, kapitalistler üretimi yavaşlatmış yer yer durdurmuşlardır. Bu durumda halk sefalet ile karşı karşıya kalmış ve II. Dünya Savaşı başlamıştır (Mahiroğulları, 2011:74-93).

II. Dünya Savaşından 1973 Petrol Krizine kadar ki süreçte dünya genelinde sendikaların güçlenmesini sağlayan birçok gelişme olmuştur. Bu dönem sendikaların en fazla güç kazandıkları dönem olduğu için “Altın Çağ” olarak adlandırılmaktadır. Artan kitlesel üretim ile işçi yığınlarının denetlenebilmesi ve disipline şekilde çalıştırılabilmesi için “bilimsel-yönetim” olgusuna ihtiyaç vardı. Fredirick W. Taylor “Taylorizm” emek sürecinde bilimsel yönetim tekniklerinin uygulanmasına dayanan bir yönetim biçimi oluşturmuştur. Bir işçi az çalışırken diğer işçinin çok çalışması sonucu alınan ücretin aynı olması çok çalışan işçinin bir süre sonra kaytarmaya başlamasına yol açmıştır. Taylor başında yönetici veya denetleyici bulunmadığında bile işçilerin kaytarmadan ve yavaşlatmadan işlerini yürütmeye yönelik yönetim anlayışı geliştirmiştir. İşgücü verimini artırmada “hareket ve zaman” etütleri ile üretim sürecinin bilimsel analizi yapılarak iş, küçük parçalara bölünerek ayrılmıştır. Çalışmanın süre ölçer yardımıyla ölçülmesi sayesinde işte kullanılan araçları, harcanan zamanı tespit ederek gereksiz zamanın yok edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Taylorist yönetim ile en iyi, en hızlı ve minimum çaba ile işin nasıl yapılacağı ve kaytarmaya meyilli işgücünün kontrolünün nasıl sağlanacağı ortaya konulmuştur. İş en küçük parçalara bölünerek emek süreci basitleştirilmiş ve işçiler vasıflarını yitirerek

değersizleşmişlerdir (Uçkan, 2013: 63). Taylorizmin tamamlayıcısı olan Fordizm sanayi üretiminin hakim olduğu, bedensel işgücünün yoğun, üretim ölçeğinin büyük, ürün çeşidinin sınırlı, üretimin seri olarak yapıldığı sistemdir (Müftüoğlu, 2006:122). Üretim sırasında zaman kaybını en aza indirmek için kayan bant sistemi düzenlemesi geliştirilmiş ve fabrikalarda yaygın şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemde sendikalara güç kazandıran en büyük unsur Fordist sistemin büyük ölçekli fabrikalarda yapılan kesintisiz üretimin işçiler tarafından aksatılabilme ve durdurabilme imkanı olmuştur. Kayan bant sistemi içinde birkaç işçinin bile işi aksatması veya durdurması tüm üretim sürecini etkileyeceği için sendikalar işçilerin üretim sürecindeki bu güçleri üzerinden politikalar üretmişlerdir (Ansal, 1936:430'dan aktaran Uçkan, 2013:65). İşçi sendikaları açısından altın çağ olarak adlandırılan II. Dünya Savaşı sonrası yıllarda, “Avrupa Toplum Modeli” nin (European model of society) yaratılmasında sendikal hareketin katkısı büyüktür. 1950 yılı sonrasında Avrupa’da işçi sendikalarının üye sayıları ile sendika yoğunluğu değerlendirildiğinde 1970’li yıllara kadar birçok Avrupa ülkesinde farklı oranlarda olmakla birlikte sendika üye sayılarıyla sendika yoğunluk oranlarının arttığı gözlemlenmiştir (Selamoğlu, 2011:62-63).

Keynesyen iktisat politikalarının uygulandığı, en büyük işverenin devlet olduğu ve sosyal refah dönemi sayılan 1940’lı yıllardan 1973 Petrol Krizi ile olumsuz etkilerin yaşandığı yıllara kadar ki süreçte sendikalar altın çağını yaşamıştır. Aynı zamanda devletin hem gelir hem de harcamaları artmış; sağlık, konut, eğitim, sosyal güvenlik gibi sosyal politika hizmetleri gelişmiş ve refah devleti kurumsallaşmıştır. 1973 Petrol Krizinin ardından uygulanmaya başlanan yeni liberal politikalar Keynesyen politikaların aksine, serbest pazarı, devletin küçülmesini ve devletin ekonomik yönden piyasadan çekilmesini, emek piyasalarının kuralsızlaştırılmasını dayatırken, Keynesyen dönemdeki devletin piyasa müdahalesine, sermaye lehine son vermiştir. Ekonomik, sosyal ve siyasal olarak pek çok değişimi beraberinde getiren neo-liberal politikalar çalışma ve endüstri ilişkilerini de etkilemiştir. Sendikalar, örgütlenme gücü ve sendikalaşma eğilimi tüm dünyada düşmeye başlamıştır. Neo liberal ekonomi politikalarının yeni sosyal ve ekonomik yapı oluşturmasıyla devletin piyasadaki etkinliği ve rolü azalmış, sermaye etkinliği ve çokuluslu şirketlerin hakimiyeti artmıştır. Gelişen teknolojinin üretimde yaygınlaşmasıyla birlikte işgücü piyasasında esneklik uygulamalarını ortaya çıkarmış, üretimin sektörel dağılımı değişmiş ve yeni meslekler, işler, sektörler meydana gelmiştir. Bu değişimler karşısında işçi sendikaları emeğin değişen yapısını kapsayacak stratejiler üretmemesi, değişimi karşılayacak olan

örgütlenme stratejileri geliştirememesi, köklü değişikliklere karşı kendilerini hazırlayamaması sendikal hareketin zayıflanmasını hızlandırmıştır. Böylelikle 1980 sonrası sendikalar güç ve etkinliklerini kaybederek gerilemeye başlamışlardır (Işık, 2018:10-12).

Ekonomik, sosyal ve siyasi birçok alanda köklü değişiklikler ile birlikte sendikalar güçlerini kaybedip gerilemeye başlamıştır. Bu gerilemenin altında yatan sebeplerden biri neo liberal iktisat politikalarının uygulanmasıdır. Teknolojideki gelişmeler sonucu değişen üretim ve yönetim sistemi sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilemiştir (Balcı, 1999'dan aktaran Tokol, 2014: 128). 1980 sonrasında üretimde esneklik sağlamak, emek maliyetlerini düşürerek ülkeler arası rekabeti artırmak için çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma gibi “esnek istihdam”, toplam kalite yönetimi gibi yeni üretim teknikleri meydana gelmiştir (Mahiroğulları, 2012: 11). İşçi sınıfını oluşturan mavi yakalı işçilerin yerini teknoloji olarak beyaz yakalılar hatta altın yakalılar gibi özel işlev kazanmaya başlayan yeni kesimlere ihtiyaç duyulmaktadır (Kalça, 2015:867). Küreselleşme sonucu üye sayılarında azalma gören sendikalar küreselleşmeyi en çok ekonomik yönden büyük saldırı olarak görmektedir.

Çok uluslu şirketlerin, istihdam seviyesi ve bünyesi üzerine etkileri sendikaların üye sayısı açısından önem taşımaktadır. Bu şirketlerin uyguladıkları istihdam politikaları sendikaların üye sayısını etkilemektedir. Son yıllarda çok uluslu şirketlerin standart dışı çalışma şekillerini yoğun biçimde kullanmaları sebebiyle işçilerin örgütlenme eğilimi düşük olduğundan sendikaların üye sayısı azalmaktadır (Tokol, 2014: 149). Sendikaların üye sayısının azalmasında sermayenin çok uluslu şirketler şeklinde örgütlenerek yatırımlarını emeğin ucuz, sosyal korumanın zayıf olduğu ülkelere yönelmesiyle ortaya çıkan uluslararası rekabetin payı oldukça yüksektir. Sosyal korumanın yüksek olduğu ülkelerde, sermayenin daha çok kazanması ve firmaların rekabet edebilmesini arttırabilmek için, kendi ülkesine yatırım yapmak yerine emeğin ucuz olduğu ülkelere yönelmesi, sermayenin kendi ülkesindeki istihdamı daraltarak işsizliğin artmasına neden olmuştur. İşsizliğin artması üye sayısı bakımından sendikaları güçsüz bırakmıştır (Mahiroğulları, 2012: 14).

Fordist üretim, 1970’li yıllarda kar oranlarında ve üretkenlikte düşüşlüğe sebep olan krizler sonucunda Post-Fordist üretime evrilmiştir. Fordist üretimdeki standart, sabit üretimin yerini esnek, çeşitli ve değişken üretim almıştır. Devletin sahip olduğu işlevleri önemli ölçüde değiştiren post fordist, üretim ve birikimi fordistlerin döneminde uygulanan talep yönlü politikalarından arz yönüne doğru kaydırmıştır. Ekonominin arz yönünü desteklemek için

yeniliği destekleyen, üretimi geliştirmek adına esnek olmayan durumları aşmayı hedefleyen bir devlet profili ortaya çıkmıştır (Sadioğlu ve Altay, 2020:328). Post fordist üretimin en belirgin unsuru; sabit sermayeden yeni teknoloji kullanımı sayesinde tasarruf sağlamaktır. Nitelikli emeğe ihtiyaç duyulması vasıfsız işçilerin yerine vasıflı işçilerin tercih edilerek işyeri ölçeğinin küçülmesinde etkili olmuştur. Bu nitelikli işçilerin tercihinde sendikalaşma eğilimi zayıf olduğu için sendikalaşmayı olumsuz etkilemiştir (Mahiroğulları, 2017: 506). Ayrıca bu üretim sisteminin önemli bir parçası olan kalite çemberleri ve toplam kalite yönetimi anlayışı işçiler ve yönetim arasındaki çatışmayı kaldırarak takım ruhu duygusu yaratılmaya çalışılmaktadır (Uçkan, 2013: 74).

Artan rekabet, üretimdeki esneklik, işletme verimliliğinin ortaya çıkmasıyla endüstri ilişkileri kavramı varlığını yitirmeye başlamıştır. Bu durumda “İnsan Kaynakları Yönetimi” (İKY) devreye girmiştir. İnsan kaynakları yönetiminde kolektif ilişkilerin aksine bireysel ilişkiler önemlidir. Temel amacı, işletme bünyesinde çalışanların işletmeye olan katkılarını ön plana çıkarıp geliştirerek işletme ile bütünleştirilmesini sağlamaktır. İKY anlayışı netice itibarıyla sendikaları gereksiz örgütlere dönüştürmeye çalışmıştır. İşletmeye olan bağlılık ve bütünlük sendikayı dışlayıp pasif hale getirmektedir. Bu da sendikaların işletmelerde güçlü biçimde örgütlenmelerini zorlaştırmaktadır (Tokol, 2014: 198- 202).

Aşağıdaki tabloda 1980 sonrasında emeğin dönüşümü ve sendikal hareketlerin çöküşü sonucu OECD ülkelerindeki sendikalaşma oranlarına etkisi irdelenmektedir.

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (%), 1980-2020

1980- 2012 Yılları OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranı									
ÜLKELER	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
ABD	22,1	17,4	15,5	14,3	12,9	12,0	11,4	11,3	10,8
ALMANYA	34,9	34,7	31,2	29,2	24,6	21,5	18,9	18,4	18,3
AVUSTURYA	51,7	51,3	46,8	41,1	36,9	33,8	28,9	28,3	28,0
BELÇİKA	53,4	50,7	50,6	55,7	56,6	54,9	53,0	54,2	54,1
ÇEKYA	-	-	-	44,5	27,2	19,1	16,1	15,4	14,8
DANİMARKA	77,2	77,6	73,9	77,4	74,5	71,5	68,1	68,7	69,0
FİNLANDİYA	69,4	69,1	72,6	80,0	74,2	72,7	71,4	69,6	69,2
FRANSA	18,6	13,8	10,7	-	10,8	10,5	10,8	-	-
GÜNEY KORE	14,7	12,4	17,4	12,5	11,4	9,9	9,6	9,6	9,8
HOLLANDA	34,8	27,7	24,6	25,3	22,3	22,1	19,5	19,3	18,8
İNGİLTERE	52,2	45,3	39,6	33,9	29,8	28,6	26,6	26,0	26,1
İRLANDA	57,1	54,2	51,1	47,1	35,9	32,4	31,6	31,6	30,1
İSPANYA	13,3	12,7	14,1	18,6	17,5	15,5	18,2	17,9	17,8
İSVEÇ	78,1	81,3	81,5	84,8	81,0	75,7	68,2	67,5	67,5
İSVİÇRE	28,1	25,4	23,0	23,1	20,7	19,8	17,6	17,0	16,5
İTALYA	49,6	42,5	39,0	37,6	34,8	33,8	35,3	35,2	35,5
JAPONYA	31,1	28,8	25,4	24,0	21,5	18,8	18,4	19,0	18,0
KANADA	34,0	35,3	33,6	-	28,2	27,7	27,2	26,9	27,2
LİTVANYA	-	-	-	33,3	-	-	10,1	9,7	9,0
NORVEÇ	57,9	57,5	58,5	57,3	53,6	51,2	50,5	49,9	49,9

POLONYA	-	-	63,6	34,7	23,5	23,8	17,4	17,3	16,6
PORTEKİZ	-	-	29,3	26,6	-	-	19,6	18,6	-
SLOVENYA	-	-	-	51,6	44,2	37,5	32,6	36,7	26,8
TÜRKİYE	-	27,9	24,0	16,7	12,5	10,3	7,3	7,1	6,3
YUNANİSTAN	39,0	-	-	31,3	-	-	22,2	-	-
2013- 2020 Yılları Arası OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları									
ÜLKELER	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
ABD	10,8	10,7	10,6	10,3	10,3	10,1	9,9	10,1	
ALMANYA	18,0	17,7	17,6	17,0	16,7	16,6	16,3	-	
AVUSTURYA	27,8	27,7	27,4	26,9	26,7	26,3	26,3	-	
BELÇİKA	53,3	52,9	52,3	51,6	50,7	50,0	49,1	-	
ÇEKYA	13,6	12,9	11,9	11,9	11,7	11,4	-	-	
DANİMARKA	68,8	68,5	68,2	67,4	66,7	67,5	67,0	-	
FİNLANDİYA	67,5	67,8	67,5	65,7	62,9	60,0	58,8	-	
FRANSA	11,0	-	-	10,8	-	-	-	-	
GÜNEY KORE	9,9	10,1	10,1	10,0	10,0	10,5	11,6	-	
HOLLANDA	18,2	18,1	17,7	17,3	16,8	16,5	15,4	-	
İNGİLTERE	25,6	25,0	24,7	23,6	23,3	23,4	23,5	-	
İRLANDA	28,5	26,3	25,4	23,4	24,3	24,1	25,1	26,2	
İSPANYA	17,0	15,8	14,4	13,9	13,4	13,0	12,5	-	
İSVEÇ	67,7	67,3	67,0	66,7	66,1	65,5	65,2	-	
İSVİÇRE	16,6	16,1	15,7	15,3	14,9	14,4	-	-	
İTALYA	35,7	35,4	34,2	33,6	33,2	32,6	32,5	-	
JAPONYA	17,8	17,6	17,5	17,4	17,2	17,0	16,8	-	
KANADA	27,1	26,4	26,5	26,3	26,3	25,9	26,1	27,2	
LİTVANYA	8,4	8,1	7,9	7,7	7,7	7,1	7,4	-	
NORVEÇ	49,8	50,1	49,8	50,0	50,0	49,9	50,4	-	
POLONYA	-	16,5	-	14,1	13,4	-	-	-	
PORTEKİZ	-	-	16,1	15,3	-	-	-	-	
SLOVENYA	26,2	29,4	23,8	-	-	-	-	-	
TÜRKİYE	6,3	6,9	8,0	8,2	8,6	9,2	9,9	-	
YUNANİSTAN	23,1	-	-	19,0	-	-	-	-	

Kaynak: OECD, 2021.

Tablo 1.1.'e bakıldığında küreselleşme sürecinde ekonomik, sosyal ve siyasi birçok alandaki köklü değişiklikler ve dönüşümlerden doğrudan etkilenen sendikalar her ülkede farklı yıllarda değişim ve dönüşüm yaşamıştır. 1980 sonrası süreçte İngiltere, Almanya, ABD, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya gibi sanayileşmiş ve gelişmekte olan pek çok OECD ülkelerinde sendikalaşma oranı tabloda görüldüğü gibi önemli düşüşler yaşamıştır. ABD ekonomisi 1970 sonrası uluslararası rekabet gücünü yitirmiştir. Bunun temel nedeni diğer ülkelere nazaran işçilik maliyetinin yüksek oluşudur. İşgücü maliyetinin yüksekliği ve gelişen teknoloji ile beraber artan rekabet sendikalar üzerinde baskı oluşturmuş, aynı zamanda istihdam hacmini daraltmıştır. Gelişen teknoloji ile birlikte uluslararası rekabetin artması, işsizliğin büyümesi Amerika'nın ekonomisini etkileyerek işçi sendikalarını da olumsuz etkilemiş ve 1970 sonrasında sendikalar etkisini yitirmeye başlamıştır (Selamoğlu, 1994: 113-115). Yukarıdaki tabloda da ABD sendikalaşma oranı 1980 sonrasındaki düşüş de bunun göstergesidir.

Kanada’da sendikalaşma oranı 1980 yılında %34 iken 1985 yılında diğer ülkelerin aksine %35,3’e yükselmiştir. Diğer ülkelerde sendikalaşma oranları düşerken Kanada’da sendikalar bu değişim ve dönüşümlere rağmen gücünü koruyabilmiştir (Heron, 1989’dan aktaran Kılıç, 1999: 8). Kanada’da 1985 yılından günümüze kadar bakıldığında sendikalaşma oranları düşme eğilimi içinde oluşu ise, uluslararası rekabetin artışı, işletme yapılarının değişimi ve aynı zamanda istihdamı ilgilendiren işsizlik gibi sonuçlarla birlikte sendikalaşma oranlarında olumsuz etki yaratmıştır.

1985 yılından sonra Finlandiya’daki sendikalaşma oranlarının yüksek oluşu sendikaların işsizlik planlamalarına katılarak güvence sağlayıcı görev yapmalarıdır. Bu durum işçilerin sendikalara katılımında artışa sebep olmaktadır (Eurofound,2015). Yine 1980 yılından sonra İsveç’e baktığımızda sendikalaşma oranlarının azalma yerine artış göstermesi Genth sisteminin uygulanmasıyla işsizlik ve sendikalaşma oranı arasında işsizlik sigortası sisteminin uygulanmış olmasıdır (Lesch,2004’den aktaran Uçkan, 2007: 46).

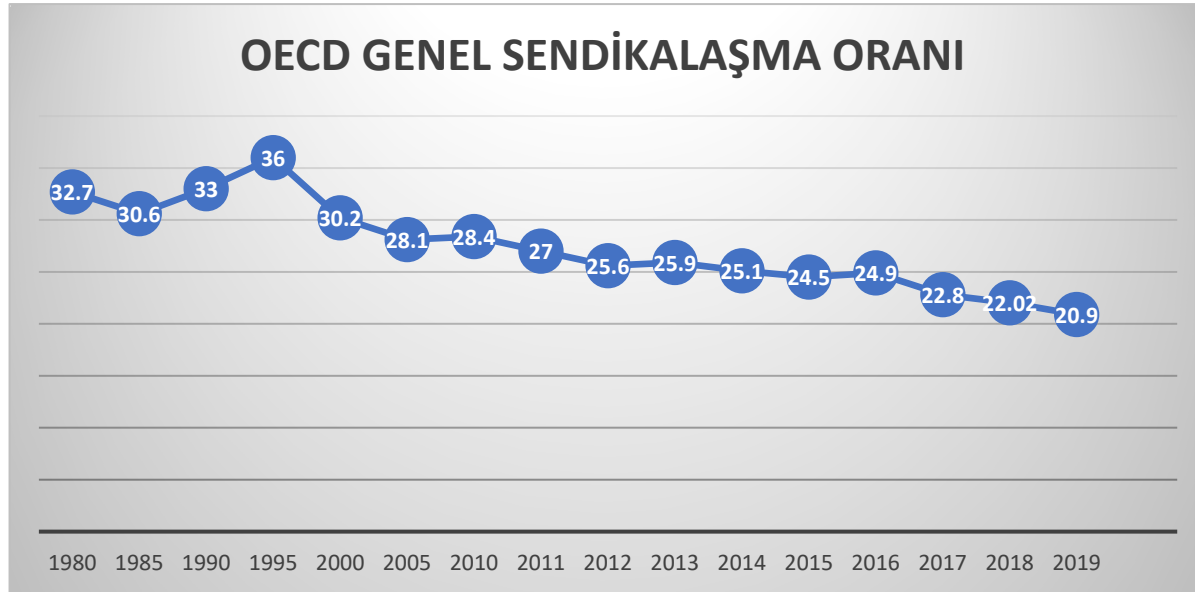
Almanya Avrupa’da en yoğun sendikal birleşmelerin yaşandığı ülkelerdendir. Bunun sonucu olarak sendikal yapı değişmiş ve Alman Sendikalar Konfederasyonu (DGB)’nin üye sayısı 1990’lı yılların başında %31,2 iken 2005 yılında %21,5’e kadar düşmüştür (Sapançalı, 2007: 15- 16). Düşme eğilimi günümüze kadar devam eden Alman sendikaları hızlı bir şekilde üye kaybetmeye başlamışlardır. Güç kaybetmiş gibi görünseler de Alman sendikaları hala daha dünyadaki en güçlü sendikalarıdır. Polonya’nın 1990 yılında ekonomik yapısının değişmesi sonucunda piyasaya olan şiddetli etkisiyle birlikte işsizlik oranı ciddi bir boyut almıştır. Artan işsizlik sorunu ile Polonya’da 1990 yılında sendikalaşma oranı %63,6 iken 1995 yılında %34,7’ye düşmüştür.

Avusturya’da 1985 yılında %51,7 olan sendikalaşma oranı 1990 yılına gelindiğinde dünyadaki sendikal hareketlerin düşüşüne paralel olarak Avusturya sendikacılığı da üye sayısı kaybetmeye başlamıştır. Bu durum karşısında sendikal yönetimlerde yaşanan huzursuzluk neticesinde Avustralya İşçi Sendikası Konseyinde genel başkanlığa ilk kez bir kadın seçilmiştir. Yeni yönetim ile birlikte sendikal yaşamda yenileşme hareketleri başlamıştır. 1990’lı yılların sonunda Avustralya işçi sendikasının çalışma yaşamındaki konumu ve etkisi zayıfladığı için ona bağlı sendikalar İşçi Partisi’ne yönelme ihtiyacı hissetmişlerdir. Ancak bu yönelme de sendikal hareketlerin düşmesine engel olamamış ve sendikalaşma oranı günümüze kadar düşmeye devam etmiştir (Korkusuz, 1999: 35). Fransa’ya bakıldığında 2000 yılından günümüze kadar sendikalaşma oranları %10 civarlarında seyretmektedir. Bunun

temel nedeni toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin sendikalara üye olmayışıdır. Dolayısıyla sendikalaşma oranının sayısı düşük seyretmektedir (Işık, 2018: 15).

Yukarıda verilen OECD ülkelerinin 1980 yılından 2019 yılına kadar olan sendikalaşma oranları yorumlandıktan sonra aşağıda grafik 1.1’de OECD ülkelerinde sendikalaşma oranı görülmektedir.

Grafik 1.1. OECD Genel Sendikalaşma Oranı (%), 1980-2019



Kaynak: OECD, 2021.

Yukarıda 1.3.grafiğinden yola çıkarak 1980- 2019 yılları arasına bakıldığında sendikal hareketler güçlerini kaybetmeye başladıkları yıllardır. Güçlerini kaybetmelerinde etken olan sebepler ise, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle beraber ileri teknolojinin gelişmesi, küreselleşmeyle birlikte kızışan uluslararası rekabet, küçük ölçekli işletme yapılarının büyük ölçekli işletme yapılarıyla yer değiştirmesi, esneklik kavramının varlığı, esnek çalışma, sendikasız endüstri ilişkileri insan kaynakları yönetimi gibi modellerin gündem olması, ekonominin dışa açılması gibidir.

Dolayısıyla emeğin evrilmesi ile kolektif ilişkilerin yerini alan bireysel ilişkilerin varlığı ile insan kaynakları yönetiminin oluşması yani dönüşümü hazırlayan etkenler diyebiliriz. Dünya genelinde sendikal hareketlerin ortaya çıkışı ve nasıl bir yol izlediğini anlatan tarihsel gelişiminden sonra aşağıdaki kısımda Türkiye’de nasıl bir yol izlediğine bakılmıştır.

1.3.2. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de sendikalaşma belli bir sayıda işçi kesiminin oluşumuna, siyasal rejimin giderek demokratikleşmesine paralel olarak gelişme sağlanmıştır. Sanayileşmenin yani sendikal hareketlerin uzağında kalmasında; aralıksız süren savaşların sonucunda küçülen imparatorluk ve kapitülasyonların önemi büyüktür. Yüzyıllar boyunca Osmanlı İmparatorluğunda sanayi hiç gelişme göstermemiştir. Batıda görülen sınıf çatışması Türkiye’de yaşanmamıştır. Bunun en büyük nedeni toplum bireyleri arasında her türlü imtiyazı reddeden bir anlayış ve aristokrasi sınıfına engel olmak için uygulanan miri arazi rejimidir (Mahiroğulları, 2001: 162).

Sanayinin batıda hızla ilerlemesi ve gelişen sömürgecilik ile birlikte ekonomik buhranla karşılaşan Osmanlı İmparatorluğu yarı sömürge konumuna düşmüştür. Bu durumda işçi sınıfının gelişmesine engel oluşturmuştur. Osmanlı İmparatorluğu, Avrupa’da sosyoekonomik şartlarla gelişen düşünce dünyasında varlıklarını gösterememiştir. Buna karşın, aydın zümre batı kültürünü incelemiş ve 1871 yılında işçi hak ve özgürlüklerine eğilen Amelepver Cemiyetini kurmayı başarmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 202). İşçi severler derneği olarak da bilinen ve ilk işçi örgütü olduğu ortaya sürülen Amelepver Cemiyeti aslında işçi örgütü değildir. 1866 yılında kurulmuş yardımlaşma sandığı işlevine sahip bir örgüt olup gerçek ismi Amelepver Cemiyetidir. Bilinen ilk sendikal örgütlenme İstanbul’da tophane fabrikasındaki işçiler tarafından gizlice kurulan Osmanlı Amele Cemiyetidir. 1895 yılında kurulan örgütün kurulmasıyla dağıtılması neredeyse bir olmuştur. 1872 yılında Kasımpaşa Tersanesi ve Beyoğlu Telgrafhanesi işçileri tarafından ilk sendikal hareket olarak ilk grev yaşanmıştır. 1908 yılında sendikal hareketler hızlanmış, çok sayıda sendika kurulmuştur. II. Meşrutiyetin ilanından sonra 1909’da çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu’nda işçilerin sendikal faaliyetleri kısıtlanmış, grevlere sınırlamalar getirilmiştir. Aralıksız süren savaşlar yüzünden ülkede anti-demokratik bir ortam oluşmuştur ve Osmanlı İmparatorluğunda sendikacılık hareketi 1913 yılında gerilemeye gitmiştir (Koç, 2000: 4).

Osmanlı İmparatorluğu’nda milli gelir ve istihdamda tarımın büyük payı vardır ve sanayi istihdamı çok azdır. İşçi sayısı oldukça sınırlıdır ve işçilerin çoğu Rum, Ermeni, Musevi ve diğer azınlıklardan oluşmuştur. Bu da işçiler arasında bölünmelere sebep olmuştur. Bu dönemde Müslüman işçiler ilk kuşak işçiler olup hala daha köylerinde arazileri bulunan işçilerdir. Memleketlerinden tam anlamıyla kopamamışlar ve işçilik bilinci yerleşmemiştir (Pıçak ve Kadah, 2017: 203-204). Cumhuriyet ilanından sonra çıkarılan 1924 Anayasasında

toplanma, dernek kurma hakları tanınırken sendika kurma hakkından söz edilmemiştir. 1925 yılında çıkartılan Takrir-i Sükun Kanunu ile birlikte toplu pazarlık hakkı sınırlandırılmıştır. Türkiye’de sanayileşme asıl olarak 1930’lu yıllarda başlamış ardından işçi hareketleri ve sanayileşme gelişme göstermiştir. Cumhuriyetten sonra ilk çalışma kanunu olan İş Kanunu 1936 yılında çıkarılmıştır. Bu kanunda sendika kurma ve grev hakkı yer almamaktadır. 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı örgüt kurmayı ve sendikalaşmayı yasaklamaktadır (Tuncay ve Savaş Kutal, 2015: 8).

II. Dünya Savaşından sonra gelişen ve değişen dünya şartları ile 1946 yılında cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır (Çetinkaya, 2011: 43). 1947 yılında ilk sendikalar kanunu olarak bilinen 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu yürürlüğe girmiştir. Sınırlı örgütlenme hakkı getiren bu kanunla grev yasaklanmış, ayrıca sendikalara siyaset yasağı getirilmiştir (Işıklı, 2005: 484). 1950- 1955 yıllarında ülkede sendikal hareketler artmıştır. Bu artışla beraber 1952 yılında ilk üst düzey işçi kuruluşu olan TÜRK- İŞ (Türkiye İşçi Konfederasyonu) kurulmuştur. İşçi lehine birçok kanun çıkarılmıştır (Akçacı ve Erol, 2012: 197). TÜRK-İŞ hükümet karşısında bağımsızlığını korumaya çalışırken hükümet 1955 yılından itibaren TÜRK-İŞ’ e yönelik baskılar uygulamaya başlamıştır. 6- 7 Eylül 1955 olayları bahane edilerek TÜRK- İŞ’in ve bazı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. 1960 İhtilalinden sonra TÜRK- İŞ’ in Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu’na üyeliği verilmiştir. 1957 yılında kapatılan sendikalar tekrar faaliyete geçilmiştir (Koç, 2000: 10- 11). 1961 Anayasa’sı ile Türkiye’de işçilere sendikal haklar verilmiş, toplu pazarlık ve grev hakları tanınarak güvence altına alınmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 217).

1963 tarihli 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hukuki bir düzene bağlanmıştır (Tuncay ve Savaş Kutal, 2015). 1950’li yıllarda toplumsal bir güç olarak işçi sınıfının ortaya çıkması ve hızlı şekilde sendikalaşması sonucunda bu yasalar kabul edilmiştir. 1960 ve 1980’li yıllar Türkiye’de sendika hareketinin en hareketli olduğu yıllardır.

1976 yılında DİSK’in (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmasıyla sonuçlanan TÜRK İŞ içindeki çatışmalar demokratikleşme, yenilenme süreci olarak tarihe geçmiştir (Şafak, 2014: 160). 1966 yılında TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalar arasında görüş ayrılığı çıkması sonucu dayanışma içine girmek isteyen sendikalar Sendikalar Arası Dayanışma (SADA) adıyla birleşmişlerdir. TÜRK-İŞ bu sendikaların üyeliklerini askıya almıştır. 1961

Anayasasında işçi sınıfının “memur” kesimi için sendikalaşma hakkı tanınmış ve 1965 yılında 624 Sayılı Devlet Personelleri Sendikaları Kanunu (DPSK) kabul edilmiştir. Ancak 1971 Askeri Darbe sonucu Anayasada uygulanan değişikliklerle beraber memurların sendikalaşma hakkı kaldırılmış ve sendikalar kapatılmıştır. Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) ile yakın ilişkide olanlar 1970 yılında Milli-İş MİSK’i kurmuşlardır. Daha sonra ismi Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ‘a çevrilmiştir. Milli Selamet Partisi etkisi ile 1976 yılında Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) oluşturulmuştur (Koç, 2000: 14). DİSK, MİSK ve HAK-İŞ’in kurulmalarından sonra sendikalar arasında rekabet her sendika üye sayılarını yüksek göstermek istemiştir. Birden çok sendikaya üye olmamayı engelleyen bir yasal hükmün olmayışı, güvenilir rakamlara ulaşılmamasının da etkisiyle sendikalaşma oranlarında ciddi artış yaşanmıştır (Mahiroğulları, 2001: 169).

1960 ve 1980 yılları arası siyasi, ekonomik ve sosyal açıdan sendikalaşma için çok elverişli bir ortam olmuştur. 1971 Askeri Darbesi sonucu sendikalaşmada bir kesinti yaşasa da sendikal hareketlerde düşüş yaşanmamıştır. Aksine 1980 darbesine kadar sendikalar ekonomik ve toplumsal yaşamda aktif rol oynamış, sendikalaşma oranında yükselme devam etmiştir (Pıçak ve Kadah, 2017: 220).

1973 Petrol Krizi ile birlikte dünyada yaşanan ve Türkiye’yi de etkileyen ekonomik kriz yüzünden ekonomik yaşamda çıkmaza girilmiştir. 24 Ocak 1980 İstikrar Programı ile devlet desteğine dayalı ithal ikameci modelin sorunlarından kurtulmak için serbest piyasa sistemine geçilmiştir. 1980 Darbesi sonucunda toplum tepki vermenin yerine darbeyi kurtuluş yolu olarak görmüştür. Sıkıyönetim ilanı ile birlikte sokağa çıkma yasağı ilan edilmiş, işçi eylemleri yasaklanmış, mevcut grevlere son verilmiştir. Dönemin önemli sendikal örgütlerinden DİSK, MİSK, HAK-İŞ’in sendikal faaliyetleri durdurulmuştur (Akkaya, 2002: 89).

Darbe sonrası 1982 yılında kabul edilen Anayasa ile birlikte toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaları değiştirmeye yönelik çalışmalar hızlandırılmıştır. 1983 yılında kabul gören 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yeniden düzenlenmiştir. 1961 Anayasası ekonomik ve siyasi istikrarsızlığın temel nedeni olarak görülmüş ve 12 Eylül Askeri Darbesinden sonra tamamen değiştirilerek devlet yapısı yeniden şekillenmiştir (Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 44). Türkiye’de sendikalar siyasi parti ilişkilerinde sorun alanı olarak görülmektedir. Bu alandaki model eksikliğinden

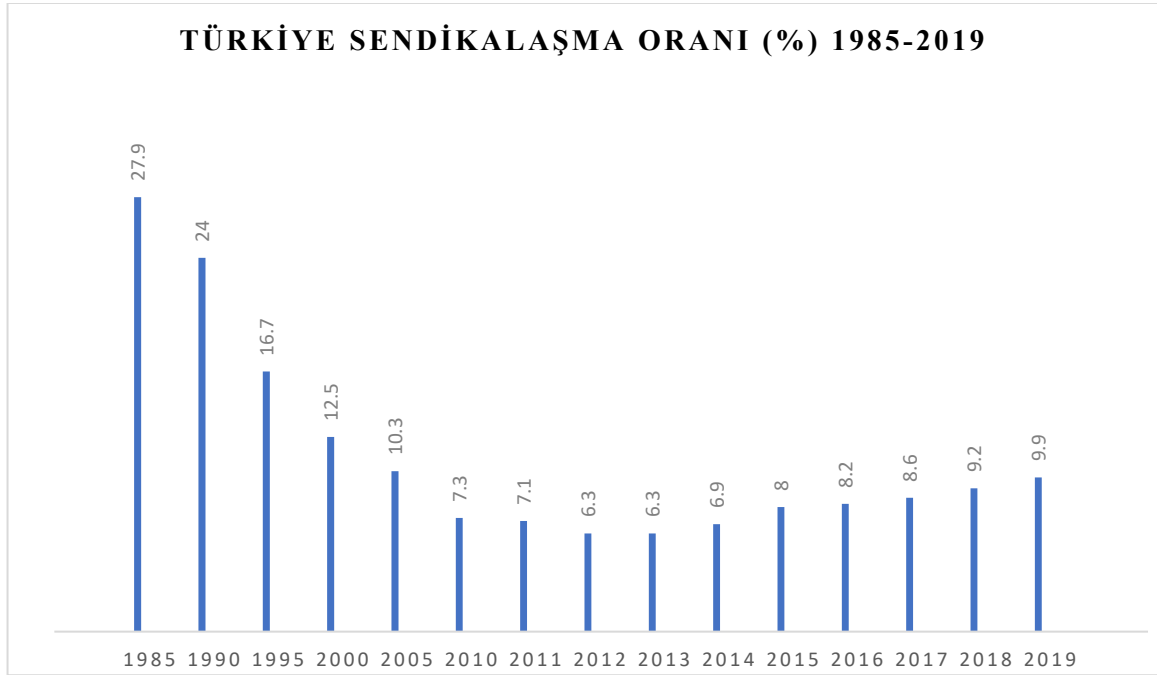
kaynaklı siyasi partiler tarafından etki alanı içinde görülmemiştir. Bu etkilenme sürecinde sendikaların bağımsız kalabilmeleri mümkün olmamıştır. Sendikaların 1980'den sonra siyasi fonksiyonları zayıflamış, 1990'lı yıllarda arttırmak için sendikalar yoğun mücadele etmiştir. Ancak 1990'lı yıllardan sonra siyasi etkinliklerin hızla azalacağı bir süreç yaşamıştır (Yorgun, 2005).

İşçi hareketleri 1995 yılında tekrar canlanmıştır. Bu canlandırmanın gerisinde, DYP-SHP koalisyonları sırasında hızlanan özelleştirme kampanyası ve sendikasızlaştırma çabalarının yanı sıra krizi bahane ederek kamu işçilerine düşük zam teklif etmesi yatmaktadır. 1995 yılında Türkiye'nin en büyük grev dalgasının yaşandığı yıl olarak görülmüş ve kamu grevleri ile işçiler ilk kez, bir hükümetin yıkılmasında ve yeniden kurulmasında önemli rol oynamıştır. Ancak 1995 yılından sonra işçi hareketleri yeniden yavaşlamıştır (Öztürk, 2016: 355). 1995 yılında yapılan Anayasa değişikliğinin ardından 2001 yılında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin sendikal hakları belirlenip güven altına alınmış, memurlara sendika hakkı ve toplu görüşme hakkı tanınmıştır (Yıldırım, 2007: 46).

Türkiye 2008 ve 2009 İlerleme Raporlarında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarında sendikal hak ve özgürlüklerin çok geride olduğu tespit edilmiştir. Rapor bu konudaki düzenleme ve uygulama önlemlerinin genişletilmesine ilişkin bazı talepler de içermektedir. 9 Kasım 2010 tarihinde açıklanan ilerleme raporunda işçilerin durumuna yer verilerek, sendikal hakların AB normları ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uygun olmadığı kaydedilmiştir (Aybas vd., 2014: 4). 18.10.2012 tarihinde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK), 1983 tarihli 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK)'nu birleştirerek bir araya getirmiştir (Subaşı, 2014: 601).

Günümüzde işçi sendikacılığı alanında TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK olmak üzere üç konfederasyon etkindir. En çok üyeye sahip işçi konfederasyonu TÜRK- İŞ'tir. Güvencelerin yetersizliği, sosyal, siyasi ortam, ekonomik durum ve teknoloji alanındaki gelişmeler sendikalı işçi sayısının artmasına fırsat tanımamaktadır (Kala, 2020: 24). Aşağıdaki grafik 1.4.'te 1980 sonrasında günümüze kadar Türkiye'deki sendikalaşma oranları incelenmektedir. Çalışma sürecinde OECD sitesi 2020 yılına ait sendikalaşma oranı verilerini açıklamamıştır. Bu yüzden grafikte de yer verilmemiştir.

Grafik 1.2. Türkiye’de Sendikalaşma Oranı (%) 1985- 2019



Kaynak: OECD, 2021

1985 yılından itibaren sendikalar tarafından büyük bir saldırı olarak görülen küreselleşme, dünyada birçok değişim ve dönüşüme sebep olmuştur. Küreselleşmenin getirdiği emeğin dönüşümü, sendikasız endsütri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi gibi modellerin ortaya çıkması gibi değişim ve dönüşümler tüm dünyayı tesiri altına alırken Türkiye’yi de unutmamıştır. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye, 1980 sonrasında ekonomide liberal dış ticaret anlayışını benimsemiştir. Liberal dış ticaret, artan ihracatla birlikte elde edilen birikim sayesinde sanayi üretimi tetiklenmiş ve ileri düzey teknoloji kullanımıyla sanayi üretimine rekabet gücü kazandırmıştır. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılma çabası, işveren görevi gören devletin ekonomideki elini çekmesi için özelleştirme faaliyetlerinde bulunması ve ısrarla devam ettirilmesi, küreselleşme sürecinin ortaya koyduğu esneklik kavramıyla var olan esnek çalışma biçimlerinin bazı sektörlerde yaygınlaşması gibi unsurlar devam ederken sendikal hareketler adına bu yenileşme içinde stratejiler geliştirilmezse sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkileyerek oranların düşmesi de kaçınılmaz raddede devam edecektir.

Grafik 1.2.’te de görüldüğü gibi 1980 yılında %27,9 olan sendikalaşma oranı 2019 yılında %9,9 a kadar düşmüş sendikalaşma oranı ile birlikte sendikaların işletmelerdeki gücünün azalmasıyla sendikalar gereksiz örgütler olarak anılmaya başlanmıştır. 1980 Darbesiyle birlikte ekonomik çıkmaza girilen Türkiye’de sendikal faaliyetlerin durdurulması

grafikte de görüldüğü üzere sendikalaşma oranlarının düşmesinde etkili olmuştur. İşverenler ekonomik krizlerin olduğu dönemlerde sendikasızlaştırma eğilimlerine yönelik baskılarını arttırmışlardır. Bu bağlamda ekonomik krizlerin yaşandığı yılların devamında sendika üye sayılarının düşüşe geçmesinde işverenlerin payı yüksektir.



İKİNCİ BÖLÜM

2.İŞSİZLİK

2.1. İşsizlik Kavramı

İşgücünün istihdam hacminden büyük olması durumunda işsizlik meydana gelmektedir. Demek ki işsizliğin meydana gelebilmesi için işgücünün istihdam hacminden büyük olması gereklidir. Bu kısımda, işsizliğin tanımı, türleri ve işsizliğin ölçülmesi üzerinde durulacaktır.

2.1.1. İşsizlik Tanımı

İşsizlik kavramı sanayi devrimi ile birlikte insan emeğinin yerini alan makine teknolojisine geçmesiyle bir sorun haline almaya başlamıştır. Sosyal problemlere yol açması nedeniyle önem derecesi yüksek olan, dünya ülkelerinin ortak ve en öncelikli problemlerinden birisidir. İşsizlik kavramı birçok şekilde tanımlanabilir. Dar anlamda işsizlik; üretim faktörlerinden emek faktörünün üretim sürecine katılmaması eksik istihdam kavramına karşılık gelmektedir. Birey açısından işsizlik; *“çalışma yeteneğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup, gelir sağlamaya başaran bir işe sahip olamama durumunu” ifade eder.* Toplum açısından işsizlik; *“en kıymetli üretici kaynak olan işgücünün bir bölümünün kullanılmaması, boşa harcanması olarak”* tanımlanır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:393). İktisadi açıdan işsizlik; *“eksik istihdam seviyesinde bulunması sebebiyle çalışma gücüne ve çalışma talebine sahip olan işgücünün, emek piyasasındaki mevcut çalışma şartları ile cari ücret seviyesinde çalışmaya razı olduğu halde iş imkanı bulamaması”* olarak tanımlanabilir (Türel, 2015:25).

1982 yılında düzenlenen 13.Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında yapılan çalışmaya göre işsizlik,

a) referans döneminde çalışmamış, yani ücretli bir işte veya serbest meslekte bulunmamış;

b) halihazırda çalışmaya uygun, yani referans dönemi boyunca ücretli istihdam veya serbest meslek için uygun olan;

c) iş aramak, yani belirli bir yakın dönemde ücretli iş veya serbest meslek aramak için belirli adımlar atan çalışma çağındaki tüm kişileri kapsar (ILO,2020).

Gelecekteki işe başlayanlar, yani iş aramayan ancak gelecekteki bir iş piyasası payına sahip olan (gelecekte bir işe başlamak için düzenlemeler yapan) kişiler ve istihdam geliştirme programlarındaki beceri eğitimi veya yeniden eğitim programlarına katılanlar da işsiz olarak sayılır (ILO, 2013).

İşsizliğin nedenleri ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak farklılık gösterir. Bunun temel nedeni gelişmiş ülkelerdeki emek talebi yetersizliği, az gelişmiş ülkelerde de işsizlik sorununun ekonomi yapısına bağlı olmasıdır. Uzun süren işsizlik dönemleri, işsizlerin yaşam standardını düşürmektedir. İşsizlik, işsiz kalan kişinin psikolojisini etkileyerek aile yaşantısı ile birlikte bulunduğu toplum içinde de birçok sorun ile karşı karşıya kalmaktadır. İşsizlik olgusunu net olarak sınıflandıramasak da yapısal olarak sınıflandırmak mümkündür. “Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, etnik köken, coğrafi dağılım, ülkelerin kalkınma ve refah düzeyleri, ülke veya dünya konjonktüründeki değişiklikler gibi sıralanabilir ve bu unsurlara göre sınıflandırmak mümkündür” (Tekeli Vd., 2012:49).

2.1.2. İşsizlik Unsurları

Türkiye İstatistik Kurumu’na (TÜİK) göre işsizlik; “Referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmayan ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) bireylerden iş aramak için son dört hafta içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki bütün kişiler işsiz nüfus içerisinde dahildirler” şeklinde ifade edilmiştir (TÜİK,2019). Bu tanımın doğrultusunda TÜİK bireyi işsiz sayabilmesi için dört unsura önem vermektedir. Ön plana çıkan bu dört unsur şu şekildedir;

- İstihdam dışında bulunma
- Piyasadaki mevcut ücret koşullarında çalışmaya ihtiyaç duyma
- İşe başlamaya hazır, çalışma istek ve arzusunda olma
- Aktif halde iş arama.

Bireyin istihdam dışında bulunması yani işi olmaması durumu, referans dönemi boyunca istihdam edilmemesidir. Tanımda da bahsedildiği gibi hiçbir koşulda istihdam edilmeyen bireyleri kapsamaktadır. Bunun dışındakiler iş arasalar bile işsiz olarak bilinmemektedir.

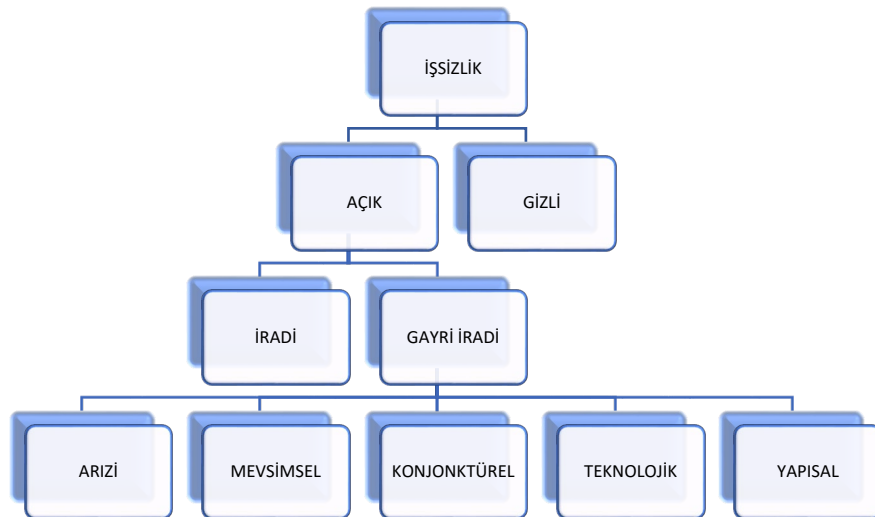
Piyasadaki mevcut ücret düzeyi üzerinde ücret beklentisi olan bireyler vasıf ve niteliklerine uygun iş bulamadıkları takdirde işsiz bireyler olarak yaşamlarını sürdürmeye devam edeceklerdir.

Aktif iş arayan işsiz birey çalışma istek ve arzusuyla beraber işe başlamaya hazır olması, iş arama eyleminin dönütü olan iş tekliflerinden birini kabul etmesi davranışına dayanmaktadır. TÜİK'in tanımından da yola çıkılarak işsiz bireyin istihdam edilebilme durumu referans dönemi içerisindeydir.

İş bulmanın en önemli unsurlarından biri olan iş arama eylemi, işsiz kalan bireyler tarafından yapılmaktadır. İşsiz bireyler dışında iş arama unsuru, hali hazırda çalışan bireylerin de yaptığı bir eylemdir. Çalışma hayatının geçmişten günümüze kadar ki yaşadığı dönüşüm ile birlikte iş arama unsuru çok sık kullanılmaktadır. Mezun olup kariyer arayışına giren, işletmelerin yaşadığı sorunlardan kaynaklı işten çıkartılan, var olan işinden memnun kalmayıp daha iyi koşullarda kariyer arayışına giren, ilk kez iş sahibi olacak olan tüm bireylerin iş araması sıklıkla gösterilen bir eylemdir (Kümbül Güler, 2012: 11- 14).

İşsizlik yapısı itibariyle farklılıklar gösteren iktisadi bir sorundur. İşsizliğin yapısındaki bu farklılıklar yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyokültürel ve sosyoekonomik gibi farklılıklardan olabileceği gibi, coğrafi özelliklere, mesleklere ve süresine göre veya ülke veya dünya konjonktüründeki değişikliklere göre de farklılıklar gösterebilir. Bu farklılıklar çok sayıda işsizlik sınıflandırılmasına sebep olmuştur.

Şekil 2.1. İşsizlik Türleri



Kaynak: Biçerli, 2011'den örnek alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşsizlik türleri açık ve gizli işsizlik olmak üzere iki kategoriye ayrılabilir. Açık işsizlik gizli işsizliğe göre açıklanması biraz daha nettir. Açık işsizliğin arızı, mevsimsel, konjonktürel, teknolojik, yapısal gibi farklı alt türleri vardır. Bu bağlamda aşağıdaki bölümde kısaca işsizlik türlerinden bahsedilmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki bölümde kısaca işsizlik türlerinden bahsedilmektedir.

Açık İşsizlik:

“Çalışma arzu ve gücünde olduğu halde, cari ücret düzeyinde aktif olarak iş arayışta bulamayanların toplamını ifade etmektedir” (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:33). Tanımdan da yola çıkarak herhangi bir işsiz açık işsiz sayılabilmesi için, çalışma arzusuna ve gücüne sahip olması gerekir. Yani çalışmak istemediği için işsiz kalan bir birey ile çalışmak istediği halde akıl ve bedenen çalışacak güce sahip olmadığı için işsiz kalan bir bireyi açık işsiz olarak kabul edilemez (Bocutoğlu ve Berber, 2013:40). Açık işsizlik; geçici, yapısal, konjonktürel ve mevsimsel işsizlik sınıflandırılır (Dinler, 2015: 503-508; Biçerli, 2011: 439).

Gizli İşsizlik:

Açık işsizlik istatistiksel bir kavram iken gizli işsizlik aslında analitik bir kavramdır. Herhangi bir üretim alanında işgücünün bir kısmı üretimden çekildiğinde önemli bir azalma meydana gelmiyorsa gizli işsizlik durumu mevcuttur (Biçerli, 2011: 438). Gizli işsizlik; bireyin üretim sürecine dahil görünmesine rağmen üretime katkısının olmadığı, başka bir deyişle marjinal verimliliğinin sıfır olduğu durumdur. Kaynağı sadece kamu kesimi ve tarım sektörü değildir ama daha çok bu sektörlerde görülmektedir. Açık işsizlik ile gizli işsizlik arasındaki en önemli fark; açık işsizlik kategorisine girenlerin işi olmadığı halde, gizli işsiz kategorisine girenlerin işi vardır. Gizli işsizlerin işi vardır fakat üretime katkıları yoktur (Bocutoğlu ve Berber, 2013: 41).

İradi İşsizlik:

Gönüllü işsizlik olarak da bilinen iradi işsizlik, bireylerin kendi rızalarıyla işsiz kaldığı bir türdür. Gönüllü olarak çalışmama durumunu ifade eder. Bireyin iş aramaması, iş aramaktan vazgeçmesi ve ümidinin kırılması gibi davranışlarının sonucunda çalışma yaşamına katılmama kararıdır. İradi işsizliğin oluşmasında en önemli faktör çalışmama tercihinin gösterilen tahammül gücüdür. Bu güç kaynağı genellikle gelir, nitelik ve tecrübeden etkilendiği gibi gerçek dışı beklentiler, çalışma biçimi tercihleri veya insan mizacından da

beslenebilir. İş arama faaliyetinin uzun sürmesi iradi işsizliğe neden olan en önemli unsurlardan biridir (Özdemir, 2018: 115). Klasik iktisatçılar tarafından ilk kez dile getirilen iradi işsizlikte, cari ücret düzeyinde ve mevcut çalışma koşullarında çalışmaya razı olanlar işsiz kalmayacaklardır. Bu durumda klasik iktisatçılar ekonomide gayri iradi işsizliğin olasılığını kabul etmemişlerdir. Onlara göre ekonomideki bütün işsizler kendi iradesiyle işsiz kalan gönüllü işsizlerden meydana gelmektedir (Aren, 2008: 37).

Gayri İradi İşsizlik:

Çalışma gücü ve arzusu olan bir bireyin cari ücret düzeyine ve iş koşullarına razı olmasına rağmen iş bulamaması durumuna gayri iradi işsizlik denilmektedir. Burada insanlar çalışma arzusu ve yeteneğine sahip ancak kendi iradeleri dışında gelişen durumlardan dolayı işsiz kalmaktadır. Gayri iradi işsizliğin en önemli nedenlerinden biri emek ve sermaye yetersizliğidir (Kamacı, 2012: 68). Bir ekonominin iyi işleyip işlemediğini ölçmek için her şeyden önce cari ücret karşılığı çalışmak isteyen herkese iş imkanı sunulup sunulmadığına bakılmalıdır. Bir ülkede bazı bireyler iş bulmak istedikleri halde iş bulamıyorsa bu kusur var olan ekonomi düzeninden kaynaklanır (Aren, 2008: 29).

Yapısal İşsizlik:

Açık işlerde iş arayanların aynı anda mevcut olmaları ve bir araya gelememeleri ile oluşan işsizliğe yapısal veya bünyevi işsizlik denir (Biçerli, 2011:448). Başka bir deyişle bir ülkedeki sosyokültürel değişiklikler, ekonomide meydana gelen değişimler, teknolojik gelişmeler sonucunda meydana gelen ihtiyaç ve talep farklılıkları ve bu farklılıklarından dolayı bazı ürünlerde talep azalışı veya talebin tamamen ortadan kalkması gibi nedenlerde yapısal işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 33). Yapısal işsizliğe emeğin gelişen teknoloji ile beraber makine ile ikamesi de neden olmaktadır. Bazen ekonomik sebeplerin dışında politik nedenler de yapısal işsizliği arttırabilmektedir (Sungur, 2019: 19).

Konjonktürel İşsizlik:

Bir ülkenin ekonomisi her zaman aynı seviyede, sabit kalmaz. Bir ülkede refah dönemleri yaşandığı gibi buhran dönemleri de yaşanır. Bu inişli çıkışlı dalgalanmalara konjonktür denir. Konjonktürel işsizlik ise, bu dalgalanmalar sonucu ortaya çıkan bir işsizlik

türüdür. Keynesçi işsizlik olarak da tanımlanan konjonktürel işsizliğin en önemli nedeni efektif talep yetersizliği olarak gösterilmektedir (Eyüboğlu, 2003: 15).

Konjonktür tanımından yola çıkarak refah dönemi olarak adlandırdığımız genişleme döneminde milli gelir ve istihdam seviyesi artar. Bu durum ile birlikte ekonomik faaliyetlerde canlanma yaşanır. Toplam talep artışı yatırımları karlı hale getirdiği için yatırımlar artar. Böylece üretim ve istihdam seviyesi yükselir. Bir ülke ekonomisinin sürekli genişleme döneminde kalması imkansızdır. Bir süre sonra toplam üretim toplam talebin önüne geçerek stok yığılmasına sebep olur. Bu bağlamda üretilen mallar satılmaz ve elde kalır. Stokların yığılması yatırımcıları karamsarlığa sokar. Geleceklerini parlak göremeyen müteşebbisler yatırımdan vazgeçerler. Azalan yatırımlar sonucu üretim ve istihdam seviyesi düşer, işsizlik meydana gelir. Konjonktürel işsizlik daralma döneminde ortaya çıkar ve uzun süre devam edebilir (Bocutoğlu ve Berber, 2013: 43).

Mevsimsel İşsizlik:

Mevsimsel işsizlik her zaman iklim koşulları sonucunda meydana gelmez. Hava ve iklim koşulları, bölgesel faktörler, dönemsel ekonomik faaliyetler gibi farklı nedenlerle karşımıza çıkmaktadır (Tekeli vd., 2012: 61). İnşaat, turizm ve tarım gibi sektörlerde iklim şartları nedeniyle üretimde süreklilik sağlanamaz ve buna bağlı olarak işgücü talebi değişebilir. Belirli mevsimlerde üretimde meydana gelen dalgalanmalar sonucunda talebe bağlı olarak istihdam hacminde görülen düşüş ve artışlar mevsimsel işsizliği ortaya çıkarmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 209).

Mevsimsel işsizliği başta konjonktürel işsizlik olmak üzere diğer işsizlik türlerinden ayıran fark, işgücü talebindeki dalgalanmaların dönemsel olarak tekrarlanmasıdır. Gelişmiş ülkelerde mevsimsel işsizlik malın talebindeki değişimlerden ileri gelmektedir. Talep yönlü mevsimsel işsizlik hava koşulları ve iklim değişiklikleri sonucunda bazı ürünlere olan talebin düşmesiyle ortaya çıkar (Işığışok, 2011: 71). Mevsimsel işsizlik ülkelerin gelişme düzeyine bakılmaksızın turizm, inşaat ve tekstil sektöründe de görülmektedir (Tokol ve Alper, 2018: 135).

Friksiyonel (Geçici) İşsizlik:

Geçici işsizlik olarak da bilinen bu işsizlik türü çalıştığı işten ayrılıp, daha iyi bir iş bulma ümidiyle iş arama sürecine katılanlarla, nüfus artış oranına bağlı olarak işgücü

piyasasına yeni girip iş arama sürecine katılanların oluşturduğu işsizliğe denir. Gelişmekte olan ülkelerde, nüfus artış hızı, makineleşme ve gizli işsizliğin varlığı ile iş bulmak üzere olan tüm bireylerin tarımdan sanayiye hareketliliği gözlenmektedir. Bu süreç, söz konusu bu ülkelerde friksiyonel işsizliğin daha yüksek çıkmasına ve sayısal olarak istihdamın artmasına rağmen genel olarak işsizlik oranının düşürülmemesine sebep olmaktadır (Akın, 2018: 8). Geçici işsizlik türü diğer işsizlik türlerinden farklı olarak belli bir oranı geçmemesi kaydıyla sağlıklı bir ekonomide var olması gerekmektedir. Çünkü geçici işsizliğin varlığı bir ülke ekonomisinin sağlıklı olma durumunu gösteren önemli bir göstergeye sahiptir (Özdemir vd., 2006: 71). Bu işsizlik türü iş ve yer değiştirmeler gibi geçici nedenlere dayanır ve ekonominin tamamını etkilemez. İktisadi açıdan gelişmiş veya gelişmemiş bütün ülkelerde emek piyasasının iyi işlememesinden dolayı doğmuştur. İşgücü piyasasının iyi organize edilmemiş olması, işgücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri, işgücünün mobilite eksikliği, üretim girdilerinin zamanında sağlanamaması, çalışabilir nüfusa yeni katılımlar, yeteneklerine uygun işyeri bulamayıp, daha iyi koşullarda iş bulabilmek ümidiyle işlerini bırakanlar gibi nedenlere bağlanabilir (Boztepe, 2007: 20).

Bu tür işsizliğin en önemli nedeni; nerede iş olduğunu bilmeyen insanların varlığı, yer değişiminin masraflı ve yorucu veya işgücü alışkanlığının düşük olmasıdır (Eyüboğlu, 2003). Bir diğer neden ise piyasadaki bilgi akışı sorunu ve yetersiz örgütlenme ile iş arayan bireylerin bir araya gelememesidir (Işığışık, 2014: 98). Yapısal işsizlik, bir anlamda uzun dönemli friksiyonel işsizliktir. Emeğin bir sektörden diğer sektöre yeniden dağılımı çabuk gerçekleşirse friksiyonel işsizlik, yavaş gerçekleşirse yapısal işsizlikten söz etmiş oluruz (Bekiroğlu, 2010: 50).

Teknolojik İşsizlik:

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte işgücünün yerini makinelerin alması sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüne teknolojik işsizlik denir. İnsanların yerine makinelerin ikame edilmesi durumunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Teknolojik gelişmelerin sonucunda artan makineleşme, küçük işletmelerdeki işçilerin işsiz kalması sonucunu doğurur. Yeni teknolojilerin kullanımı ile birlikte, çalışma biçimleri değişmekte hatta bazı meslekler ortadan kalkmaktadır. Bir örnekle bahsedecek olursak; bir ürünün el yapımı olanının tercih edilmesi yerine fabrika üretimi olanının tercih edilmesi, el yapımı üretiminde görev alan işçilerin işini kaybetmesine neden olacaktır (Güney, 2009: 138).

Teknolojik işsizlik, gelişmiş ve az gelişmiş tüm ülkelerde görülmektedir. Az gelişmiş ülkelerde etkisi ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Teknolojik işsizlik ile işgücünde yaşanan niteliksel değişimler uzun süreli yapısal işsizliğe de neden olabilmektedir. Bu işsizliği önlemek için ülkelerde işsiz kalan işgücüne, yeni sektörler ile iş imkanları sağlanmaktadır (Kamacı, 2012: 67). Aşağıda iktisat okullarında işsizlik kuramları açısından işsizlik kavramına göz atılacaktır. Bu kısım tezin ilerleyen bölümünde sendika ve işsizlik ilişkisini belirlemek adına yardımcı olacaktır.

2.2. İşsizliği Açıklayan Kuramsal Yaklaşımlar

Uzun yıllardan bu yana günümüzde de hala etkisi devam eden işsizlik, kronik bir sosyal sorundur. İktisat teorisinde işsizlik aşağıdaki teoriler ışında ele alınmıştır. İlk olarak klasik iktisat görüşüne yer verilen bu bölümde, ardından Keynesyen görüşe göre işsizlik, Neoklasik görüşe göre işsizlik, Neokeynesyen görüşe göre işsizlik, Monetarist görüşe göre işsizlik, Yeni klasik görüşe göre işsizlik ve Yeni keynesyen görüşe göre işsizlik verilerek işsizliği açıklayan kuramsal yaklaşımlar açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Klasik Yaklaşım Göre İşsizlik

Klasik okulun temelleri İngiltere’de atılmıştır. Klasik okul Adam Smith’in 1776’da “Milletlerin Refahı” adlı kitabının basılma tarihinden son temsilcisi J. S. Mill’in ölüm tarihi olan 1873’e kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bu klasik anlayışının gelişiminde katkı sağlayan temsilciler ise, Adam Smith, Robert Malthus, David Ricardo, J. S. Mill, Jean Baptiste Say’dır (Turan, 2000: 64).

Klasik okulun doğduğu bu yüzyılda İngiltere ve bazı batı ülkeleri önemli iktisadi ve politik değişmelere şahit olmuştur. İngiltere’de doğan sanayi devimi klasik iktisat okulunu doğurmuştur. Klasik iktisatçılar kapital birikimi, nüfus artışı, teknik yeniliklerin uygulanması, kurumsal yapıların gelişmeye etkisi gibi konular üzerinde durmuşlardır (Kazgan, 2006: 70-71). Merkantalizm’e tepki olarak doğan klasik iktisat, ekonomik sorunların çözümünde en etkili yolun “piyasa ekonomisi” sistemi olduğunu dile getirmektedir. Piyasa ekonomisi kurallara uyduğu takdirde ekonomik sorunların kendiliğinden dengeye gelen bir çözüm mekanizması olacağını savunmuştur. Devlet bu noktada ekonomiye müdahale etmeyen bir birim olarak tanımlanmıştır (Bekiroğlu, 2010: 14).

Klasik iktisatçılar piyasa ekonomisinde tam istihdamı savunur. Tam istihdam ise çalışmak isteyen herkesin istihdam edilme durumudur. Ekonominin “görünmez el” ismini alan bir çözüm mekanizmasıyla dengede kalması, piyasaların tam istihdam seviyesinde olduğu, ekonominin serbestliğini savunan “Bırakınız yapsınlar, Bırakınız geçsinler” anlayışlarından etkilenen klasik iktisatçılar bu görüşleri benimsemiştir. Bu görüşler Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say tarafından geliştirilen “Say Yasası” ile birlikte teorik anlamda önemli bir dayanak oluşturmuştur (Aydın, 2021: 131). “Her arz kendi talebini yaratır” anlayışı her üretilen malın kendi değerinde satın alma gücüdür. Üretimde meydana gelen artış aynı dönemde artan arz kadar talep yaratacaktır. Bu artan talebin sebebi üretilen malların satışından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işsizlik talep yetersizliğinden meydana gelmemektedir. Piyasadaki görünmez el arz-talep arasındaki dengeyi her zaman sağlayacağını garantilemektedir (Ardıç ve Aydın, 2011: 2).

Klasik yaklaşıma göre işsizlik ekonomik dalgalanmalar sonucunda meydana gelmiştir. Bu dalgalanmaların sebebi ise; mal ve emek piyasalarında fiyat ve ücret seviyesinin bozulmasıdır. Bu sebepler dışında meydana gelen bir işsizlik var ise geçici ve gönüllü işsizliğin olacağı görüşündedirler (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 20). Klasik iktisat kuramı reel ücret düzeyinde çalışmak isteyen bir bireyin işsiz kalmayacağını öne sürmektedir. Klasiklere göre işsizlik, ortada bir işin olmaması değil de var olan işlerde emek karşılığı alınacak olan bireylerin ücretin düşüklüğünden kaynaklı o işi istememeleridir.

2.2.2. Keynesyen Yaklaşıma Göre İşsizlik

Kendiliğinden dengeyi savunan klasik iktisatçılar efektif talep yetersizliğine bağlı olarak yaşanan 1929 Büyük Buhranı’ndan sonra gözden düşmüştür. Büyük Buhran sonrası birçok ülkede işsizlik oranları önüne geçilemez derecede yükselmiştir (Tüzün, 2019: 16). 20. yüzyılda İngiltere’de yaşanan işsizlik ve büyük buhran ile birlikte düşünceleri şekillenmeye başlayan John Maynard Keynes, krizden kaynaklanan yüksek işsizlik sorununu çözmek için devletin görünen elini tanımlamıştır (Doğangün Yasa, 2017: 288).

20. yüzyıla damgasını vuran Keynesyen teorisinin dönüm noktası 1929 Büyük Buhranı olmuştur. Keynesyen teori Keynes’in 1936’da yayımlanan “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” kitabı ile birlikte başlamıştır. Bu kitap iktisat bilimine önemli değişiklikler getirmiştir. 20. yüzyılda yaşanan yoğun işsizlik durumunda Keynes, belirsizliğin iktisadi

analizlerdeki önemi, paranın ekonomide değişen rolü ve eksik istihdam varsayımları ile klasik iktisadı temelinden sarsmıştır (Füsunoğlu ve Köksal Tan, 2009: 33).

Genel Teori kitabında klasik iktisatçılar ekonominin sürekli tam istihdam halinde olduğunu ve buna bağlı olarak çalışmak isteyenlerin reel bir ücret karşılığı iş bulabileceklerinin inancındalardı. Keynes'e bu yaklaşımı eleştirilmektedir. Klasikler, herhangi bir müdahale olmaksızın kendiliğinden denge sağlayan mekanizma ile işsizliğin önleneceğini savunurken Keynes bu görüşe karşı çıkmaktadır. Ona göre işsizlik tasarruf edilen paranın likit halde tutulması yerine yatırım yapılmamasından kaynaklanmaktadır (Turanlı, 2000: 188).

Keynes ile birlikte klasik okulun savunduğu devletin ekonomiye müdahale etmemesi görüşü önemini yitirerek devletin müdahale alanı genişlemiştir. Keynes'e göre ekonomi eksik istihdamda dengededir. Fiyat ve ücretler aşağı yönlü katıdır, yani esnek değildir. Fakat fiyat ve ücret esnekliği tam bir serbestlik halindeyken işsizliği ortaya çıkarır. Bu yüzden devlet, klasiklerin aksine ekonomiye müdahale ederek işsizliği azaltacak para ve maliye politikalarını kullanmalıdır (Sarıkaya, 2018: 29).

2.2.3. Neo- Klasik Yaklaşımına Göre İşsizlik

Neo-klasik iktisadi teorisi 1870'lerden 1920'ye kadar geçen yarım asırlık dönemde klasik 'değer teorisi'nde köklü değişiklikler yapan ve geçimlik veya doğal ücret anlayışından marjinal verim ücret anlayışına geçen aynı zamanda klasik görüşleri ve liberal ideolojiyi sürdüren iktisatçılardan oluşmaktadır. Neo-klasik teori klasik teorinin sınıf yapısını terk ederek yerine daha insan odaklı bir yaklaşımla bireyler topluluğunu öne sürmüş ve bireylerin tutumlarına vurgu yapmıştır (Kazgan, 2006: 16- 17). Neo-klasik iktisat görüşü klasik iktisat görüşünün devamı veya yenilenmiş versiyonu olarak ortaya çıkmış olması konusunda tartışmalar olsa da aslında klasik iktisatçılardan kopuşunu 'Marjinal Devrim' olarak isimlendirmiştir. Neo-klasikler, klasiklerin savunduğu emek- değer teorisi yerine fayda- değer teorisini öne sürmüşlerdir. Yani klasiklerin savunduğu bölüşüm teorisinden seçim teorisine geçiş yapılmıştır (Bekiroğlu, 2010: 21).

Birey tüketici olduğunda fayda maksimizasyonu sağlarken üretici konumuna geçtiğinde kar maksimizasyonu yapmaktadır. Bu bağlamda tüketici maksimum faydayı sağlarken sağladığı faydayı tüketim malları arasında paylaştırırken seçimini yapar ve üretici

de bu seçim karşısında üretimini gerçekleştirir. Dolayısıyla tüketicinin kararları üreticiyi doğrudan etkilemektedir. Yani burada talebi etkileyen faktör tartışmasız fayda faktörüdür. Temeli maksimum fayda üzerine inşa edilen neo-klasikler diğer bir isimle marjinalistler; fiyatların, ücretlerin, faiz ve karların nasıl belirleneceği üzerinde yoğunlaşmıştır. Ayrıca makro iktisat içerisinde bahsedilen uzun dönemli değişim analizleri yerini kısa dönemli mikro analize bırakmıştır. Bölüşüm teorisi gözden düşmeye başlarken fiyat teorisi giderek önem kazanmıştır (Doğangün Yasa, 2017: 286).

Neo-klasik görüş tarafları da klasikler gibi görünmez el ve tam istihdam fikrini benimsemişlerdir. Piyasa ekonomisi dışarıdan müdahaleye gerek kalmaksızın dengeli ve istikrarlı koşullar altında çalışır. Piyasa hakkında tam bilgiye sahip olan firmalar en yüksek ürünleri en düşük maliyetle elde etmeyi ve karı maksimize etmeyi amaçlamaktadır. İşgücü arzı ve işgücü talebi istihdam piyasasında karşı karşıya gelerek dengeli reel ücret düzeyi oluşturmakta ve tam istihdamı sağlamaktadır (Aslan, 2019: 1266). Neo-klasik teoriye göre piyasada işsizlikten söz etmek pek mümkün değildir. Klasik teorinin savunduğu piyasasının kendiliğinden dengeye gelmesi yerine neo-klasikler ücretlerin tam esnekliğinden dengeye gelmesini savunmaktadır (Uzunca, 2019: 31). Ancak işçiler marjinal verimliliklerine eşit olacak biçimde belirlenen ücreti kabul etmediklerinde işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu durumda parasal ücretin işçinin marjinal verimliliğine eşit olduğu noktada son bulmalıdır. Neo-klasikler işçilerin parasal ücretin altına düştükleri işlerde çalışmaya razı gelmeyip işi kabul etmemesinden dolayı isteğe bağlı bir işsizliğin olacağını savunmaktadırlar (Sungur, 2019: 8).

2.2.4 Neo- Keynesyen Yaklaşımına Göre İşsizlik

John Hicks Keynes'in Genel Teorisindeki görüşlerini 1937 yılında *Econometrica*'da yayınladığı "Mr Keynes and The Classic" adlı makalesinde klasik iktisadi teorinin temel ilkeleriyle birleştirerek iki kuramın sentezinden oluşan Neo-Keynes analizini ortaya çıkarmıştır. Hicks tarafından geliştirilen IS-LM modeli, hidrolik Keynesci olarak da adlandırılan neo-keynesyen sentezin gelişiminde temel alınmıştır. Hicks Keynes ve klasik yaklaşımlar arasında çok farkın olmadığını dile getirmeye çalışmıştır (Genç ve Bayraktar, 2018: 111).

Keynesyen görüşün ortaya çıktığı yıllarda eksik istihdam en önemli sorun olarak görüldüğü için enflasyon sorunu göz ardı edilmiştir. Neo-Keynes sentezinde enflasyon ise

tam istihdam sınırı aşıldıktan sonra söz konusu olmuştur (Ardıç ve Aydın, 2011: 111). Ancak 1950 yılından sonra istihdam sınırı aşılmadan enflasyonist gelişmelerin ortaya çıkması neo-Keynes sentez yaklaşımını sorgulamaya itmiştir. Bu sorunun çözümü Philips Eğrisi ile açıklanmaya çalışılmıştır (Paya, 2001: 182). Philips eğrisinde işsizlik ve enflasyon ters yönlü ilişki içindedir.

Hicks'in IS- LM analizi mal-para-tahvil piyasalarını kapsarken emek piyasasını kapsamamaktadır. Bu sebeple piyasa mekanizmasının kendiliğinden emeğin neden tam kullanımını sağlamadığını açıklayamamıştır. Bu eksikliği Modigliana emek piyasasını da kapsayan IS- LM analizinde piyasa ekonomisinin kendiliğinden tam istihdamı sağlaması istisnai bir durum olduğunu bunun için nominal ücretlerin katı olması gerektiğini ortaya koyan bir çalışma ile gidermiştir (Ünsal, 2015: 33- 34). Nominal ücretlerin katı olması durumu istek dışı işsizliğe neden olmaktadır. Hükümet işsizliği azaltmak adına genişletici maliye ve para politikaları uygulayarak piyasa ekonomisine müdahale etmelidir.

2.2.5. Monetarist (Parasal) Yaklaşımına Göre İşsizlik

Keynesyen görüşün karşıtı olarak 1960'lı yıllarda ortaya çıkan Monetarist teori önemli bir iktisadi düşünce akımıdır. İlk olarak 1968 yılında Karl Brunner tarafından ismi konan bu monetarizm veya paracılık iktisadi düşünce akımı Chicago Üniversitesi iktisatçılarından Milton Friedman tarafından geliştirilmiştir. Monetarist yaklaşım enflasyon olgusunu her zaman ve her yerde parasal bir olgu olarak kabul etmektedir. Ayrıca gereksiz uygulanan para ve maliye politikalarından uzak durulmasını ve devletin ekonomiye müdahale etmemesini dile getirmektedir. Çünkü bu gereksiz uygulanan politikalar tam istihdamı bozarak enflasyon ve işsizliğe sebep olabileceği görüşünü benimsemiştir. Monetarist toplumda devlet, hukuku ve düzeni koruyan, mülkiyet haklarını tanımlayan, onu ekonomik oyunun kurallarını değiştirmek için kullanan, anlaşmazlıkları tahkim eden ve uygulayan, rekabeti geliştiren, ekonomi için parasal bir çerçeve sağlayan ve koruyan bir örgüt olarak görülür. Ancak gerekli özeni göstermemesi durumunda devlet kavramı bir sorun haline almaktadır. Bu sebeple monetaristler devletin ekonomideki statüsünü düşürme taraftarındalardır. Onlara göre devlet müdahalesi olmadan kendi haline bırakıldığında ekonomide istikrarsızlık görülmemektedir (Doğangün Yasa, 2017: 292).

Monetaristlerin en temel sorunu olan bu enflasyon olgusunun temel nedeni para arzının aşırı ve gereksiz biçimde artışıdır. Ekonomide sadece para önemlidir diyen

monetaristler fiyat istikrarı üzerinde önemle durmuşlardır. Friedman, Keynes'in emek arzı nominal ücretin bir fonksiyonu olduğu görüşünü eleştirerek emek arzının reel bir ücretin fonksiyonu olduğu görüşünü savunmaktadır (Tüzün, 2019: 18).

Monetarist yaklaşım taraftarları klasik iktisat yaklaşımının aksine serbest piyasa ekonomisinin kendi iç dinamikleri sayesinde istikrarlı bir model olduğunu savunsalar da; ekonominin her zaman tam istihdam durumunda olmadığını da kabul ederler. Monetaristler, insanların daha iyi bir iş arama veya işsizlik ödeneği aldıkları için belirli bir süre işsiz kalabileceklerine ve böylece ekonomide 'doğal işsizliğin' her an ortaya çıkabileceğine inanmaktadırlar (Aktan, 2010: 170). Milton Friedman tarafından geliştirilen doğal işsizlik oranı istikrarlı fiyat düzeyine karşılık gelen bir işsizlik oranıdır. Monetarist yaklaşım toplam talebi arttırarak işsizlik oranının kısa vadede geçici olarak düşebileceğine; ancak uzun vadede doğal işsizlik oranından düşük olmayacağına, bunun denge işsizlik düzeyi olduğuna ve bu düzeyin toplam talepten bağımsız olduğuna inanırlar. Kısa vadede talepteki artışın işsizlik oranını doğal işsizlik oranından daha düşük hale getirmesine rağmen uzun vadede daha yüksek talebin daha yüksek enflasyona yol açacağını belirtmişlerdir (Tunay, 2007: 174).

2.2.6 Yeni Klasik Yaklaşım Göre İşsizlik

Yeni klasik teori R. Lucas, T. Sargent, R. Barro, N. Wallece gibi iktisatçılar ile 1970'li yıllarda Keynesyen iktisat teorisine karşı olarak ortaya çıkan bir teoridir. John F. Muth 1961 yılında yayınladığı "Rational Expectations and the Theory of Price Movements" adlı çalışmasından yola çıkarak Rasyonel Beklentiler Modelini ortaya atmıştır. Rasyonel Beklentiler Teorisi olarak da bilinen Yeni Klasik Teoriye göre piyasaların sürekli temizlendiği görüşü öne sürülmektedir. Yeni klasik yaklaşımda fiyatlar ve ücretler esnektir. Piyasada tam rekabet söz konusudur. Ekonomide oluşan bir denge sorununda esnek olan fiyat ve ücret kendiliğinden denge mekanizması ile birlikte dengeye gelerek piyasayı temizlemiş olur. Dengede olan bir piyasada yeni klasik teoriye göre toplam arz toplam talebe eşit olmalıdır. Bu durum düzgün işleyen bir piyasada mümkündür. Beklentilerin uyarıcı değil de rasyonel olduğu düşüncesine hakim olan yeni klasik yaklaşıma göre hükümetin uygulayacağını önceden açıkladığı (sürpriz olmayan) politikalar ne kısa dönemde ne uzun dönemde işsizlik haddini etkilemez. Ancak önceden açıklanmayan (sürpriz) politikalar kısa dönemde işsizlik hadlerini etkilerken uzun dönemde etkilememektedir (Ünsal, 2005: 37).

Rasyonel Beklentiler Modeli'ne göre ekonomik hayatta bireylerin rasyonel beklentilere sahip olacaklarını ve bundan sebeple bireylerin ekonomik politikalar karşısında tavır alarak beklenen sonuçları değiştirebileceklerini ileri sürmektedirler (Aktan, 20008: 176). Yani bireyler ekonomide geleceğe dair en iyi bilgiye sahip oldukları için verdikleri karar karşısında hata yapmaları söz konusu değildir. Bu teoride böylesine düzgün işleyen bir piyasanın tüketici veya üreticiyi korumak için devlet tarafından hiçbir şekilde müdahale edilmemesi gerektiğine inanmışlardır. Bu piyasada işsizliğe izin verilmemektedir. Eğer ortada bir işsizlik durumu söz konusu ise bu ancak iradi ve geçici işsizliktir (Dinler, 2011: 330).

2.2.7 Yeni Keynesyen Yaklaşım Göre İşsizlik

1980'li yıllarda J. Taylor, G. Mankiw, S. Fisher, M. Okun, M. Parkin gibi iktisatçılar yeni klasik iktisada tepki olarak Yeni Keynesyen Teoriyi geliştirmişlerdir. Keynesyen kelimesine yeni ifadesinin eklenmesi köken olarak Parkin'e dayanmaktadır (Bilir, 2017: 192). Keynesyen iktisatçılar piyasa ekonomisinin zayıflıklarını veri olarak kullanarak makro sorunları nasıl aşacağını sorgulamışlardır. Öte yandan yeni Keynesyen iktisatçılar ise ortaya çıkan makro sorunların hangi mikro davranışların sonucu olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Bu bağlamda Keynesyen görüşün varsayımları birçok yönden değişerek farklı bir yaklaşım geliştirilmiştir. Bu yaklaşımı kavramlaştıran başlık ise "Yeni Keynesyen" olarak adlandırılır (Fisunoğlu, Köksel Tan, 2009: 54).

Rasyonel beklentiler teorisini kabul eden yeni Keynesyenlere göre beklentiler rasyonel olabilir. Fakat ücretlerin ve fiyatların yapışkanlığı bir dengesizliğe yol açacağı durumda piyasaların sürekli temizlenmediğini ileri sürmüşlerdir. Yani dengesizliğin kendiliğinden ortadan kalkmayacağını da ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda piyasaların temiz olmamasının en temel nedeni ücret ve fiyat yapışkanlığıdır. Hükümetin uygulayacağı politikaları önceden açıklaması (sürpriz olmayan) hem kısa dönemde hem de uzun dönemde işsizlik haddini etkilemektedir. Bu durum yeni klasikler tarafından geçersiz kabul edilmiştir (Ünsal, 2005: 38). Ücret ve fiyat yapışkanlığı ekonomik dalgalanmalarda önemli bir rol oynamaktadır. Yeni klasiklerin savunduğu beklenmeyen toplam talep değişimlerinin hasıla ve istihdamı etkileyebileceğinin aksine yeni Keynesyenler beklenen toplam talebin de böyle etkilere sahip olacağını savunurlar (Aslan, 2008: 182).

Yeni Keynesyen teorisinin önemseydiği konulardan biri olan histeri işsizlik, geçici olarak ortaya çıkan şokun işsizlik oranını yükseltmesi ve şok ortadan kalktığında bile işsizliğin eski

düzene yani doğal işsizlik seviyesine tekrar geri dönmemesi halini ifade etmektedir. Bu bağlamda cari işsizliğin nedenleri geçmiş dönemde oluşan işsizliktir (Sarıpek ve Kesici, 2010: 35).

Yukarıda iktisat okullarında var olan işsizlik teorileri incelenmiştir. Bu bölümünün devamında ise işsizlik kavramının dünyadaki ve Türkiye'deki boyutu ele alınarak OECD genelinde bazı ülkelerin ardından Türkiye'deki işsizlik oranları incelenecektir.

2.3. Dünyada İşsizlik

İlk çağlardan günümüze kadar insanlık tarihi boyunca bireylerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için her dönemde ve o dönemlerin koşulları çerçevesinde iş bulma çabası sürmüştür. İnsanlık tarihinin yönünü değiştiren, bireylerin ve toplumların yaşamında köklü değişikliklere neden olan Sanayi Devrimi, işsizlik kavramının varlığını belirginleştirmiş, derinlemesine incelenme konusunda işsizlikle ilgili araştırmalara niteliksel bir boyut kazandırmıştır (H. Aslan ve M. Aslan, 2017: 104). Dünya ekonomisinde uzun yıllardan günümüze kadar gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerin karşılaştığı oldukça büyük bir sorun ve küresel bir konu olan işsizlik olgusu azalan üretim, ekonomik daralma gibi olumsuz durumlarla sosyal, psikolojik ve ekonomik sorunları beraberinde getirmektedir. İşsizlik, ülkelerin gelişme seviyelerine bakılmaksızın en gelişmiş ülkeler dahil neredeyse her ülkenin ciddi sorunu olup kronik bir problem haline gelmiştir. Sanayi toplumundan bilgi topluma doğru geçiş yapan gelişmiş ülkeler ve sanayi toplumuna ilerlemek için çaba gösteren gelişmekte olan ülkelerde emeğin yerine bilgi faktörü yoğun olarak kullanılmıştır. Ekonomik ve sosyal bir dönüşüm olan bu süreç, çalışma hayatı boyunca daha az iş ve karşılığında daha fazla işsiz bireyi getirirken, daha az emek, daha fazla bilgi ve hizmet daha yüksek teknoloji ve birçok getiriye sağlamıştır (Özsağır, 1997: 283).

18. yüzyılın yarısından itibaren sanayi devrimi ile birlikte işsizlik bir sorun haline almıştır. 18. yüzyıl sonları ve 19. yüzyılda o dönemde uygulanan liberalizm piyasa koşulları içinde işsizliğin kendiliğinden çözülebileceği inancı hakimdi. 20. Yüzyıla gelindiğinde ise işsizlik ekonomik ve sosyal bir hastalık olmakla birlikte güvenlik altına alınması gerekli bir sorun olarak görülmüştür. 1909 yılında Bern, Basel, Köln ve Leipzig'de belediyelerin yardımlarıyla "gönüllü işsizlik sigortası" kurulmuştur. Bu gelişme İsviçre Kantonlarında zorunlu işsizlik sigortası olarak uygulanmış fakat uzun sürede başarısını koruyamamıştır. 1911 yılında ise, İngiltere'de ilk zorunlu işsizlik sigortası olan Milli Sigorta Kanunu ile pasif

istihdam politikası uygulanmış (Sürücü, 2014: 5). Aslında işsizlik riskine karşı alınan ilk önlemler 19. yüzyılda Avrupa ülkelerinde çırak- kalfa- usta düzeninde çalışan Lonca sistemi içerisindeydi. Lonca sisteminin oluşturduğu yardımlaşma sandıkları ve dayanışma dernekleri gönüllü bir yapıya sahipti. Sendikaların işsizliğe karşı aldığı önlemler çerçevesindeki bu tür sigorta faaliyetlerinin başlangıç tarihi kesin olarak bilinmemektedir. Ayrıca sendikacılığın gelişmeye başladığı 19. Yüzyılda gelişmiş ülkeler içinde yer alan Almanya, ABD, Fransa, İngiltere, Norveç, İsveç ve İsviçre’de üyelerine işsizlik ödeneği veren sendikalar mevcuttur. Gelişmiş ülkelerin büyük sorunu olan işsizlik 1929 yılında Büyük Buhran ile gün yüzüne çıkmıştır. İşsizlik sigortalarının işlevlerini yitirmesi işsizliğin ciddi boyutlara ulaşmasında büyük rol oynamıştır. Büyük Buhranın yarattığı tahribat ile iktisat politikalarında Keynesçi anlayışın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Keynesyen anlayış işsizliği talep yetersizliğine bağlamış ve ekonomi tam istihdam seviyesine gelene kadar yükseltilmesini önermiştir (Şahin ve Güler, 2021: 110). 1929 Büyük Buhran zamanına kadar işsizlik bir problem olarak görülmemiştir. Çünkü bu dönemde klasik iktisat anlayışına göre ekonomide tam istihdam durumu söz konusu olmuştur. Öyle ki bireylerin işsiz kalması kendi kusurlarından kaynaklı olduğu inancı içermektedir. İşsizlik II. Dünya Savaşından sonra toplumlar tarafından ciddi boyut olarak görülmeye başlanmıştır. Büyük Buhran sonucunda tüm dünyaya yayılan kriz sonucu gerileme işsizliğe sebep olup üretim ve milli gelirden gerilemeye yol açmıştır. II. Dünya Savaşından sonra ekonomik kalkınma çalışmaları başlatan Keynesçi anlayış, sanayileşmiş batılı ülkelerde tam istihdam açısından altın çağını yaşamıştır. Ekonomik büyümenin istihdam hacmini artırması çalışanların durumunda genel olarak iyileşme sağlamıştır (Özsağır, 1997: 283- 286).

1973 yılında ortaya çıkan küresel ölçekli Petrol Krizi ile Keynesyen ekonomi politikaları terk edilmiş ve altın çağ dönemi son bulmuştur. Keynesyen ekonomi politikaları yerini neoliberal ekonomi politikaları almıştır (Çeştepe ve Güdenoğlu, 2017: 121). 1980 yılından itibaren ekonomiye uygulanan neoliberal politikalar ve özelleştirmeler, güçsüzleşen sendikalar, ucuz işgücü arayışına giren çok uluslu şirketler gibi faktörler yüzünden tüm dünyada işsizlik oldukça önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu gelişme tüm dünyayı etkilerken Türkiye’yi de etkisi altına almış ve 1980’lerden günümüze kadar işsizlik giderek ağırlaşmıştır (Güney, 2010: 239- 240). İşsizliğin düzenli bir şekilde artışı dünya ekonomilerinin istihdam yaratma konusunda başarısız olduklarını göstermektedir. Buhar makinesinin icadı sanayi devriminin doğuşuna ön ayak olmuştur. Sanayi devimi ile birlikte artan fabrika sistemi kapitalizmi ortaya çıkarmıştır. Kapitalizmin ortaya çıkması, sanayileşme sürecinde olan

lkeler arasındaki rekabet oluşumuna ve uzun süreli krizlere neden olmuştur (Uyanık, 2008: 211). 1950'lerden 1970'lere kadar süren "altın ağ" yerini günümüz küresel dünyasında ciddi boyutlara ulaşan işsizlik sorununa bırakmıştır. İşsizliğin küresel bir boyut olması dışında ekonomik büyümelere rağmen yeterli iş imkanları yaratılmaması da bir o kadar önemlidir (nsz, 2012: 2). Dünyada 1980'lerde başlayan ekonomik yapılanmaya uyumlu gelişme sosyal alanda gelişmelere uyum sağlayamamış ve bu alanda sorunlar artmıştır. OECD lkelerinin geneline bakıldığında canlanan ekonomilere rağmen ortalama işsizlik oranı artma eğilimini srdrmştir.

1980'lerden günümüze kadar giderek ağırlaşan işsizlik sorunu karşısında neo-liberal politikalara uyum sağlanma çerçevesinde emek piyasalarında esnekliğe yönelinmiştir. Bu esneklik uygulamaları emek piyasasında a-tipik istihdam biçimleri olarak tanımlanan geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, ağrı üzerine çalışma gibi güvencesiz istihdam biçimlerini arttırmıştır. Bu esnek çalışma biçimlerinin işsizliği azaltacağı yönünde söylemler bulunmaktadır (Ulukan, 2020: 3). Ancak esnekleşen emek piyasası ile artan yeni istihdam biçimleri küreselleşmenin hızını artırarak sendikaların gücünde ve sendikalaşma oranlarında ciddi bir düşüş eğilimine girmesine neden olmuştur (Başol ve Yalçın, 2020: 881).

Küreselleşen dünyaya ayak uyduramayan ülkeler 1990'lı yıllardan sonra krizlerle sık sık karşılaşmıştır. Daha çok az gelişmiş ülkelerde yoğun olarak yaşanan küresel krizler; ekonomik krizlere, ekonomik krizler de ekonomideki daralmalar yüzünden işsizliğe yüksek oranda sebep olmaktadır (Yılmaz ve etin, 2007: 20). Bu krizler; Avrupa Döviz Kuru Mekanizması Krizi (1992- 1993), Meksika Krizi (1994- 1995), Asya Mali Krizi (1997), Rusya Ekonomik Krizi (1998) ve Türkiye Krizleri (1994, 2000, 2001, 2008, 2018, 2021) şeklinde sıralanabilir. Art arda gelen ekonomik krizler dünya ekonomisini sarsmıştır (Danışoğlu, 2007: 2). Bu bağlamda 2008 yılında yaşanan küresel kriz en iyi örneklerden biridir. İşsizliğin mevcut olandan daha yüksek oranda artmasında krizin pek çok makro ekonomik değişkeni etkilemesinde etkin rolü vardır (Güriş ve Yaman, 2018: 137).

İşsizlik sorunu ekonomik büyüme ile birlikte kendiliğinden çözülebilecek bir durum değildir. Özellikle 2000'li yıllardan sonra ekonomik büyüme yüksek oranda verimlilik artışı göstermesine rağmen istihdama yansımamıştır. Bu da işsizliğin çözümü konusunda ulusal politikaların önemini arttırmıştır. Bu nedenle dünyada birçok ülke ulusal politikalarını gözden geçirmiştir (Erdayı, 2009: 157).

Aşağıda OECD ülkelerinin 1980 sonrası işsizlik oranları tablolaştırılmıştır. Dünyadaki işsizlik boyutunun oranları nasıl etkilendiği kısaca bahsedilecektir.

Tablo 2.1. OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%) 1980-2020

1980- 2012 Yılları OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranı									
ÜLKELER	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
ABD	7,14	6,19	6,90	5,61	3,99	5,07	9,62	8,95	8,07
ALMANYA	-	-	-	8,25	8,08	11,3	6,96	5,83	5,38
AVUSTURYA	-	-	-	4,24	3,93	5,63	4,84	4,57	4,88
BELÇİKA	-	8,26	6,55	9,68	6,88	8,43	8,31	7,16	7,56
ÇEKYA	-	-	-	4,01	8,78	7,94	7,29	6,71	6,97
DANİMARKA	-	6,66	7,17	6,72	4,33	4,84	7,76	7,75	7,80
FİNLANDİYA	-	-	3,17	15,4	9,78	8,40	8,54	7,96	7,80
FRANSA	-	10,4	9,37	11,9	9,56	8,87	9,26	9,18	9,76
GÜNEY KORE	-	-	2,46	2,07	4,42	3,75	3,70	3,40	3,22
HOLLANDA	-	8,45	6,08	8,36	3,67	5,88	5,00	4,99	5,82
İNGİLTERE	-	11,2	6,83	8,64	5,46	4,82	7,86	8,10	7,96
İRLANDA	-	16,8	13,4	12,3	4,50	4,63	14,5	15,4	15,5
İSPANYA	-	-	15,5	20,7	11,9	9,17	19,8	21,4	24,8
İSVEÇ	-	2,88	1,72	8,80	5,60	7,64	8,57	7,76	7,96
İSVİÇRE	-	-	-	-	-	-	4,80	4,40	4,48
İTALYA	-	8,14	8,87	11,2	10,0	7,78p	8,54	8,50	10,8p
JAPONYA	2,01	2,62	2,11	3,15	4,72	4,42	5,05	4,58	4,35
KANADA	7,55	10,6	8,15	9,51	6,82	6,76	8,12	7,56	7,33
LİTVANYA	-	-	-	-	16,4	8,32	17,8	15,4	13,4
NORVEÇ	-	-	5,22	4,93	3,24	4,53	3,73	3,40	3,30
POLONYA	-	-	-	-	16,1	17,9	9,67	9,65	10,1
PORTEKİZ	-	9,15	4,80	7,18	5,07	8,76	11,9	13,4	16,5p
SLOVENYA	-	-	-	-	6,74	6,54	7,30	8,24	8,91
TÜRKİYE	-	-	-	-	-	9,51	11,1	9,14	8,43
YUNANİSTAN	-	-	-	-	11,2	10,0	12,7	17,9	24,5
OECD GENEL	5,56	8,44	6,76	8,56	7,44	7,53	8,90	8,85	9,42
2013- 2020 Yılları OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranı									
ÜLKELER	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
ABD	7,38	6,17	5,29	4,87	4,35	3,90	3,67	8,09	
ALMANYA	5,24	4,99	4,63	4,13	3,76	3,40	3,15	4,18*	
AVUSTURYA	5,36	5,64	5,73	6,03	5,52	4,86	4,51	5,39	
BELÇİKA	8,45	8,53	8,50	7,86	7,10	5,96	5,37	5,56	
ÇEKYA	6,97	6,12	5,06	3,97	2,91	2,27	2,02	2,55	
DANİMARKA	7,39	6,88	6,30	6,01	5,82	5,12	5,06	5,65	
FİNLANDİYA	8,30	8,75	9,46	8,92	8,77	7,43	6,74	7,72	
FRANSA	10,3	10,3	10,3	10,0	9,43	9,03	8,43	8,02	
GÜNEY KORE	3,10	3,49	3,59	3,67	3,68	3,83	3,78	3,94	
HOLLANDA	7,24	7,42	6,89	6,03	4,89	3,84	3,40	3,83	
İNGİLTERE	7,60	6,18	5,38	4,89	4,40	4,08	3,83	4,48	
İRLANDA	13,8	11,9	9,96	8,41	6,74	5,77	4,97	5,65	
İSPANYA	26,1	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	
İSVEÇ	8,00	7,93	7,40	6,95	6,68	6,33	6,77	8,29	
İSVİÇRE	4,75	4,83	4,80	4,92	4,80	4,71	4,39	4,82	
İTALYA	12,4	12,8	12,0	11,7	11,3	10,7	10,0	9,28	
JAPONYA	4,03	3,59	3,38	3,12	2,81	2,44	2,35	2,77	
KANADA	7,13	6,94	6,94	7,05	6,40	5,89	5,73	9,56	
LİTVANYA	11,8	10,7	9,13	7,90	7,12	6,18	6,28	8,52	
NORVEÇ	3,76	3,63	4,50	4,76	4,19	3,88	3,70	-	
POLONYA	10,3	9,02	7,53	6,19	4,88	3,86	3,28	3,17	
PORTEKİZ	17,1	14,6	13,0	11,5	9,22	7,17	6,67	7,12p	

SLOVENYA	10,2	9,79	9,03	8,03	6,60	5,16	4,47	5,00
TÜRKİYE	9,05	9,96	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	13,1
YUNANİSTAN	27,5	26,5	24,9	23,5	21,5	19,3	17,3	16,4
OECD GENEL	9,73	9,24	8,64	8,03	7,23	6,46	6,14	7,02

Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

*Tahmini değer / p: geçici değer

1973 Petrol Krizi sonucu ortaya çıkan yüksek enflasyon işsizliği de peşinde sürüklemiştir. İşsizliğin yükselmesi ile birlikte ABD'nin, kullandığı maliye politikasına karşı güveni sarsılmıştır. ABD dünya geneline bakıldığında en büyük ulusal ekonomiyeye sahiptir. Ekonomik daralma sürecine giren ABD de 2001 yılında yaşanan kriz ile birlikte işsizlik artmaya başlamıştır. 2000 yılında %3.9 olan işsizlik oranı 2005 yılında %5'lere kadar çıkmıştır. 2008 yılında ABD de ortaya çıkan küresel ekonomik kriz birçok ülkeyi gelişmişlik seviyelerine bakılmaksızın etkisi altına almıştır. Kriz sonrası 2010 yılında yaklaşık olarak işsizlik oranı %9.6 oranına yükselmiştir. 2010 yılından sonra toparlanmaya başlayan ABD ekonomisinde işsizlik oranı %8'lere düşmüştür.

II. Dünya Savaşı sonrası büyük ekonomik gelişme gösteren Almanya 1990'lı yılların sonlarında yapısal sorunların altından kalkamayarak 2001 ve 2002 yıllarında ekonomik büyümeyi durma noktasına getirmiş, 2003 yılında ise gerilemeye başlamıştır (Şanlıoğlu, 2005:350). 2005 yılında %11'lere ulaşan işsizlik oranı da bunun göstergesidir. 2008 Krizinden zararsız çıkan Almanya "kısa mesai" uygulamasıyla birçok bireyin işsiz kalmasını engellemiştir. 2005 yılından 2020 ye kadar işsizlik oranları düşme eğilimine girmiştir. Son 10 yıl sonrasında ilk kez 2020 yılında artan işsizlik ise covid-19'dan kaynaklanmaktadır.

Güney Kore, Kore Savaşından sonra dünyadaki en fakir ülkelerden biriyken yavaş yavaş toparlanan ekonomisiyle çarpıcı bir dönüşüm sağlayarak endüstriyel bir ülke haline gelmiştir. Öyle ki 1997 Asya Krizi'ni bile kısa bir sürede atlatmıştır. İşsizlik oranlarının düşük olması da içinde bulunduğu ekonomisiyle ilişkilidir. 1995 yılında %2.1 olan işsizlik oranı krizin etkisiyle yükselmiş ve 2000 yılında %4 oranlarına kadar gerilemiştir. Oluşturduğu sağlam ekonomik altyapıyla beraber işsizlik oranları düşme eğilimine geçmiştir.

Tablo 2.1.'e bakıldığında OECD genelinde işsizlik oranı 1980 yılında %5,56 iken 1985 yılında bu oranın 8,44 düzeyine çıkması küreselleşen dünyaya ayak uyduramadıklarının göstergesidir. OECD ülkelerinin bazılarında bakıldığında zaman zaman işsizlik oranlarında azalma ya da artma durumu söz konusudur. 1990 yılında %6,76 oranına sahip OECD geneli işsizlik oranı 90'lı yıllarda dünya ekonomisinde yaşanan krizler sebebiyle yükselmiştir. OECD ülkelerinin geneli bakıldığında özellikle kriz ve kriz sonrası dönemlerde

işsizlik oranlarında artış görülmektedir. Kriz ve kriz sonraları artan işsizlikle mücadele edebilen ülkelere bakıldığında Güney Kore, Avusturya, Almanya, Çek Cumhuriyeti ve Polonya görülürken, mücadele konusunda başarısız kalıp işsizlik oranlarının artışı gördüğümüz ülkeler Yunanistan, İspanya, Portekiz ve İrlanda'dır.

2.4. Türkiye'de İşsizlik

Türkiye'de hala varlığını sürdüren önemli bir sorundur. Bu sorunun temelinde sanayileşmenin istenen bir düzeyde olmaması, artan nüfusa karşı istihdam olanaklarının yaratılmaması ve halen daha tarım toplumu niteliğinden kopamaması gibi yapısal özellikler yatmaktadır. İşsizliğin tarihsel gelişimi ülkemizde 1988 öncesi ve 1988 sonrası olarak incelenmektedir. Bunun sebebi istatistiklerin hazırlanmasıyla ilgilidir. 1988 öncesinde işsizlik istatistikleri konusunda nüfus istatistikleri, işgücü ile ilgili istatistikler, Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) ve İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun (İİBK) istatistikleri olmak üzere mevcut dört kaynaktan hesaplanmaktaydı. Bu istatistikler yeterince güvenilir değildir. Çünkü nüfus istatistiklerinde soru sorularak işsizlik ölçülürken, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK)'nin istatistiklerinde kuruma başvuran işçiler hesaplanarak işsizlik ölçülmektedir (Biçerli, 2011: 474). 1988 sonrasında günümüze kadar olan dönemde Türkiye'deki işsizlik sorununu tam anlamıyla anlaşılır kılabilmek için 1988 öncesi döneme ait işsizliğin de ele alınması gerekmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin kuruluş tarihi olan 1923 yılından itibaren 1988 yılına kadar işsizlik gelişimine yer verilmiştir.

İzmir İktisat Kongresi henüz Cumhuriyet ilan edilmeden önce 17 Şubat- 4 Mart tarihleri arasında toplanmıştır. Bu kongrenin toplanma amacı ülkenin politik bağımsızlık hedefinin ekonomik bağımsızlıkla tamamlanması ve ekonomi politikasının geleceğiyle ilgili bilgi vermesidir. Aynı zamanda kongrenin sonuçlarına bakıldığında serbest teşebbüsün önünün açılması sanayi sektörünün lehine işlemiş ve sektörü hareketlendirmek için yol belirlemede yardımcı olmuştur (Atağenç, 2017: 93- 94). Ancak o yıllardaki sanayi sektörünün yapısının iyi olmayışı ve yetersiz teknoloji bireylerin tarım sektörüne yönlendirilmesine sebep olmuştur.

1929 Büyük Buhranın yarattığı tahribatla birlikte tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de işsizlik olgusu ciddi boyuta ulaşmıştır. Artan işsizlik oranının önüne geçebilmek için 1930'lu yıllarda I. ve II. Beş Yıllık Sanayi Planları hazırlanmış ve uygulanmıştır. 1930- 1939 yılları Türkiye'nin sanayileşmede ciddi adımlar attığı yıllar olarak bilinir. Türkiye II. Dünya

Savaşı'na girmemesine rağmen savaş ekonomisi altında ağır yaralar almıştır. 1930'lu yılların politikalarında daralmaya gidilmiş, yetişkin nüfusun büyük çoğunluğunun askere alınması sonucunda yarı yarıya üretimde gerileme meydana gelmiştir. Bu bağlamda 1940- 1945'li yıllar iktisadi gelişme sürecinin durması, yani “bir kesinti” dönemi olarak adlandırılır (Boratav, 2018: 76- 90). 1950 yılında Demokrat Partinin iktidara gelmesiyle birlikte Türkiye’de 1960’lı yıllara kadar stratejik olarak yönetilecek olan liberal politikalar uygulanmıştır. Makineleşmenin yayılmasıyla birlikte artan üretim sonucunda sanayi sektörü genişleyerek milli gelirdeki payı artmıştır. Bu durum ise ücretli işçiliğin yaygınlaşarak işçi sayısının artışına sebep olmuştur (Yıldırım ve Şahin, 2015: 120). 1960 yılından sonra iktisat politikalarında planlı dönem başlatılmıştır. 1962 yılında kabul edilen I. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963 yılında yürürlüğe girerek ekonomide ithal ikameci politikasına dayalı sanayileşme dönemi başlamıştır. 1973 yılında petrol fiyatlarındaki ani sıçrama neticesinde ortaya çıkan kriz, dış açıklık ve dış borcun yükselmesi ülkenin ekonomisinin daralmasında etkili sebepler olmuştur. Aşağıda Tablo 2.3.’de Türkiye’nin kuruluş tarihi olan 1923 yılından itibaren işsizlik verileri sunulmaktadır.

Tablo 2.2. Türkiye’de İşsizlik Oranı (%), 1923- 1988

Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı
1923	9.1	1945	3.1	1967	4.8
1924	6.9	1946	2.7	1968	5.2
1925	5.3	1947	2.5	1969	5.9
1926	5.1	1948	2.3	1970	6.4
1927	4.2	1949	1.8	1971	6.8
1928	3.8	1950	1.5	1972	6.3
1929	3.2	1951	1.7	1973	6.8
1930	3.2	1952	1.9	1974	7.3
1931	4.5	1953	2.8	1975	7.6
1932	4.5	1954	3.2	1976	9.0
1933	3.9	1955	3.1	1977	10.0
1934	3.2	1956	3.2	1978	10.1
1935	3.3	1957	2.8	1979	8.9
1936	2.9	1958	2.9	1980	8.3
1937	2.7	1959	2.9	1981	7.3
1938	2.1	1960	3.1	1982	7.2
1939	2.1	1961	3.4	1983	7.9
1940	2.4	1962	3.4	1984	7.8
1941	3.0	1963	3.4	1985	7.3
1942	3.4	1964	3.5	1986	8.1
1943	2.9	1965	3.7	1987	8.5
1944	3.1	1966	3.6	1988	8.7

Kaynak: Biçerli, 2011: 475

Tabloda Cumhuriyetin başlangıcında işsizlik oranlarının yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir. 1930 yılına kadar sürekli azalma eğiliminde olan işsizlik oranı 1931- 1933 yılları arasında yükselişe geçmiştir. 1933 yılından itibaren ufak iniş- çıkışlar gösterse de genel olarak sürekli azalan işsizlik oranı 1950 yılında en düşük seviyeye ulaşmıştır. İşsizlik oranındaki bu düşüş eğilimi planlı dönem sonrasında tersine dönmüştür. 1960 yılından itibaren sürekli artış eğilimi gösteren işsizlik oranı 1978 yılında %10.1 seviyesine yükselmiştir (Biçerli, 2011: 476). 1970'li yılların sonunda ortaya çıkan krizlerin atlatılması ve işsizlik oranlarının düşürülmesi için askeri darbe sonrası alınan ekonomik istikrar kararları, 1980 yılında Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (DB) destekli istikrar programları yürürlüğe konulmuştur. Askeri darbe sonrası baskı altına alınan reel ücretlerde ciddi düşüş yaşanmış olması aynı zamanda grev ve toplu sözleşme hakkının işçi çıkarmaya karşı yasaklanması da işsizlik oranlarında düşük bir azalma sağlayabilmiştir (Kesici, 2010: 11- 14).

1980 yılına gelindiğinde siyasal ve toplumsal anlamda sıkıntı yaşayan Türkiye ekonomik anlamda da zorlanmış ve yeterince büyüme sağlayamamıştır. Bu durum da istihdamı sıkıntıya sürüklemiştir. 24 Ocak Kararları ile birlikte ithal ikameci modeline dayanan sanayileşme stratejisi yerine ihracata dayalı sanayileşme stratejisi dönemine geçilmiştir. İstihdam politikalarını derinden etkileyen bu önemli değişim Türkiye'de uygulanan ekonomi politikaları açısından dönüm noktası kabul edilmiştir. İhracata dayalı sanayileşme stratejisinde ekonomik büyüme dış ticaretteki rekabet imkanlarının genişletilmesine bağlıdır. Bu bağlamda ücret hadlerinin değiştirilmesi üzerine yoğunlaşmıştır (Karabulut, 2007: 33). 24 Ocak Kararları kapsamında faiz oranları arttırılmış, özel sektör sübvansiyonları, Merkez Bankası avansları ve emisyon hacmi aşağı doğru çekilmiştir. Yabancı para birimlerine karşı Türk lirası %48,6 devalüe edilerek ihracat gelirleri muaf tutulmuş ve ihracat kredileri içindeki vergiler kaldırılmıştır (Karaçor ve Alptekin, 2006: 309). Rekabete açılan ülke kayıtdışı işgücüne sebep olmuştur. Bu da işgücü piyasasında dengesizlikler yaratmıştır. İstihdam sorununun önüne geçilememesiyle beraber işsizlik Türkiye'de resmen kronik bir hal almaya başlamıştır. Körfez Savaşı, 1994 Krizi, 1998 Asya ve Rusya Krizi, 1999 depreminin ardından 2001 krizi ile birlikte Türkiye ekonomisi ciddi bir boyutta etkilemiştir (Boratav, 2018: 214). Dalgalanmaların neticesinde kırılğan bir yapıya dönüşen ekonomi 2001 krizinin ardından işsizlik oranları çok yüksek oranda artmıştır. 2008 yılında ABD'de başlayan finansal kriz reel sektöre de yayılarak küresel bir ekonomik kriz haline gelmiştir. Küresel krizin getirdiği işsizlikle mücadelede Türkiye ciddi manada

direnç göstermiş ve başarı da elde etmiştir. Bu başarıda istikrarlı ve sağlam ekonomik büyümenin ve uygulanan istihdam politikalarının etkisi oldukça yüksektir. Ancak başarı göstermesi hiç etkilenmediği anlamına da gelmemektedir. Artan petrol fiyatları ve yükselen enflasyon karşısında ekonomik büyüme gözle görülür biçimde yavaşlamıştır. Yukarıdaki bilgiler ışığında 1988 yılından günümüze kadar ki işsizlik gelişimine baktığımızda 24 Ocak kararlarıyla uygulanan liberal politikalar işsizliğin artmasının önüne geçememiştir. Yaşanan krizler akabinde artış sergileyen ve belli bir seviyenin altına düşmemeye başlayan bir sorun halini alan işsizlik halen günümüzde istihdam yaratamayan bir büyümeye dönüşerek kronikleşmiştir. 1988 sonrası işsizlik ölçümleri 2000 yılına kadar TÜİK'in (eski adıyla Devlet İstatistik Ofisi) yılda iki kez, 2000 yılından sonra ise yılda dört kez yayınladığı Hane Halkı İşgücü Anketleri ile yapılmaktadır. Bu tarihten önceki istatistiklerde işsizlik sayısı; içinde hem aktif hem pasif işsizlerin (gücenmiş işçiler) bulunduğu bir grup, hem de sadece aktif işsizlerin hesaba alındığı diğer grup olmak üzere iki şekilde hesaplanırken, 1988 sonrasında gücenmiş işçiler “işgücünde olmayanlar” grubunda ele alınmıştır. Hane Halkı İşgücü Anketlerinin 1988'den sonra Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) normlarına tamamen uygun bir şekilde gerçekleştiği, teknik olarak yeterli güce sahip olan TÜİK'in işsizlik oranını kabul edilebilir ve marjinal hata payı içinde ölçtüğü söylenebilir (Biçerli, 2011: 474). Bu bağlamda aşağıdaki Tablo 2.4'te 1988-2020 yılları arası işsizlik oranları incelenip yorumlanmıştır.

Tablo 2.3. Türkiye'de İşsizlik Oranı (%), 1988- 2020

Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı
1988	8.4	2005	10.6
1989	8.6	2006	10.2
1990	8.0	2007	10.3
1991	8.2	2008	11.0
1992	8.5	2009	14.0
1993	8.9	2010	11.9
1994	8.6	2011	9.8
1995	7.6	2012	9.2
1996	6.6	2013	9.7
1997	6.8	2014	9.9
1998	6.9	2015	10.3
1999	7.7	2016	10.9
2000	6.5	2017	10.9
2001	8.4	2018	11.0
2002	10.3	2019	14.0
2003	10.5	2020	13.4
2004	10.8		

Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye ekonomisi 1980 yılından sonra büyük bir dönüşüm yaşamıştır. Bu dönüşüme sebep olan ekonomik gelişme ise 24 Ocak Kararları olarak bilinmektedir. Artan petrol fiyatları karşısında tüm dünya ekonomisinde daralmalar meydana gelmiştir. Türkiye’de bu durumdan etkilenmiş ve işsizlik oranları artmıştır. Genel olarak tablo 2.3.’e bakıldığında ekonomik krizler ve sonrasında artan işsizlik oranları dışında Türkiye ekonomisinde büyüme söz konusu iken işsizlik rakamlarındaki artış dikkat çekmektedir. Bu durum ekonominin tek başına en iyisini sağlayamamasından kaynaklanmaktadır (Ertekin, 2020: 145).

Türkiye genelinde 1988 yılında %8.4 olan işsizlik oranı 1993 yılında %8.9’ a kadar yükselmiştir. 1993 yılından sonra düşme trendine giren işsizlik oranı %6 düzeyinde olmuş ve 2001 kriziyle birlikte tekrar yükselme trendine geçmiştir. 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz işsizlik oranını yükselişe sürüklemiştir. Piyasadaki ekonomik büyümenin iyi bir performans göstermesi işsizlik oranlarına pek yansımamış ve işsizlik oranı %10’ların altına düşmemiştir.

1999 depremi sonrasında bütçe açıkları görünmez bir kara delik haline gelerek ekonomik yaşamı olumsuz etkilemiştir. 2001 krizinden sonra artan işsizlik oranı 2008 krizinden sonra adeta bir sıçrama yaşamış ve 2009 yılında %14 seviyelerine kadar yükselmiştir. Kriz sonrası uygulanan istihdam artırıcı ve işsizlik azaltıcı teşvik programları ile işsizlik oranlarının düşüşünü biraz desteklenmiş olsa da günümüzde işsizlik sorunu istihdam yaratamayan büyüme karşısında çözülemeyen bir sorun halini almıştır. İşsizliğin kronikleşmesi, ekonomik yaşam dışında sosyal ve psikolojik yaşamı da etkisi altına almaktadır. Bu boyutları etkileyen işsizlik olgusu ileride daha da ağır sorunlar yaratmaması adına çözümler üretilmesi şart hale gelmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İŞSİZLİK VE SENDİKALAŞMA İLİŞKİSİ ÜZERİNE AMPİRİK ANALİZİ

Sendikalaşma ve işsizlik arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, önceki bölümlerde tanımlamalara, tarihsel gelişimlerine ve karşılaştırmalı istatistiklerine yer verildikten sonra bu bölümde sendikaların işsizlik üzerine etkilerinden bahsedilerek Türkiye’de sendikalaşma ve işsizlik ilişkisini inceleyen ekonometrik bir analiz sunulacaktır.

3.1. Sendikaların İşsizlik Üzerine Etkileri

İşsizlik dünya genelinde endüstri ilişkilerini etkilerken sendikalaşma oranlarını da etkisi altına alan bir faktördür. İstihdam olanaklarının zorlaştığı Türkiye’de güvencesiz çalışma yaygınlaşmış işçiler çalışma koşullarını iyileştirmek yerine mevcut çalışma koşullarını bile koruyamaz hale gelmişlerdir. Dolayısıyla işgücü bağlamında örgütlenmek bu koşullar karşısında zorunlu hale gelmiştir. Sendikalara ise çalışma yaşamında ciddi bir görev düşmektedir. İşsizliğin kronikleşmesi sonucu işe sahip olma gücü zorlaşırken sendikalı işçinin istihdamdaki payı azalmış, kayıtdışı ekonomi ve istihdam artmıştır. Yıpranan sendika ilişkileri üye kaybetmiş ve sendikalar geçmiş güçlerini de yitirmeye başlamıştır (Işık Erol, 2017: 191-201).

Türkiye’de sanayileşmenin gecikmesiyle birlikte ilk sendikal hareketler Osmanlı döneminde ortaya çıkmış ve endüstri ilişkilerinin dönüşümüyle birlikte günümüzde etkisini yitirerek güçlü bir sendika çizgisi oluşturulmamıştır. Klasik iktisat teorisi sendikaların sebep olduğu ücret artışıyla birlikte istihdamın azalacağını vurgulayarak işsizliğin artışına vurgu yapmaktadır. Ancak ücret artışıyla arz ve talep denge noktasına ulaşamayacağı için sendikalar ücret esnekliğini olumsuz yönde etkileyerek engellemiştir (Yaman, 1977: 37).

Ekonomide ücretler azalma yönünde esnek olmadığı için işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Sendikalar işgücü talebinin esnekliğini azaltarak işsizliği azaltmaya çalışırlar. Sendikalı işgücünü makinelerle ikame etmek ne kadar zorsa sendika ücretlerindeki artışın neden olduğu istihdam kaybı o kadar az olacaktır. Genel olarak, vasıflı sendika işgücü ile sermaye arasındaki ikame esnekliği, vasıfsız sendika üyesi olmayan işgücü sermaye arasındaki ikame esnekliğinden daha düşüktür. Bu sebeple sendikaların vasıflı işçileri örgütlenme konusundaki temel eğilimi ekonomik temellidir. Ayrıca ABD’de bir dönem

uygulanan closed shop ve union shop uygulamaları işçinin istihdamını sağlayabilmesi için sendikaya üye olma şartını gerektirmektedir. Bu durumda işçi istihdamı sağlanırken aynı zamanda sendikaya üye olma oranı da artmıştır.

3.2. Ampirik Literatür

Sendikal hareketler ekonomik yapılanma üzerinde pozitif ve negatif yönlü etkiler yaratabilmektedir. Bununla birlikte bu etkilerin büyüklüğü konusunda çok fazla uygulamalı çalışma yapılmamış ve analizler genellikle salt teorik düzeyde kalarak ortak bir sonuca varılamamıştır (Akıncı vd., 2014: 7). Literatüre bakıldığında sendikalaşma ve işsizlik etkisini analiz eden teorik çalışmalar çerçevesinde farklı yaklaşımlar mevcut bulunmaktadır. Bu yaklaşımların bazılarında; sendikalaşmanın işsizliği azalttığı sonuçları ortaya çıkarken, bazılarında sendikalaşmanın işsizliği artırdığı, bazılarında da işsizliği etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde sendikanın fonksiyonunu belirleyen değişkenler incelenmiş ve bu alandaki çalışmalara değinilmiştir. Bu yüzden ampirik literatür incelenmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Chang vd. (2007), Sendikalaşmanın işsizliği azalttığı yönde bulunan yaklaşıma göre; Pemberton'un (1988) yönetim modelinden ödünç alınarak, sendika içindeki liderlik ve sendika üyeleri arasındaki çelişkili çıkarlar sayesinde sendikalaşmanın işsizlik, ekonomik büyüme ve refah üzerinde belirleyici pozitif yönlü bir rolü bulunmaktadır. Yüksek sendikalaşma gücü, sendikanın istihdam odaklı olması durumunda düşük işsizlik oranına ve yüksek aynı zamanda dengeli ekonomik büyüme oranına yol açacaktır. Sendikanın istihdam odaklı değil de ücret odaklı olduğu durumda bunun tersi bir sonuç çıkmakla beraber sendikalaşma hem işsizlik hem de büyüme için zararlı hale gelmektedir. Closed shop ve union shop sendikaya üyeliğin bir istihdam koşulu olarak arandığı başlıca zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türüdür. İşçinin istihdamının sağlanabilmesi için sendikalara üye olması gerekmektedir. Bu durum sendikalaşma oranının artmasına yol açmakta ve işsizlik oranı da düşmektedir.

Asteriou ve Monastiriotis (2001), 18 OECD ülkesinde 1960- 1992 dönemi için panel veri seti kullanılarak sendika yoğunluğunun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sendikacılığın "işçi-moral yüzünü arttırma" hipotezi sendikal yoğunluk ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki ortaya koyan destek sunmaktadır. Bu bağlamda

ekonomik büyüme hızını arttırmıştır. Büyüyen ekonomi sonucu artan istihdam işsizliğin azalması rolünde oldukça güçlü bir olasılığa sahiptir.

Sendikalaşmanın işsizliği arttırdığı görüşü; üretimdeki esneklik ve işletme verimliliğinin ortaya çıkışı ile birlikte endüstri ilişkilerinin varlığını yitirmeye başlaması ardından işverenler karşılarında güvenceli ve örgütlü bireyleri görmek istemediğinden, sendikaya üye olan veya sendikalı işçi çalıştıran işçileri işe almayacağı söylenmektedir. Ayrıca sendika üyesi işe başladıktan sonra işveren onu işten çıkarabilecektir. Sosyal korumanın yüksek olduğu ülkeler, sermayenin daha çok kazanması ve firmaların rekabet edebilmesini arttırabilmek için, emeğin ucuz olduğu ülkelere yönelmesinden dolayı sermayenin kendi ülkesindeki istihdamını daraltarak işsizliğin artmasına neden olmuştur. İşsizliğin artması üye sayısı bakımından sendikaları güçsüz bırakmıştır (Mahiroğulları, 2012: 14). Mütevellioğlu'na göre (2013) “işsizlik, hem doğrudan hem dolaylı olarak sendikal örgütlenme hakkını yasaklar hale getiren sonuçlar doğurmaktadır”.

Son olarak sendikalaşmanın işsizliği etkilemediği yaklaşımında; Lingens (2002), sendikal ücret pazarlıklarının iki sektörlü büyüme modellerinde yarattığı istihdam ve iktisadi büyüme etkilerini araştırarak, sendikalaşmanın istihdam etkisinin belirsiz ve nispi olarak sektörel ücrete bağlı olduğunu ifade etmiştir. İstihdam etkisinin yanı sıra, sendikalaşmanın iktisadi büyüme oranlarını nasıl değiştirdiğini de inceleyen yazar, hem Ar-Ge ve hem de ara mallar sektöründeki sendikal hareketlerin büyüme oranlarını azalttığını, ancak Ar-Ge sektöründeki sendikal hareketlerin ortaya çıkardığı etkilerin daha baskın olduğunu belirtmiştir.

Akıncı vd. (2014), sendikal hareketlerin iktisadi büyüme üzerindeki etkilerini araştırmak için 1970-2011 dönemi ele alınarak panel veri analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları, sendikal hareketler ile iktisadi büyüme arasında eşbütünleşme ilişkisi ve nedensellik ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca sendikal hareketlerdeki artışın iktisadi büyüme sürecini negatif yönde etkileyeceği de tespit edilmiştir.

Erol ve Aytur (2017), 1988- 2009 dönemi için En Küçük Kareler (EKK) yöntemi kullanarak sendikalaşma oranının işsizlik oranı üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan analiz sonuçlarında değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. EKK yöntemi ardından modele Granger Nedensellik Testi uygulanmış ve değişkenler arasında da bir

nedensellik olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de uygulanan gönüllü sendikacılık modeli, sanayi devrimini tam anlamıyla yaşamaması ve işçi sınıfının sendika konusunda yetersiz bilinç düzeyine sahip olması önemli etkindir.

Ng ve McCallum (1989), 1960-1979 dönemi 17 OECD ülkesinde panel veri analizi kullanılarak sendikal hareketlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini inceleyerek, çalışmalarında sosyalist olmayan hükümetlerde sendikalaşma artmasına rağmen ekonomik büyüme azalmış ve sendikalaşma düzeyi sosyalist hükümetlerin ekonomik büyümesini arttırmıştır.

Blanchflower vd. (1991), sendikalı olmayan işyerleri ile karşılaştırıldığında Büyük Britanya’da sendikalı işyerlerinde istihdam artışının, diğer koşullar dikkate alınmadan %3 daha yavaş olduğunu bulmuşlardır.

Kim (2005), 1970- 2000 dönemi için sendikalaşma, işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki uzun vadeli ilişkiyi ve kayıtsızlığı araştırmıştır. Gözlemler sendikalaşma, işsizlik ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, sendikalaşma ekonomik büyümenin ve işsizliğin önemli bir nedenidir.

Çetindaş vd. (2008), 1984- 2004 döneminde Türkiye’de sendikalaşma, işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz etmek için eşbütünleşme ve nedensellik analizi kullanmışlardır. Sonuçlar, sendikal hareketin ekonomik büyüme ve istihdam düzeyleri üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğunu göstermekte ve sendikal faaliyetler ile ekonomik büyüme arasında tek yönlü, işsizlik arasında ise çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Bakkal (2013), 1980- 2012 dönemine ilişkin Türkiye’de işgücü piyasası, işsizliğin mevcut durumu ve özellikleri ortaya konularak yapısal karakterini, hangi dinamiklerin ne ölçüde belirlediği VAR analizini içeren ekonometrik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçları, Türkiye’deki işsizliğin en fazla dışa açıklık değişkeni tarafından belirlendiği ve bunu asgari ücretler ve sendikalaşmanın izlediği ortaya konulmuştur.

Güler ve Özdemir Güler (2017), 1970- 2015 döneminde doğrusal regresyon analizi yöntemi kullanılarak OECD ülkelerinde sendika yoğunluğunun işsizlik üzerindeki etkisini inceleyen çalışma yapmışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar OECD ülkeleri bakımından literatürdeki tartışmada öne çıkan her iki görüşü de destekleyen örneklerle rastlandığını

göstermektedir. Doğrusal regresyon analizi aracılığıyla yapılan değerlendirmeye göre OECD ülkelerinde sendika yoğunluğu-işsizlik ilişkisi bakımından öne çıkan ilk sonuç Örgüte üye ülkelerin tamamında sendika yoğunluğunun işsizliği açıklama gücünün olmadığıdır. Gerçekten 17 OECD ülkesinde sendika yoğunluğu işsizliği açıklarken yine 17 OECD ülkesinde ise bu açıklayıcılık durumu söz konusu değildir. Sendika yoğunluğunun işsizliği açıklamadığı ülkelerde üç gerekçenin varlığı dikkati çekmektedir. Bunlar; ülkelere ilişkin yeterli verinin bulunmaması, işsizlik oranının doğal işsizlik düzeyinde seyretmesi ve her iki oranın da dalgalı bir seyir izlemesidir.

3.3. Yöntem

Bu çalışmada sendikalaşma oranının işsizlik oranı üzerindeki etkileri 1988-2020 dönemi temel alınarak test edilmiştir. Çalışmada kullanılan değişkenlerin öncelikle serilerin durağanlıkları, Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Philips Perron (PP) testiyle incelenmiştir. Çünkü durağan olmayan serilerle tahmin yapıldığında çalışmanın güvenilirliğine zarar veren birtakım sorunlar ortaya çıkar. Serilerin durağanlık derecesi tespit edildikten sonra sendikalaşma oranının işsizlik oranı üzerindeki etkisini test eden EKK Yöntemi tahmini yapılmıştır.

3.3.1. Birim Kök Testleri

Bir serinin uzun dönemde sahip olduğu özellik, bir önceki dönemde değişkenin aldığı değeri, bu dönemi ne şekilde etkilediğinin belirlenmesiyle ortaya çıkartılabilir. Bu nedenle, serinin nasıl bir süreçten geldiğini anlamak için, serinin her dönemde aldığı değerin daha önceki dönemdeki değerleriyle regresyonunun bulunması gerekmektedir. Bunun için değişik yöntemler geliştirilmiş olmakla beraber, ekonometride birim kök analizi olarak bilinen yöntemle, serilerin durağan olup olmadıkları belirlenebilmektedir (Tarı, 2016: 387). Zaman serisi analizlerinin temelinde yatan birim kök testlerinde, serilerin durağan olup olmamasını ölçmek çalışmanın regresyon sonuçlarının gerçekliğini ve doğruluğunu kanıtlamak açısından oldukça önemlidir. Durağan olmayan serilerde birim kök sorunu görülebilmesi nedeniyle regresyon sonuçlarının da geçerliliği sorunlu hale gelebilir (Asteriou ve Hall 2007: 231).

Bu çalışmada EKK testine geçmeden önce serileredurağanlık testi uygulanmış ve kaçınıcı dereceden durağan oldukları belirlenmiştir. Serilerin durağanlık denemesi kullanılan Augmented Dickey- Fuller (ADF), Philips Perron, Kwiatkowski- Philips Schmindt- Shin

(KPSS) ve Ng-Perron gibi bir kök testi vardır. Bu çalışmada birim kök sınaması ise ADF ve PP yöntemleri ile yapılmıştır.

3.3.1.1. Dickey- Fuller Birim Kök Testi ve Augmented Dickey- Fuller Birim Kök Testi

1979 yılında David Dickey ve Wayne Fuller tarafından geliştirilen Dickey- Fuller (DF) testi zaman serilerinin durağan olup olmadıklarını tespit etmeye yarayan bir testtir. DF testi birinci mertebeden otoregresif süreç denkleminin tahminine dayanmaktadır.

$$Y_t = PY_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3.1)$$

Model 3.1'de ε_t stokastik hata terimini, Y_t ; ilgili değişkenin t zamanındaki değerini, t; zaman değerini temsil etmektedir. P ise bir kat sayıdır. DF birim kök testi birinci mertebeden otoregresif bir süreç olan denklem (3.1.) de yer alan P parametresi bire eşit bulunursa birim kök sorunu ortaya çıkmaktadır ve modeli ise aşağıdaki gibidir;

P= 1 olursa,

$$Y_t = Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad \text{şeklini almaktadır.} \quad (3.2)$$

Bu bir önceki dönemde meydana gelen iktisadi değişkenin değerinin ve dolayısıyla o dönemde etkisinde kaldığı şokun yansımalarının sistemde kalması anlamına gelir. Bu şokların kalıcı etki bırakması serinin durağan olmaması ve zaman içinde gösterdiği stokastik sürecin olduğu anlamına gelir.

$Y_t = Y_{t-1} + \varepsilon_t$ denklemini aşağıdaki şekilde olduğu gibi belirtilebilir.

$\Delta Y_t = (P-1) Y_{t-1} + \varepsilon_t$ ve (P-1) yerine ρ yazılırsa,

$$\Delta Y_t = \rho Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad \text{şeklini alacaktır.} \quad \Delta Y_t = Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad \text{dir.} \quad (3.3)$$

Bir serinin durağan olup olmamasına karar vermek için kurulan hipotez aşağıdaki gibidir:

H_0 : $P=0$ ise $\rho =1$ seride birim kök vardır ve seri durağan değildir.

H_1 : $P=1$ ise $\rho < 1$ seride birim kök yoktur ve seri durağandır.

Hipotez sınaması için uygulanan test τ (tau) istatistiği kullanılır. Sıfır hipotezi altında t testi yapılamaz. Çünkü t istatistiğinin tutarlı olabilmesi için serilerin durağan olması gerekmektedir. Bunun temel sebebi hesaplanan t değeri t dağılımına uymamasıdır. Bu durumda Dickey- Fuller (1979) makalesinde kullanılan τ istatistiklerinin kullanılması

gereklidir. Dickey ve Fuller tarafından kritik değerler tablolaştırılmıştır. Literatürde tau testi bunların isminden dolayı DF testi olarak bilinir. Hipotez sınamasında sıfır hipotezi reddedilip seri durağan bulunursa o zaman bilinen t testi kullanılabilir (Tarı, 2016: 389).

D-F testinde birbirinden farklı üç regresyon modeli bulunmaktadır:

$$\text{Sabit ve trendli model: } \Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3.4)$$

$$\text{Sabit terimli ve trendsiz model: } \Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3.5)$$

$$\text{Sabit terimli ve trendli model: } \Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3.6)$$

DF testinde, hata teriminde otokorelasyonun bulunması durumunda zaman serileri birinci mertebeden otoregresif süreçle ifade edilememektedir. Böyle bir durumda birim kökün varlığını tespit etmek için Genişletilmiş Dickey- Fuller birim kök testi geliştirilmiştir. Yukarıdaki üç denkleme bağımlı değişkenin gecikmeli değerleri modele eklenmiş ve ADF testi oluşturulmuştur. Bu şekilde daha yüksek otoregresif süreçlerde durağanlık denemesi yapılmasına olanak sağlanmıştır.

$$\text{Sabit terimsiz ve trendsiz: } \Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \beta_i Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3.7)$$

$$\text{Sabit terimli ve trendsiz: } \Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \beta_i Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3.8)$$

$$\text{Sabit terimli ve trendli: } \Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \beta_i Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3.9)$$

Model 3.7, 3.8 ve 3.9’da yer alan “m” optimum gecikme uzunluğunu ifade etmektedir. P=0 olup olmadığı denemesi yapılır.

P=0 olup olmadığı denemesi yapılır. DF testinde hesaplanan t değeri, tau istatistiği ve kritik değerler ADF testinde de karşılaştırılır. Eğer hesaplanan t değeri kritik değerlerden büyükse H_0 hipotezi reddedilir ve böylece serinin durağan olduğu sonucuna varılır.

ADF testi için uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesinde önem teşkil etmektedir ve ADF testi duyarlılığı yüksektir. DF otokorelasyonunu ortadan kaldırmak için bağımlı değişkenin fazladan gecikmeli terimlerini içeren testin artırılmış versiyonunu önererek test prosedürlerini genişletmiştir. Bu extra terimlerdeki gecikme uzunluğunun belirlenmesinde yaygın olarak Akaike Bilgi Kriteri (AIC), Scwartz Bilgi Kriterleri (SIC) ve Hannan Quin (HQ) kullanılmaktadır (Asteriou ve Hall, 2007: 297).

3.3.1.2. Philips Perron Birim Kök Testi

Philips Perron (1988) tarafından eleştirilen Dickey- Fuller yöntemi, geliştirilerek daha hafif varsayımlara izin vermiş ve Philips- Perron (PP) testi olarak bilinen birim kök testini geliştirmişlerdir. Veri oluşturma süreci AR(1) olmadığında, bir PP testi meydana gelebilir. Standart DF t istatistiğinin otokorelasyonunu hesaba katan parametrik olmayan bir modifikasyondur. PP veri oluşturma sırasında AR ögelerine MA (hareketli) ögelerini dikkate alacak şekilde test istatistiklerini değiştirmiştir (Çil, 2018:299).

Philips ve Perron birim kök testi, ADF testinin değişmesine izin verir ve değişen parametrelerin korelasyonunu kademeli olarak ortadan kaldırır. Bu işlemi gerçekleştirirken parametrik olmayan bir prosedür kullanılır. PP yönteminde DF modelindeki regresyon denkleminde ek olarak test istatistiklerine dönüşüm de yapılmıştır (Çabuk ve Balcılar, 1998).

PP birim kök testinin modellenmesinde aşağıdaki model gibi dikkate alınır;

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 \left(t - \frac{T}{2}\right) + \rho Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3.10)$$

T değeri modeldeki toplam gözlem sayısını ifade etmektedir. ε_t hata terimlerinin dağılımını göstermekte olup bu hata teriminin beklenen ortalaması sıfıra eşittir. Ancak hata terimleri arasında içsel bir korelasyon olmadığını veya bunların homejen olduğunu varsaymaya gerek yoktur. Bu açıdan bakıldığında PP testi DF testinin bağımsız ve homojenlik varsayımlarını terk eder ve hata teriminin zayıf bağımlılığını ve heterojen bağımlılığını kabul eder. Bu nedenle PP, DF t istatistiğini geliştirirken hata terimi hipotezinin sınırlamalarını dikkate almamıştır (Tarı, 2016: 400). Philips- Perron tarafından geliştirilen PP test istatistiği DF istatistikleriyle aynıdır. Bu nedenle DF tabloları PP istatistikleri içinde kullanılmaktadır. Philips ve Perron'un hareketli bileşenlerini içeren zaman serisi modellerinde avantajlıdır. Ancak negatif hareketli ortalama bileşenlerinde testin kullanılması boyut çarpıklığına sebep olduğundan kaynaklı önerilmemektedir (Philips ve Perron, 1988: 335-336).

3.3.2. En Küçük Kareler (EKK) Yöntemi

EKK yöntemi belli varsayımların sağlanması durumunda, birbirine bağlı ve değişen iki fiziksel nicelik arasındaki matematiksel ilişkiyi mümkün olduğunca gerçeğe en yakın şekilde tahmin eden standart bir regresyon yöntemidir (Tarı, 2016: 21). En küçük kareler

yöntemi, bir Alman matematikçi olan Carl Friedrich Gauss'a atfedilir. En küçük kareler yönteminin en çok kullanılan yöntem yapılmasında onun çok çekici istatistiksel özelliklere sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Gujarati ve Porter, 2009: 55). Bu yöntemi anlamak için önce en küçük kareler ilkesi aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir.

Basit regresyon modeli,

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i ; \quad (i=1, \dots, k) \quad (3.10)$$

şeklinde ifade edilir. Burada,

Y_i : bağımlı değişkenin i . gözlem değerini

X_i : bağımsız değişkenlerin i . gözlem değerini

B_0 : regresyon katsayısı olup bağımsız değişkendeki bir birimlik değişime karşılık bağımlı değişkende kendi birimi cinsinden meydana gelen ortalama değişim miktarını,

u_i : hata terimi olup $u_i \sim (0, \sigma^2)$ şeklinde bir dağılım göstermektedir.

Modeldeki β_0 ve β_1 parametreleri öyle bir tahmin edilmeli ki gözlem noktalarının tahmin edilen doğruya olan uzaklıklarının kareleri toplamı minimum olsun.,

$$\sum u_i^2 = \sum (Y_i - \hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_1 X_i)^2 = \min$$

$\hat{\beta}_0$ ve $\hat{\beta}_1$ 'e göre kısmi türevleri alınarak sıfıra eşitlenir.

$$\frac{\partial S}{\partial \hat{\beta}_0} = 2n\hat{\beta}_0 - 2 \sum Y_i + 2 \hat{\beta}_1 \sum X_i = 0$$

2 ortak parantezine alınarak,

$$2(n\hat{\beta}_0 - \sum Y_i + \hat{\beta}_1 \sum X_i) = 0$$

$\frac{1}{2}$ ile çarpılıp eksi ve artı işaretli terimler ayrılıncaya kadar

$$\sum Y_i = n\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \sum X_i \quad (3.11)$$

denklemini oluşturulur. Aynı şekilde $\hat{\beta}_1$ e göre de kısmi türevi alınarak sıfıra eşitlenir.

$$\frac{\partial S}{\partial \hat{\beta}_1} = 2 \hat{\beta}_1 \sum X_i^2 - 2 \sum X_i Y_i + 2 \hat{\beta}_0 \sum X_i = 0$$

Yine 2 ortak parantezine alınır,

$$2(\hat{\beta}_1 \sum X_i^2 - \sum X_i Y_i + \hat{\beta}_0 \sum X_i) = 0$$

½ ile çarpılır, eksi ve artı işaretleri ayrılır,

$$\sum X_i Y_i = \hat{\beta}_0 \sum X_i + \hat{\beta}_1 \sum X_i^2 \quad (3.12)$$

Ve denklemleri oluşturulur.

(3.11) ve (3.12) denklemleri EKK normal denklemleri olarak adlandırılır. Bu normal denklemleri aynı anda çözerek, \bar{X} ve \bar{Y} 'nin X ve Y'nin örnek ortalamaları olduğu ve $x_i = (X_i - \bar{X})$ ve $y_i = (Y_i - \bar{Y})$ tanımladığımız yeri elde ederiz.

$$\begin{aligned} \hat{\beta}_1 &= \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\ &= \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sum (X_i - \bar{X})^2} \end{aligned} \quad (3.13)$$

$$\begin{aligned} &= \frac{\sum x_i y_i}{\sum x_i^2} \\ \hat{\beta}_0 &= \frac{\sum X_i^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_i Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\ &= \bar{Y} - \hat{\beta}_1 \bar{X} \end{aligned} \quad (3.14)$$

(3.13) ve (3.14) no'lu denklemler EKK tahmin edicileridir. EKK yönteminin kullanılabilmesi için aşağıdaki varsayımların sağlanması gerekmektedir.

EKK Yöntemi Varsayımları

EKK yöntemiyle regresyon denkleminin kullanılabilmesi için bazı varsayımlar bulunmaktadır. Burada temel varsayımlar aşağıdaki gibi açıklanabilir.

- Hata terimi stokastik (tesadüfi) bir değişkendir. Yani hangi değer veya sonucu alacağı önceden bilinmeyen ve aldığı değerler şansa bağlı rassal olan bir değişkendir. 'u' olan hata terimleri sürekli olarak aynı yönde düzenli sapma göstermeyip düzensiz bir dağılım gösterirler
- Hata teriminin ortalaması sıfırdır. ($E(u_i)=0$). X'in aldığı farklı değerler için u'da artı, eksi ve sıfır gibi çeşitli değerler almaktadır. Bu değerlerin ortalaması sıfıra eşittir (Tarı, 2016).
- Hata teriminin normal dağılımlı olması u'ların kendi sıfır ortalaması etrafında simetrik bir dağılım göstermeleridir.

- Hata terimi sabit varyanslıdır. Bu özelliğe homoscedasticity de denmektedir. Bu varsayıma göre hata terimleri varyansları bağımsız değişkendeki değişmelere göre değişmeyip sabit kalmaktadır.
- Hata terimleri arasında otokorelasyon yoktur.
- Bağımsız değişken ile hata terimi arasında bir ilişki yoktur.
- Bağımsız değişkenler arasında ilişki (çoklu doğrusal bağlantı) yoktur.
- Bağımsız değişken stokastik olmayıp ölçme hataları yoktur.
- Modelin kurulması doğrudur.

3.4. Veri Seti ve Model

Bu çalışmada, sendikalaşma oranının işsizlik üzerindeki etkisi 1988- 2020 dönemi temel alınarak test edilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler, işsizlik oranı, sendikalaşma oranıdır. Bu çalışmada bu değişkenin işsizliğe etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca ekonomik büyüme kontrol değişkeni olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmadaki 1988-2020 dönemi yıllık verileri OECD, TÜİK ve Dünya Bankası kaynaklarından alınmıştır. Modelde bağımlı değişken işsizlik oranı (IO), bağımsız değişken sendikalaşma oranı (SO) ve büyüme oranı (BO) olarak ele alınmıştır. Analiz yaparken Eviews 10 ekonometri paket programından faydalanılmıştır.

Tablo 3.2. Değişkenlerin Tanımlanması

Değişkenler	Kısaltması	Kaynağı	Tanımı
İşsizlik Oranı	<i>IO</i>	TÜİK	İşsiz bireyler "Referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmayan ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) bireylerden iş aramak için son dört hafta içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki bütün kişiler işsiz nüfus içerisine dahildirler' olarak tanımlanır.
Sendikalaşma Oranı	<i>SO</i>	OECD	Sendikal yoğunluk, sendika üyesi olan ücretli ve maaşlıların toplam ücretli ve maaşlı sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır (OECD İşgücü İstatistikleri).
Büyüme Oranı	<i>BO</i>	Word Bank	Büyüme (2010=100)

Bu tezde yapılan literatür taraması ardından kullanılan yöntemlerin, kullanılan değişkenlerin ve modelin tanımlanması sonrasında analiz sonuçlarına geçilmiştir. Literatürde sendikalaşma oranının işsizliği etkilediğini gösteren sonuçlar olduğu gibi sendikalaşma oranının işsizliği etkilemediğini gösteren sonuçlar da mevcuttur. Çalışmanın uygulama kısmında sendikalaşma oranının işsizliği etkileyeceğine yönelik bir sonucun çıkması beklenmektedir. Çalışma ile ilgili hipotez aşağıdaki gibidir.

H_0 : Sendikalaşma oranı işsizlik oranını etkilememektedir.

H_1 : Sendikalaşma oranı işsizlik oranını etkilemektedir.

Model Tanımı: $IO = f(SO, BO)$

$$\text{Model: } IO_{it} = \beta_0 + \beta_1 SO_{it} + \beta_2 BO_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.15)$$

Modeldeki β_0 parametresi sabit terimi, β_1 , β_2 parametreleri de bağımsız değişkenlere göre bağımlı değişkenin değişim yüzdesini ve ε_{it} ise hata terimi katsayısını ifade etmektedir. Çalışmanın sonuçları 3.4. bölümde sunulmuştur.

3.5. Ampirik Sonuçlar

Çalışmada öncelikle Genişletilmiş Dickey-Fuller ve Philips Perron test sonuçları verilmiştir. Ardından EKK sonuçları sunulmuştur.

3.5.1. Birim Kök Testi Sonuçları

EKK testine geçmeden önce, serilerin durağanlık seviyelerinin bilinmesi amacıyla birim kök denemesi yapılmıştır. ADF ve PP birim kök testi sonuçları Tablo 3.3 ve Tablo 3.4.'te verilmiştir.

Tablo 3.3. ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF Test İstatistiği	%1 Kritik Değer	%5	%10	Prob Değeri	
IO	Sabit	-1,25(0)	-3,65	-2,95	-2,61	0,64
	Sabit ve Trendli	-2,47(0)	-4,27	-3,55	-3,21	0,34
	Sabitsiz ve Trendsiz	0,49(0)	-2,63	-1,95	-1,61	0,81
dIO	Sabit	-5,21(0)	-3,66	-2,96	-2,61	0,0002
	Sabit ve Trendsiz	-5,19(0)	-4,28	-3,56	-3,21	0,0011
	Sabitsiz ve Trendsiz	-5,21(0)	-2,64	-1,95	-1,61	0,0000
SO	Sabit	-2,30(1)	-3,66	-2,96	-2,61	0,17
	Sabit ve Trendli	0,66(3)	-4,30	-3,57	-3,22	0,99
	Sabitsiz ve Trendsiz	-2,55(1)	-2,64	-1,95	-1,61	0,0125
Sabit	-7,12(0)	-3,66	-2,96	-2,62	0,0000	

dSO	Sabitli ve Trendli	-7,83(0)	-4,28	-3,56	-3,21	0,0000
	Sabitsiz ve Trendsiz	-6,79(0)	-2,64	-1,95	-1,61	0,0000
BO	Sabit	-5,89(0)	-3,65	-2,95	-2,61	0,0000
	Sabitli ve Trendli	-5,80(0)	-4,27	-3,55	-3,21	0,0002
	Sabitsiz ve Trendsiz	-3,39(0)	-2,63	-1,95	-1,61	0,0013

Not: Tablodaki d sembolü, düzey değerde durağan olmayıp farkı alındığında durağan hale gelen serileri ifade etmektedir. () içerisindeki değerler serilerin optimum gecikme uzunluklarını temsil etmektedir. ADF testine uygun gecikme uzunluğu Schwarz Bilgi Kriterleri çerçevesinde 8 olarak belirlenmiştir.

ADF birim kök testi için Schwarz bilgi kriterleri çerçevesinde gecikme uzunluğu 8 olarak belirlenmiştir. Tablo 3.2.'de tüm değişkenler için ADF birim kök testi sonuçları verilmiştir. ADF birim kök test sonuçlarına göre IO(işsizlik oranı) ve SO değişkenleri %1-5-10 anlamlılığına göre düzey değerde birim köke sahip ve durağan değillerdir. IO ve SO değişkenlerinin birinci farkı alınarak %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğu görülmüştür. BO değişkeni ise düzeyde %1'e göre durağan olduğu görülmüştür.

Tablo 3.4. PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler		PP Test İstatistiği	%1 Kritik Değer	%5	%10	Prob Değeri
IO	Sabit	-1,17(4)	-3,65	-2,95	-2,61	0,67
	Sabit ve Trendli	-2,50(3)	-4,27	-3,55	-3,21	0,32
	Sabitsiz ve Trendsiz	1,11(10)	-2,63	-1,95	-1,61	0,92
dIO	Sabit	-5,66(10)	-3,66	-2,96	-2,61	0,0001
	Sabit ve Trendsiz	-5,77(11)	-4,28	-3,56	-3,21	0,0002
	Sabitsiz ve Trendsiz	-5,28(8)	-2,64	-1,95	-1,61	0,0000
SO	Sabit	-2,60(11)	-3,65	-2,95	-2,61	0,1034
	Sabit ve Trendli	-1,22(3)	-4,27	-3,55	-3,21	0,88
	Sabitsiz ve Trendsiz	-3,36(16)	-2,63	-1,95	-1,61	0,0015
dSO	Sabit	-7,37(3)	-3,66	-2,96	-2,61	0,0000
	Sabitli ve Trendli	-16,14(21)	-4,28	-3,56	-3,21	0,0000
	Sabitsiz ve Trendsiz	-6,81(1)	-2,64	-1,95	-1,61	0,0000
BO	Sabit	-6,00(4)	-3,65	-2,95	-2,61	0,0000
	Sabitli ve Trendli	-6,11(5)	-4,27	-3,55	-3,21	0,0001
	Sabitsiz ve Trendsiz	-3,45(3)	-2,63	-1,95	-1,61	0,0011

Not: Tablodaki d sembolü, düzey değerde durağan olmayıp farkı alındığında durağan hale gelen serileri ifade etmektedir. () içerisindeki değerler ise PP testi için bant aralığını temsil etmektedir. PP testinde bant genişliği için Newey-West Bandwidth, yöntem olarak Bartlett Kernel seçilmiştir.

PP sonuçları, ADF testi sonuçlarını destekler niteliktedir. Buna göre IO ve SO değişkenleri düzeyde durağan olmayı birinci farkta durağan olduğu görülmüştür. BO değişkeni ise düzey değerde %1 anlamlılık düzeyine göre durağan olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak değişkenlerin durağanlık seviyesi şu şekildedir; IO:I(1), SO:I(1), BO:I(0)'dır. Bu sonuçlara göre SO ve BO değişkenleri düzey değerde durağan iken IO değişkeni birinci farkı alındığında durağan hale gelmiştir. Değişkenler düzeyde durağan hale getirildikten sonra EKK testine geçilmiştir.

3.5.2. EKK Modeli Sonuçları

Bağımlı değişkenin işsizlik, bağımsız değişkenlerin sendikalaşma oranı ve büyüme oranı olduğu modelde EKK sonuçları aşağıdaki tablo 3.5.'te verilmiş ve ardından yorumlaması yapılmıştır.

Tablo 3.5. EKK-1 modeli sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	t- İstatistik	Olasılık Değeri
Regresyon Sabiti	12.27915	0.703665	17.45028	0.0000
Sendikalaşma Oranı	-0.157755	0.041143	-3.834314	0.0006
Büyüme	-0.079126	0.065879	-1.201079	0.2391
R ²	Düzeltilmiş R ²	F- İstatistik	Olasılık Değeri F-İstatistik	Durbin- Watson
0.336721	0.292502	7.614903	0.002116	0.540791

İşsizlik, sendikalaşma ve büyüme arasındaki ilişkiyi göstermek için kullanılan regresyon modeli;

$$IO_t = 12,27 - 0,15SO_t - 0,07BO_t$$

Model sonuçlarının yorumlanması;

SO bağımsız değişkeninin prob değerinin 0,05'ten küçük olması (0,0006) sebebiyle H₁ hipotezi kabul edilir. Bu durumda 1988- 2020 yılları arasında gerçekleşen sendikalaşma oranının işsizlik oranı üzerinde bir etkisinden söz etmek mümkündür. İşsizlik oranı %1 arttığında sendikalaşma oranı %0,157 kadar azalma göstermektedir. Dolayısıyla sendikalaşma oranı işsizlik oranını negatif yönde etkilememektedir. Sonuca göre, IO'daki toplam değişimin % 33'ü SO'daki değişimlerle açıklanmaktadır. Bu denkleme kukla değişkeni olarak 2008 krizi, Türkiye üzerindeki etkisini saptamak için modele eklenmiştir.

3.6. Tablo EKK-2 modeli sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	t- İstatistik	Olasılık Değeri
Regresyon Sabiti	11.71964	0.727833	16.10211	0.0000
Sendikalaşma Oranı	-0.140956	0.040150	-3.510770	0.0015
Büyüme	-0.025401	0.068405	-0371335	0.7131
K1	3.487415	1.752544	1.989916	0.0561
R ²	Düzeltilmiş R ²	F- İstatistik	Olasılık Değeri F-İstatistik	Durbin- Watson
0.416407	0.356035	6.897376	0.001205	0.484011

$$IO_t = 11.71 - 0.14SO_t - 0.02BO_t + 3.48k1_t$$

Kukla eklenmiş olan model sonuçlarının yorumlanması;

Modele eklenen K1 kukla değişkeni, 2008 krizinin Türkiye üzerindeki etkisini tespit etmek için modele eklenmiş ve prob değeri 0,05'ten küçük olması sebebiyle anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelde büyüme oranı dışında yer alan tüm değişkenlerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Eklenen kukla değişkeni ile birlikte IO daki toplam değişimin %0,41'i SO 'daki değişmelerle açıklanmaktadır.

Bu çalışmanın analiz kısmında çıkan EKK tahmin sonuçları beklentilerle uyumlu çıkmıştır. Literatürde yer alan çalışmaların bir kısmında sendikalaşmanın işsizliği azalttığı yönünde sonuç çıkmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçları literatürde yer alan Chang vd., Asterio ve Monastiriotis ve Blancflower çalışmaların sonuçları ile paraleldir. Bu sonuca göre sendika ve işsizlik arasında negatif ilişkinin varlığı söz konusudur. Sendikalaşma gücü arttıkça işçinin istihdam edilebilmesi için sendikalara üye olması gerekmektedir. Sendikalaşmanın güçlü olduğu, sendikalaşma oranının yoğun olduğu ülke ve bölgelerde işsizliğin daha az olduğu görülmektedir. Sendikalaşmanın işsizliğe doğrudan etkisinin yanı sıra dolaylı etkileri de vardır. Sanayileşmiş ülkelerde demokrasi, refah, hukuk, insan hakları, işçi hakları geliştiği için işsizlik de azdır. Aynı zamanda sendikal haklar da yüksektir. Dolayısıyla işsizliğin olumsuz etkilendiği bazı dönemlerde sendikal güçler işsizliğin dolaylı olarak azalmasına katkı yapmaktadırlar.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Buhar makinesinin bulunmasıyla birlikte başlayan endüstrileşme süreci birçok alanda ekonomik, sosyal, siyasi nitelikte değişim getirmiştir. Endüstri devrimiyle birlikte insan emeğinin yerini alan makineleşme işi kolektif bir çaba gereksinime dönüştürmüştür. Bu sayede halk iş aramak için köyden kente göç etmeye başlamıştır. Artan işgücü yoğunluğu karşısında fabrikaların yetersiz kalması bireyleri işsizliğe itmiştir. İşsiz kalma korkusu yaşamak istemeyen bireyler çalışma şartlarının ağır olduğu işleri kabul etmişlerdir. Kapitalizmle birlikte giderek artan ihtiyaçlar karşısında üretim sınırlarının genişlemesine yol açmıştır. Sürekli aynı işi aynı durumda yapan işçiler zamanla yaratıcı yeteneklerini de yitirmeye başlamıştır. Sıradanlaşan, ağır ve olumsuz iş karşısında işçiler bu işkenceye dayanamayarak bir araya gelip örgütlenmek istemişlerdir. Bu örgütlenmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan sendika, işçilerin haklarını, çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi hedeflemiştir. Türkiye'deki sendikal hareket 1980 sonrası güç kaybı yaşamıştır. Bu güç kaybının sebepleri, ekonomik, sosyal, siyasal ve sendikal olabilir. Tarım toplumundan bilgi toplumuna geçilmesi küreselleşmeyle beraber ortaya çıkan ileri teknoloji uluslararası rekabet gibi unsurlar 1980 yılından sonra sendikaların gücünü etkisiz hale getirmeye başlamıştır. Böylece endüstri devrimi evrensel boyutta bir değişimle evrilmiş ve sendikasız endüstri devrimini gündeme getirmiştir.

Gelişmiş ülkelerden gelişmemiş ülkelere kadar her ülkenin baş edemediği makro bir sorun halini almıştır. Kronikleşen işsizlik olgusu halen günümüzde önemini korumaktadır. İşsizlik olgusu ile tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de uzun yıllardır uygulanan farklı politikalarla mücadele edilmiştir. Ekonominin büyüme sergilediği yıllara bakıldığında bile işsizliğin önüne geçilememiştir. Türkiye'de yaşanan krizler neticesinde artan işsizlik boyutunun önüne geçilememesi ekonomik bir sorun olmaktan çıkarak sosyal ve psikolojik anlamda da sorun halini almıştır. Bireyi yoksulluğa ve ruh sağlığını yitirmeye iten işsizlik suç işleme, intihar gibi birçok ciddi problemle karşılaştırarak sosyal yaşamdaki statüsünü kaybetmesine neden olur. Sosyal ve psikolojik sorunların varlığını ortaya çıkaran işsizlik toplumsal ve ekonomik huzur açısından da problem yaratmaktadır. Günümüz Türkiye'sinde işsizlik gayri iradi işsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada 21. yüzyılın küresel bir sorunu olan işsizlik ve sendika ilişkisi incelenmiştir. Analiz için 1988 yılı ve 2020 yılları arasındaki veriler kullanılmıştır. Analizin

gerçekleştirilmesi için veriler OECD (sendikalaşma oranı) ve TÜİK (işsizlik oranı)'den elde edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular; Türkiye'de işsizliğin sendikalaşma oranına etkisini incelemek için toplamda üç değişken kullanılmıştır. Bu değişkenler ise; işsizlik, sendikalaşma oranı ve büyüme oranıdır. Buradaki büyüme oranı kontrol değişkeni olarak analize eklenmiştir. Ayrıca kukla değişkeni olarak 2008 krizi eklenerek küresel krizin etkisi anlaşılmaya çalışılmıştır. Bağımlı değişken olarak işsizlik oranı değişkeni alınmıştır.

Analize başlanmadan önce değişkenlerin birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiştir. Ampirik yönden desteklemek adına çalışmada, EKK yöntemi uygulanarak işsizlik ve sendikalaşma arasındaki bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada ele alınan işsizlik sendikalaşmayı etkiler hipotezini desteklemiştir. Uygulanan EKK yönteminde işsizlik oranının %1 artışında sendikalaşma %0,14 oranında azalış sergilemektedir. Literatürde yer alan Chang vd., Asteriou ve Monastiriotis ve Blancflower çalışmaları ışığında sonuçlar paralellik göstermektedir.

Bu sonucun ortaya çıkmasında, işsizliğin sendikalaşma üzerindeki etkisi Türkiye'deki sendikal yaşamın önemli bir konusu olmuştur. Sendikal hareketlerin başlangıcından günümüze kadar ki geçen süreçte Türkiye'ye bakıldığında toplu pazarlık zamanla değişime uğramıştır. Günümüzde daha da artan işsizlik yoğunluğu karşısında sendikalar pazarlık güçlerinin azalmasıyla toplum barışının bozulacağı gerçeğini fark etmelidirler. Bu durumda işsiz bireylerin gözünde işsizliğin sebebi olarak sendikalar olacak ve sendikalaşmayı olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla işverenlere çeşitli esneklikler sağlanarak, işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar yoluyla toplu pazarlık kapsamının artırılabilmesi ve ardından toplu pazarlıkların genişletilmesinin yaygınlaştırılması önerilmektedir. Ayrıca zorunlu sendika güvenliği olarak adlandırılan closed shop ve union shop uygulamalarının varlığı sendikaları daha güçlü kılar niteliktedir. İşçinin istihdam edilebilmesi için sendikalara üye olmaları gerekmektedir. Sendikaya üye olan işçiler sayesinde artan sendikalaşma oranı işsizlik oranını düşürmektedir.

İşsizlik konusu, Türkiye'de 1980 yılı sonrasında uygulanan serbestleşme politikaları ve ülkenin ekonomik büyümesinin yüksek olmasına rağmen çözüm yoluna ulaştırılamamıştır. Dolayısıyla uygulanan bu politikalara yeniden düzenleme getirilmelidir. Ardından son zamanlarda etkinliği artan İŞKUR ofislerinin sayıları daha fazla alana yayılarak çoğaltılmalıdır. İşsiz bireylerin bu hizmetten yararlanmaları ve ulaşımını sağlamaları

açısından faydalıdır. Bu sayede işsiz bireyler iş ve meslek danışmanlarının aracılığıyla iş arama konusunda, işinden memnun olmayan bireyin işten ayrılmadan önce yeni iş bulma konusunda destek alabileceklerdir.



KAYNAKÇA

- Akçacı, T., & Erol, S. (2012). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*. Ankara: Orion.
- Akın, F. (2018). *Ekonomilerin En Önemli Problemi Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor?*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akıncı, M., Yüce Akıncı, G. ve Yılmaz, Ö. (2014). Sendikal Hareketlerin İki Yüzü: OECD Ülkelerinde İktisadi Büyüme Üzerindeki Etkilerinin Analizi. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 1- 27.
- Akkaya, Y. (2002). "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-II", *Praksis*, Sayı:6, ss.63-101.
- Aksoy, B. ve Günbayı, İ. (2016). .Eğitim-Sen Üyesi Öğretmenlerin Sendikalarından Beklentilerine İlişkin Görüşleri. *Eğitim, Bilim, Toplum Dergisi*, 14(54), 8-24.
- Aktan, C. C. (2008). *Yeni İktisat Okulları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (2010). Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 2(1), 168- 187.
- Aktay, A. N. Arıcı, K. ve Kaplan E. T. (2009). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Aktay, N., Arıcı, K. ve Kaplan, E.T. (2006). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ardıç, K. VE Aydın, Y. (2011). *İktisat Okulları ve Emek Piyasaları* (birinci baskı). İstanbul: Derin Yayınları.
- Aren, S., (2008). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*. (on dördüncü baskı). Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.
- Aslan, G. (2019). İktisat Yazınında Neoklasik Pradigma ve Asgari Ücret Tartışmaları, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(61), 1259- 1286.
- Aslan, H. (2008) *Makro İktisat Politikası*. Bursa: Alfa Aktüel.
- Aslan, H. ve Aslan, M. (2017). Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15(4), 103- 132.

- Asteriou, D. & Hall, S. G. (2007). *Applied Econometrics (A modern approach using eviews and microfite revised edition)*. New York: Palgrave Macmillan.
- Asteriou, D., V. Monastiriotis (2001) “Trade Unionism and Growth: A Panel Data Study. *Henley University of Reading Discussion Paper*, 429, 1-19.
- Atagenc, İ. Ö. (2017). İzmir İktisadi Kongresinin Türk Dış Politikasının İnşasındaki Rolü. *Kırıkklae Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(5), 91- 101.
- Avşaroğlu, N. (2007). İşsizlik ve Maden Mühendisliği Alanındaki İşsizliğe Kısa Bir Bakış. https://www.maden.org.tr/genel/bizden_detay.phpkod=2400&tipi=23&sube=0
Erişim Tarihi: 08.11.2020
- Aybas, M, DüNDAR, G, Yılmaz, S. (2014). Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikaların Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25 (76), 1-22.
- Aydın, H. İ. (2021). *İktisat Politikası: Kuram & Uygulama*. Çanakkale: Paradigma Akademi.
- Bakkal, H. (2013). *Seçilmiş Dinamikler Bağlamında Türkiye’de İşsizlik (1980- 2012)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Başol, O. ve Yalçın, E. C. (2020). Sendikaların Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 49(20), 879- 898.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. (altıncı baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bilir, H. (2017). Yeni- Keynesyen İktisatta Ücret Yapışkanlıkları. *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 1(1): 188- 213.
- Blanchflower, D.G., Millward, N. And Oswald, A.J. (1991). “Unionism and Employed Behaviour”, *The Economic Journal*, 101(407), 815–834.

- Bocutoğlu, E., ve Berber, M. (2013). *Makro İktisata Giriş. (İkinci Baskı)*. Ankara: Murathan Yayınevi.
- Booth, A.L. (1994), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge:Cambridge University Press.
- Boratav, K. (2018). *Türkiye İktisat Tarihi 1908- 2015* (yirmi üçüncü baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Boztepe, Y. (2007). *Türkiye'de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chang, J.J., Shaw, M. ve Lai, C.C. (2007). A 'Managerial' Trade Union and Economic Growth. *European Economic Review*, 51 (2), 365- 384.
- Çabuk, A. ve Balcılar, M. (1998), What Does A Unit Root Mean? The Statistical and Economic Interpretation Of Unit Root Processes With A Survey Of Unit Root Test, *Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Cukurova University, Special Issue on Econometrics*, 8, 289-332.
- Çeçen, A. (1970). *Sendikalizm*. Ankara: Şafak Matbaası.
- Çeştepe H. ve Güdenoğlu, E. (2017), Neoliberal İktisat Politikalarının İşsizlik Üzerindeki Etkisinin Zaman Serileri İle Analizi: Türkiye Örneği, Ed. (Koç vd.), *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları, Küv Yayınları*.
- Çetindaş, H., Şenkal, A. ve Başel, H. (2008), Unionization, Unemployment and Economics Growth; Case of Turkey, *Serbian Journal of Management*, 3(2), 157- 170.
- Çetinkaya, E. (2011). Türkiye İş Kurumu ve Hizmetlerinin Dönüşümü Konusunda Sosyal Tarafların Görüşleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(61), 39- 61.
- Çil, N. (2018). *Finansal Ekonometri*, Der Yayın, No:450.
- Çubukçu Uçan, S. (2014). "Sosyal Demokrasi", H. Birsen Örs (der.), 19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Danışoğlu elikel, A. (2007). Para Krizleri: Türkiye'de Yaşanmış Krizlerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 1- 11.
- Darlington, Ralph (2008). Sendikalizm ve Komünizme Geçiş: Uluslararası Karşılaştırımlı Bir Analiz . Aldershot: Ashgate.
- Demir, F. (2013). “Sendikaların Kuruluğu ve İşleyişi”. *alışma ve Toplum*, 4(39), 17-42.
- Dinler, Z. (2011) *İktisada Giriş*. (onyedinci baskı) Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Dinler, Z. (2015). *İktisada Giriş* (yirmibirinci Basım). Bursa: Ekin Yayınevi.
- DİSK, (1979). *Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığının Genel İlkeleri*, İstanbul:Yayın No:28.
- Doğangün Yasa, B. (2017). İktisat Düşüncesinde Devlet Mdahaleciliği Kuramının Evrimi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5(2), 281- 298.
- Erday, U. (2009). Dünya'da Genç İşsizliği Sorununun özmne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. *alışma ve Toplum Dergisi*, sayı: 2009/3, 133- 162 Erişim (28.06.2021).
- Ereş, G. (2019). *Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ertekin, ř. (2020). “Türkiye’de Kamu Kesimindeki Büyümenin İşsizlik zerindeki Etkisi: 1980 Sonrası Dönem Analizi”, *İzmir İktisat Dergisi*, 35(1), 141-154.
- Erol, H. Ve Aytur, G. (2017). Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi zerine Ekonometrik Bir Analiz. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, (2)1, 116-127.
- Ersöz, H. Y. (2015). *Sosyal Politika*. (25.12.2021), http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler_ao/sosyalpolitika.pdf
- Eurofound: Finland Working Life Country Profile, 2015. (23.10.2021), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/finland-working-life-country-profile>

- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları. No: 634.
- Filiztekin, A. (2016). *Sosyal Demokrasi ve Ekonomi* (birinci baskı). Ankara: Alabanda Akademi.
- Fisunoğlu, M. Ve Köksel Tan, B. (2009). Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat. *Ekonomik Yaklaşım*. 20(70), 31- 60.
- Gujarati, D.N. ve Potter, D.C.(2009). *Basic Econometrics* (beşinci baskı). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Güler, M.A. ve Özdemir Güler, Z. (2017). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Ülkelerinde Sendika Yoğunluğu- İşsizlik İlişkisi. *İş ve Hayat*, 3(5), 9- 29.
- Gündoğan N. ve Biçerli M. K. (2003) *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: AÜ Yayınları: 1461.
- Güney, A. (2009). İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu İş Dergisi* 10(4), 135-159.
- Güney, A. (2010). Türkiye'de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/1, 239-252.
- Güriş, S. ve Yaman, B. (2018). OECD Ülkelerinde İşsizliği Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Modelleri İle Analizi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(1), 136- 146.
- Haydaroğlu, C., Erdoğan, H. (2016). Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 38-46.
- Işığıçok, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. (ikinci baskı). Bursa: Dora Yayıncılık
- Işığıçok, Ö. (2011), *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Işık Erol, S. (2017). Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri, *Iğdır Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 189- 222.

- Işık, V. (2018). Sendikal Örgütlenme Krizi ve Çıkış Yollarına ilişkin AB'den Örnekler. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*. 3 (2), 8 22.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. (altıncı baskı). Ankara: İmge Kitapevi.
- Işıklı, A. (2014). Başlıca Sosyal Doktrinler Açısından Sendikacılık . *Mülkiye Dergisi* , 27 (239) , 19-40 .
- İnceler, M. (2012). *İşçi Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem Analizi İle Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Jackson, M. P. (1996). *Sendikalar*, (Çev. Bilginoğlu, E.) Ankara: Öteki Yayınevi (Eserin orijinali 1982'de yayımlandı).
- Kala, E. S. (Ed.), (2020). Sosyal Politika Çalışmaları- I. (birinci baskı) Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kalça, A. (2015). *Bilgi Ekonomisi Sendikal Hareketin Sonu Mu ?*, International Conference On Eurasian Economies Abstract Book.
- Kamacı, A. (2012). *Dış Ticaretin Büyüme, İstihdam ve Reel Ücretler Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karabulut, A. (2007). "Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği" T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007.
- Karaçor, Z. ve Alptekin, V. (2006). 1980 Sonrası İstikrar Politikaları Işığında Türkiye Ekonomisinin Trend Analizi Yardımıyla Değerlendirilmesi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 306- 342.
- Kazgan, G. (2006). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi* (onikinci baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kesici, M. R. (2010). Türkiye Ekonomisinin Yüksek Büyüme Evresinde İstihdam ve İşsizlik. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 12(3), 7- 26.

- Kılıç, C. (1999). Değişen Endüstri İlişkileri Sistemi Çerçevesinde Sendikal Gücün Korunmasına Yönelik Tedbirlere Bir Örnek: Kanada Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 1-15.
- Kıvılcımlı, H. (1970). *Oportünizm Nedir?*.(21.21.2021), <https://radikalhareket.files.wordpress.com/2015/12/hikmet-kivilcimli-oportuniz-nedir.pdf>
- Kim, D. (2005). ‘Unionization, Unemployment and Growth in Korea:A Cointegration Approach’, *Atlantic Economic Journal*, 33, 225- 233.
- Koç, Y. (2000), *Uluslararası Sendikacılık Hareketi*, [Elektronik Sürüm], Türk-iş Eğitim Yayını, Ankara.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*. (üçüncü baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Korkusuz, R. (1999). Avustralya'da İşçi Sendikalarının Yapısı ve Faaliyetleri . *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , 3 (2) , 32-59.
- Kota, F. (1999). *Dünya Sendikal Hareketlerinde İki Karşıt Çizgi* (üçüncü baskı). İstanbul: Ceylan Yayınevi.
- Kümbül Güler, B. (2012). İş Arama Davranışı: Bütüncül Psiko-Sosyal Bir Yaklaşım. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 14(2), 7-32.
- Güler, Y. K. (2012). İş Arama Davranışı: Bütüncül Psiko-Sosyal Bir Yaklaşım . *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources* , 14 (2) , 7-32.
- Lingens, J. (2002) “Growth and Employment Effects of Unions in a Simple Endogenous Growth Model”, University of Kassel Working Paper, 1-25.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003) *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 10-33.

- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girenken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 10-33.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye’de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 0 (40), 0-0 .
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık* (birinci baskı). Bursa: Ekin Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2016).). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. (üçüncü baskı). Bursa: Ekin Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2017). 1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim ve Dönüşümü Bağlamında Sendikacılıkta Gelinek Nokta. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6(16), 500-522.
- Millioğlu, Ö. (2007). *Türkiye’de 1960- 1980 ve 1980- 2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Müftüoğlu, Ö. (2006). Kriz ve Sendikalar, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Derleyen Fikret Sazak, Ankara: Epos Yayınları.
- Mütevellioğlu, N. (2013), “İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı”, V. Sosyal Haklar Sempozyumu.
- Ng, I. Ve McCallum, J. (1989). “Trade Unions, Economic Growth and Politics”, *The Journal of Industrial Relations*, 31(3), 372- 384.
- Önsöz, M. (2012). İşsizlik: Küreselleşen ve Kronikleşen Sorun. İKV Değerlendirme Notu.(18.06.2021), https://www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/degerlendirme_notu_-_47.pdf
- Özdemir, M. Ç. (2018). İradî İşsizlik., Erdoğan, E. (Ed.), Seçme Yazılar- II (114- 150) (birinci baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, İ. (2006), “İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi’lerin Desteklenmesi”, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 2006- 45, 67-135.
- Özgürlükler Dünyası (2016), “Sınıf Örgütü Olarak Sendikaların Doğuşu ve Sınıf Sendikacılığı”. (28.12.2021), <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/120-sayi-216/394-sinif-orgutleri-olaraksendikalarin-dogusu-ve-sinif-sendikaciligi>
- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 108-126.
- Özsağır, A., (1997), “Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayını, Yayın No:4223, 43-44, ss:282-312.
- Öztürk, Ö., (2016), Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding, *Praxis*, 19, 337-361.
- Paya, M. (2001). *Makro İktisat* (ikinci baskı) İstanbul: Filizkitabevi.
- Pemberton, J. (1988). A Managerial Model Of The Trade Union. *Economic Journal*, 98; (392), 755- 771.
- Phillips, P. C. B. & Perron, P. (1988). Testing for Unit Roots in Time Series Regression. *Biometrika*, 75, 335-346.
- Pıçak, M. ve Kadah, H. (2017). *Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi*, Ed. (Koç vd.), Düünden Bugüne Ekonomi Yazıları, Küv Yayınları.
- Rocker, R. (2000). *Anarko sendikalizm*. H. D. Güneri (çev). (birinci baskı). İstanbul: Kaos.
- Sadioğlu, U. ve Altay, S. (2020), Post-Fordizm ve Kamu Yönetimine Yansımaları, *Sosyoekonomi Dergisi*, 28(45), 327-352.
- Sapançalı, F. (2007). Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler. *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül, 4-23.
- Sarıipek, D. B. ve Kesici, M. R. (2010). Yeni Keynesyen İktisat ve Emek Piyasaları, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(2), 20- 38.

- Sarıkaya, M. S. (2018). Türkiye’de İşsizlik Sorunsalı ve Üniversiteli Gençlerin İşsizliğe Bakışı Beklentileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Selamoğlu, A. (2011). Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 61-86.
- Selamoğlu, A., (1994). *Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Gelişmeler- Nedenler Eğilimler)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sengir, T. (1950). “İngiltere ve ABD’de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7(3), 590- 606.
- Shrestha, B. R. (2012). *The Effect of Trade Unionism on Workers, A Case Study on PAM*. Master thesis, Vaasa University of Applied Sciences, Vaasa.
- Subaşı, İ. (2014). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi . *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 595-654 .
- Sungur, M. (20019). *Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Sümer, H. H. (2014). İş Hukuku (ondokuzuncu baskı). Konya: Mimoza Yayınları.
- Şafak, C. (2014). Türkiye’de 1960- 1980 Dönemi Emek Tarihinin İlişkin Kaynaklar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014/3, 159- 184.
- Şahin, L. ve Güler, M. (2021). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi. (01.08.2021), https://cdn.acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/calisma_ekonomisi/6/index.htm#konu-3
- Şahin, L. ve Yıldırım, K. (2015). Ondokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye’de İşsizlikle Mücadele Politikalarının Gelişimi *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. 45,11- 152.

- Şahin, S. (2016). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Rolü ve Önemi *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 28 (4), 327- 343.
- Şanlıoğlu, Ö. (2005). Almanya’da Ekonomik Durgunluğun Sebepleri ve Geleceği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 349- 368.
- Tarı, R. (2016). *Ekonometri* (onikinci baskı). Kocaeli: KÜV Yayınları.
- Taş, Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 61-80.
- Tekeli, S., Özgüler, V. C., Özdemir, M. Ç. ve Biçerli, M. K. (2012). *İstihdam ve İşsizlik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Tokol, A. (2001). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Vipaş Yayınları.
- Tokol, A. (2014). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, (beşinci baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tokol, A., ve Alper, Y. (Editörler), (2018). *Sosyal Politika* (dokuzuncu baskı). Bursa: Dora Yayınevi
- Tunay, K. B. (2007). *Makro Ekonomi: Teori ve Politika* İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd Şti.
- Tuncay, A. C., ve Savaş Kutsal, B. (2015). *Toplu İş Hukuku* (dördüncü baskı). İstanbul: Beta.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları*. (üçüncü baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Turanlı, R. (2000). *İktisadi Düşünce Tarihi* (üçüncü baskı). İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Turşucu, H. (2016). Sosyal Demokrat Teori ve Pratiğe Kısa Bir Giriş . *Toplum ve Demokrasi Dergisi* , 2 (2) , 75-90 .
- TÜİK (2019). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti*. (1.12.2020), <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/iscucu.pdf>.

- Türel, N. A. (2015). *Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Sektör Çalışanları Açısından Isparta Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (10.01.2021), <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türk, A. (2017). *Mülkiyet Hırsından Vicdan Polisine Anarşi* (ikinci baskı). İstanbul: Kafekültür Yayıncılık.
- Tüzün, İ. (2019). *İşsizlik Histerisinin Geçerliliği: Türkiye Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uçkan, B. (2007). İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi. *Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 3(14), 29-57.
- Uçkan, B. (Ed.), (2013), *İşçi Sınıfı ve İşçi Sendikaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, "Sendikacılık"*, AÜ Yayın No: 2869, AÖF Yayın No: 1826, Eskişehir.
- Ulukan, U. (2020). *Esnek İstihdam Genç İşsizliğin Çaresi mi? İşsizlik Göstergeleri Üzerinden Bir Tartışma*. *Politik Ekonomik Kuram*, 4 (1), 1-19.
- Uyanık Y. (2008). “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/2, 209-224.
- Uzunca, N. (2019). *Pasif İşgücü Piyasası Politikası Kapsamında Uygulanan İşsizlik Ödeneğinin İşsizliğe Etkileri:Türkiye için Zaman Serisi Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Ünsal, E. (2005) *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Vaut, S., Dahm, J., Gombert T. Ve Krell C. (2014). *Ekonomi ve Sosyal Demokrasi*.(Çev. Hallaç,R.) İstanbul: Sena Ofset.
- Yaman, B. (1977). *Kalkınmakta Olan Ülkelerde İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları*. Bursa: Bursa İktisadi Ticari İlimler Akademisi.

Yıldırım, İ. S. (2007) *Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

Yıldırım, Y. (2021). Sosyal Demokrasinin Yükselişi ve Düşüşü: Neoliberal Dönemde Sosyal Demokrasi Mümkün mü?. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi* 9(1), 175-198.

Yılmaz Genç, S. ve Bayraktar, O. C. (2018). Hidrolik Keynesyen Yaklaşımın Bir Eleştirisi: Dengesizlik Keynesciliği. *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7(3), 107- 119.

Yılmaz, A. S. ve Çetin, B. N. (2007) “Küreselleşmenin İşsizlik Üzerine Etkileri” *e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3(1), 16-27.

Yorgun, S. (2005) Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler, *Çalışma Toplum*, 2005 / 3, 137-162.

Yücedoğan, G., (2012). Fransa’da Basın Sendikacılığı Olgusu. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 0 (11).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu (1983), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf>, (Erişim: 15.01.2021).

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, (Erişim: 20.01.2021).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, (Erişim: 17.01.2021).

<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/iloce.pdf> (Erişim: 18.05.2021).