

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

SENDİKALARIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: 1991–2005

DÖNEMİ TÜRKİYE ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Salih DURSUN

HAZİRAN – 2007

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

SENDİKALARIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: 1991–2005

DÖNEMİ TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Salih DURSUN

Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitü’nce

Bilim Uzmanı (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri)

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez’dir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 08.06.2007

Tezin Sözlü Savunma Tarihi :

Tezin Danışmanı : Prof. Dr. Rahmi YAMAK

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Celalettin VATANDAŞ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Halis BAŞEL

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Osman PEHLİVAN

Haziran – 2007

TRABZON

0. SUNUŞ

01. Önsöz

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'na yüksek lisans tezi olarak sunulan "Sendikaların Ücretler ve Verimlilik Üzerine Etkisi: 1991–2005 Türkiye Örneği" isimli bu çalışmanın temel amacı, sendikal örgütlenmenin çalışma hayatı üzerindeki önemine ve etkilerine dikkat çekmek ve Türkiye'de sendikal örgütlenmenin çalışma hayatı üzerindeki etkinliğini ekonometrik yöntemlerle sınamaktır.

Bu çalışmanın yürütülmesinde, başta, teşvik ve yardımlarından dolayı çok değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Rahmi YAMAK'a, çalışmaya ilişkin uygulamaların gerçekleştirilmesinde ve bulguların değerlendirilmesinde yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Ferhat TOPBAŞ'a, tezin yazımı konusunda gerekli ortamı sağlayan ve görüş ve önerileri ile bana ışık tutan sayın Doç. Dr. Celalettin VATANDAŞ ve Yrd. Doç. Dr. Halis BAŞEL'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

01. İçindekiler

	Sayfa Nr.
0.SUNUŞ.....	I-VIII
00.Önsöz.....	I
01. İçindekiler.....	II
02. Özet.....	V
03. Summary.....	VI
04. Tablolar Listesi.....	VII
05. Şekiller Listesi.....	VIII
06. Grafikler Listesi.....	VIII
 GİRİŞ.....	 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SENDİKALARININ DOĞUŞU VE GELİŞİMİ	3-20
10. Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi	3
11. Türkiye’de Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi	5
110. 1946-1960 Döneminde Türkiye’de Sendikalaşma	7
111. 1960-1980 Döneminde Türkiye’de Sendikalaşma	9
112. 1980-2005 Döneminde Türkiye’de Sendikalaşma	11
12. Sendikaların Amaçları	14
120. Sendikaların Ekonomik Amaçları	14
121. Sendikaların Diğer Amaçları	15
13. Sendikaların Faaliyetleri	16
130. Toplu Pazarlık ve Grevler	16
1300.Hicks’in Pazarlık Modeli	16
1301.Ashenfelter ve Johnson Modeli.....	18
131. Sendikaların İşgücü Arzını Kısıtlayıcı Faaliyetleri	19
132. Sendikaların İşgücü Talebini Arttırıcı Faaliyetleri.....	19
133. Sendikaların İşgücü Talebini Daha Az Esnek Hale Getirici	
	20

III

Faaliyetleri.....

İKİNCİ BÖLÜM

2. SENDİKALARIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ.....	21-31
20. Sendikaların Ücretler Üzerine Etkileri.....	21
200. Sendikaların Ücretler Üzerine Doğrudan Etkisi	21
201. Sendikaların Ücretler Üzerine Dolaylı Etkileri	22
2010. Sendika Yayılma Etkisi (Spillover Effect).....	23
2011. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi (Threat Effect).....	24
2012. Bekleme İşsizliği Etkisi (Wait Employment).....	26
2013. Ürün Piyasası Etkisi	28
21. Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri.....	29
210. Geleneksel Monopolist Yaklaşım	29
211 Kollektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı.....	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SENDİKALARIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ İLE İLGİLİ AMPİRİK ÇALIŞMALAR.....	33-41
30. Sendikaların Ücretler Üzerine Etkisi İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	33
31. Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkisi İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SENDİKALAŞMANIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ....	47-62
40. Çalışmada Kullanılan Veri Seti.....	47
41. Çalışmada Kullanılan Yöntem	51
410. Birim Kök Testi.....	51
411. Panel Nedensellik Analizi.....	53
42. Bulgular ve Değeri.....	55
420. Levin&Lin Birim Panel Kök Testi Sonuçları	55
421. Nedensellik Analizi Sonuçları.....	55
	55

4210. Sendikalaşma Oranı ve Ücretler.....	
4211. Sendikalaşma Oranı ve Verimlilik.....	58
4212. Sendikalı İşçi Sayısı ve Ücretler.....	60
4213. Sendikalı İşçi Sayısı ve Verimlilik.....	62
SONUÇ.....	64
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	68
ÖZGEÇMİŞ.....	78

ÖZET

Çalışma hayatının en önemli kurumsal aktörlerinden olan sendikaların temel amacı üyelerinin ekonomik kazanımlarını ve çalışma şartlarını iyileştirmektir. Sendikalar bu amaçlarını gerçekleştirmek için başta toplu pazarlık ve grev olmak üzere bir çok faaliyette bulunurlar. Bu çalışmada, ülkemizde sendikaların üyelerinin ekonomik kazanımlarını iyileştirmek konusunda ne derece etkili olduklarını tespit etmek amacıyla, sendikalaşma ücret ve verimlilik ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle sendikaların ücretler ve verimlilik üzerindeki etkileri teorik çerçevede incelenmiştir. İlk olarak, sendikaları bir firma gibi gören ve ücretler ile istihdam arasında bir değiş tokuşun var olduğunu iddia eden “Dunlop Modeli” ve ardından sendikaları politik kurumlar olarak kabul eden ve ücret-istihdam arasında bir değiş-tokuşun varlığını reddeden Ross modeli ele alınmıştır. Verimlilikle ilgili teoriler ise “Geleneksel Monopolist Yaklaşım” ve “Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı” çerçevesinde ele alınmıştır.

Çalışmada, 1991–2005 dönemi için 7 sektöre ait 15 işkolunun altı aylık verileri kullanılarak, sendikalaşmadan nominal ve reel ücretlere ve sendikalaşmadan verimliliğe, bir nedenselliğin varlığı panel nedensellik analizi ile araştırılmıştır. Nedensellik analizi sonucunda, sendikalaşma ile çalışan başına nominal ücretler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir nedensellik ilişkisi tespit edilirken, aynı ilişki çalışan başına reel ücretler için tespit edilememiştir. Sendikalaşma ve verimlilik arasında da anlamlı bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.

SUMMARY

The main purpose of labour unions, which are one of the most important institutions of labour markets, is to improve economic gains and work conditions of their members. Unions show activity which is collective bargaining, strike or the others, to reach this aims. In this study, the relationship between wage, productivity and unionization was examined to determine in what degree unions in our country have improved economic gains and work conditions. Primarily we have investigated the relationships which are between unionization and wage and productivity in the theoretical frame. Firstly we have treated Dunlop Models which is unions turned into a firm and accepted wage-employment trade-off and then Ross Models which is unions turn into a political institute and isn't accepted wage-employment trade-off. The theories of productivity we have treated in the frame "Traditionally Monopoly View" and "Collective Voice/Intuitional Response View"

In this study, the existence of the causation from unionization to nominal and reel wages and from unionization to productivity was investigated by using panel causation analysis fifteen branch of industry under the seven sectors for the 1991-2005 semi annual periods. In the results of causation, the causal relationship between unionization and nominal wage per capita is statistically found and the same result is not valid for reel wages. Similarly the causal relationship between unionization and productivity isn't statistically found.

04. Tablolar Listesi

Tablo Nr.	Tablonun Adı	Sayfa Nr.
1	1948–1960 Yılları Arasındaki Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı.....	8
2	1960–1980 Yılları Arasındaki Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı.....	11
3	1984–2005 Yılları Arasındaki Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı.....	13
4	Sendikaların İki Yüzü.....	32
5	1968–1975 Yılları Arasında ABD’de Yapılan Önemli Çalışmaların Özet Sonuçları.....	34
6	Sendikalaşma-Ücret İlişkisi Üzerine Literatür Özeti	41
7	Sendikalaşma-Verimlilik İlişkisi Üzerine Literatür Özeti	46
8	Tanımlayıcı İstatistikler.....	49
9	Birim Kök Testi Sonuçları.....	55
10	Sendikalaşma Oranı-Nominal Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu.....	56
11	Sendikalaşma Oranı-Reel Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu....	57
12	Sendikalaşma Oranı-Saat Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu.....	58
13	Sendikalaşma Oranı-Çalışan Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu.....	59
14	Sendikalı İşçi Sayısı-Nominal Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu.....	60
15	Sendikalı İşçi Sayısı-Reel Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu....	61
16	Sendikalı İşçi Sayısı-Saat Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu.....	62
17	Sendikalı İşçi Sayısı-Çalışan Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu.....	63

05. Şekiller Listesi

Şekil Nr	Şekil Adı	Sayfa Nr.
1	Hicks'in Pazarlık Modeli ve Grevin Beklenen Süresi.....	17
2	Sendikaların Ücretler Üzerindeki Doğrudan Etkisi.....	22
3	Sendika Yayılma Etkisi.....	23
4	Sendikalaşma Tehdidi Etkisi.....	25
5	Bekleme İşsizliği Etkisi (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Düşmesi).....	26
6	Bekleme İşsizliği Etkisi (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Yükselmesi)....	28

06. Grafikler Listesi

Grafik Nr.	Grafiğin Adı	Sayfa Nr.
1	1990 – 2005 Dönemi Reel Ücret, Verimlilik ve Sendikalaşma Oranı.....	48

GİRİŞ

18.yüzyılda ortaya çıkan sanayi devrimi, bir çok alanda olduğu gibi çalışma hayatında da köklü değişimleri beraberinde getirmiştir. Yeni koşulların ortaya çıkardığı işçi sınıfının örgütlenmesiyle birlikte ortaya çıkan sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumayı kendilerine amaç edinmişlerdir. Sendikalar bu amaçlarını gerçekleştirmek için başta toplu pazarlık ve grevler olmak üzere birçok faaliyette bulunmaktadırlar. Söz konusu faaliyetler, başta ücretler ve verimlilik olmak üzere, gelir dağılımı, enflasyon gibi birçok ekonomik değişken üzerinde etkili olmaktadır.

Sendikaların ekonomik etkileri en çok ücretler üzerinde kendini göstermektedir. Sendikalı bir ekonomide ortaya çıkan ücretler ekonominin genelinde belirleyici olmaktadır. Nitekim sendikaların pazarlık sonucu belirlediği ücretler, sadece sendika üyesi işçilerin ücret ve istihdam düzeyinde etkili olmakla kalmayıp, sendika üyesi olmayan işçilerinde ücret ve istihdam düzeyinde etkili olmaktadır.

Sendikaların ücretler ve verimlilik üzerine etkisinin yönü, her ne kadar tartışmalı bir konu olsa da, bu sendikal etkilerin metodolojik olarak ortaya konması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu alanda daha etkin politikaların belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Bu çalışmada sendikaların ücretler ve verimlilik üzerine etkileri, Türkiye örneği altında ekonometrik olarak analiz edilecektir. Çalışmada sendikalar başta ücretler ve verimlilik olmak üzere, ekonomik etkileri bakımından ele alınmış, sendikaların örgütsel yapısı, ideolojik yapılanmaları ve sendikal mücadelenin siyasi boyutları ihmal edilmiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sendikaların ortaya çıkış süreci kısaca irdelendikten sonra, bu örgütlerin Türkiye’de ortaya çıkışı ve gelişimi, Osmanlı döneminden günümüze kadar belli dönemler altında incelenecektir. Bölümün sonunda ise sendikaların amaçları Dunlop’un Ekonomik Modeli ve Ross’un Politk Modeli

çerçevesinde ele alınacak, ardından sendikaların faaliyetleri belli başlıklar altında incelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, ilk olarak sendikaların ücretler üzerinde doğrudan etkisi ele alınacak ve ardından, sendikaların ücretler üzerinde dolaylı olarak ne gibi etkileri olduğu, sendika yayılma etkisi, sendikalaşma tehdidi etkisi, bekleme işsizliği etkisi ve ürün piyasası etkisi alt başlıkları altında incelenecektir. Bölümün sonunda ise, sendikaların verimlilik üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri, geleneksel monopolist yaklaşım ve kollektif ses/kurumsal tepki yaklaşımı çerçevesinde ele alınacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, öncelikle, sendikaların ücretler üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan ampirik çalışmalardan bir kısmına önemli bulguları itibariyle değinilecektir. Bölümün sonunda ise, ilk olarak sendikaların verimlilik üzerinde pozitif etkisi olduğunu iddia eden çalışmalara, ardından söz konusu etkinin negatif olduğunu iddia eden çalışmalara ve son olarak da söz konusu ilişkinin önemsiz olduğunu iddia eden çalışmalara değinilecektir.

Çalışmanın son bölümünde ise, sendikaların ücretler ve verimlilik üzerindeki etkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası verilerinden derlenen veriler kullanılarak, panel nedensellik analizi ile incelenecektir. Bu bölümde öncelikle analize dahil edilen değişkenlere ait verilerin durağanlığı Levin&Lin (1992) panel durağanlık yöntemiyle test edilecektir. Ardından, sendikalaşma ile nominal ücret, reel ücret, çalışılan saat başına verimlilik endeksi ve çalışan kişi başına verimlilik endeksi arasındaki nedensellik ilişkisi Coondoo-Soumyananda (2002) ve Holtz-Eakin ve diğerleri (1998) panel nedensellik analizi yöntemiyle test edilecek ve elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SENDİKALARININ DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

10. Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi

Endüstriyel ilişkiler sisteminin temel unsurlarından birisi olan sendikalar sanayileşmenin bir sonucu olarak 18.yüzyılda Avrupa’da ortaya çıkmışlardır. Endüstri devrimi öncesi ekonomilerde insanlar genellikle kendi işlerinde çalıştıkları için işçi-işveren fonksiyonları bir kişide toplanmıştı. Sanayileşme ile emek ve sermaye birbirinden ayrılmış ve geçimini emeğini satarak sağlayan bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Sendikalar¹ bu gelişmenin bir sonucu olarak, işçileri organize etmek suretiyle pazarlık güçlerini arttırmak ve rekabetin olumsuz sonuçlarından korumak amacıyla kurulmuşlardır (BİÇERLİ, 1992, s.1).

Başlangıçta işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla kurulan “karşılıklı yardım cemiyetleri”, kapitalist fabrika sanayinin doğuşuna önderlik eden İngiltere’de ortaya çıkmış ve kısa sürede modern sendikalar haline dönüşmüşlerdir. ABD ve diğer Avrupa ülkelerinde sendikaların ortaya çıkışı ise daha sonraki yıllarda gerçekleşmiştir. Sendikaların gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkışı ise oldukça uzun bir süreçte gerçekleşmiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, sendikaların devletler ve işverenler tarafından kabul edilmesi uzun mücadeleler sonucunda gerçekleşmiştir. İşçilerin bir araya gelerek oluşturdukları örgütler önce yasaklanmış ancak tüm yasaklamalara

¹ Sendika kavramı bazı ülkelerde (İngiltere, ABD, Almanya) işçi örgütlerini, bazı ülkelerde (Türkiye, Fransa) ise, hem işçi hem işveren örgütlerini anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde sendika kavramı işçi sendikaları anlamında kullanılacaktır.

rağmen örgütlenmenin devam etmesi nedeniyle sendikalar devletler tarafından hukuken tanınmak zorunda kalmıştır. Sendikaların işveren tarafından sosyal taraf olarak kabul edilmeleri ise yasal olarak kabul edilmelerinden sonra gerçekleşmiş ve oldukça uzun bir süreç almıştır.

Öte yandan 20.yüzyılın başlarından itibaren sanayileşmiş batı ülkelerinde işçi sendikacılığının devrimci niteliği önemli bir değişim sürecine girmiştir. Bu değişim sürecinde işçi sendikacılığını etkileyen unsurlar arasında, sosyal reformlar ve toplu pazarlık hakkının kazanılması çok önemlidir. Örneğin işçi sendikalarını toplu pazarlık yoluyla işverenler tarafından tanınması, ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmeleri, genel olarak işçi sendikacılığının toplumun ve ekonominin bütününe yönelik reformcu niteliğini zayıflatmıştır (SELAMOĞLU, 1995, s.8).

Sendikaların gelişimi, Birinci Dünya Savaşı ve 1929 ekonomik bunalımından olumsuz etkilenmiş, bunalım sonrası yaygınlaşan otoriter devletçi sistemler sendikalaşmaya karşı olumsuz tavrı da beraberinde getirmiştir. İkinci Dünya Savaşından da olumsuz biçimde etkilenen sendikalar savaş sonrası 1970'lerin sonuna kadar devam eden süreçte altın çağlarını yaşamışlardır. Bu devrede sendikacılık, uygulanan Keynesyen ekonomik politikalar ve refah devleti anlayışı çerçevesinde uygun bir zemin bulmuştur. Sendikalar, gelişen karma ekonomilere dayalı piyasa ekonomileri içindeki demokratik çoğulcu sistemler altında hem kurumsal hem de ekonomik ortamın uygun olması ile hızlı bir gelişme göstermiştir (BALCI, 1999, s.14).

Ancak 1970'lerde ve de 1980 sonrası sendikalar için altın çağ sona ermiş ve sendikalar sahip oldukları ekonomik ve sosyal güçlerini kaybetmeye başlamışlardır. Doğal olarak işçi sendikaları 1970'lerin ortalarından itibaren temel ekonomik sorunların çözümünde benimsenen politikalara tepki göstermişlerdir. Özellikle 1970 sonrasında sanayileşmiş batı ülkelerinin benimsediği enflasyonla savaş yerine, işçi sendikaları ekonomik büyümenin ve istihdam hacminin artırılması yönünde çaba gösterilmesini istemişlerdir. Ayrıca bütçe açıklarının kapatılması amacıyla benimsenen kamu harcamalarındaki kısıtlamaların sonucu istihdam hacminde ve sosyal haklarda görülen daralmalar işçi sendikaları tarafından şiddetle eleştirilen politikalar olmuştur. 1980 sonrası ağırlık kazanan rekabete dayalı piyasa ekonomisi, tekellerin kaldırılması, fiyat kontrollerinin serbestleştirilmesi gibi politikalar

işçi sendikalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Bir başka ifadeyle 1970 sonrası gündeme gelen bu politikalar karşısında işçi sendikaları alternatif politikalar üretememişler ve savunmada kalmak zorunda olmuşlardır.

Ekonomi politikalarındaki bu değişime bağlı olarak 1980 sonrası sanayileşmiş batı ülkelerinin bir çoğunda istikrar politikaları ön plana çıkarken işçi sendikaları üzerindeki baskı da artmıştır. Kuşkusuz bu baskıyla beraber reel ücretlerde kısıntı ve verimlilikte artış sağlanması ekonomik politikaların hedefleri arasına girmiştir (SELAMOĞLU, 1995, s.19).

Sendikaların bazı ülkelerde durgunluk bazılarında gerileme içine girmesi sonucu sendikalarla ilgili üç alternatif senaryo önerilmiş ve her birinin gerçekleşme olasılığı ve gerektirdiği önlem ve reform uygulamaları belirtilmiştir. Bu senaryolardan ilkinde göre, sendikaların gücü ekonomide hiçbir öneme sahip olamayacağı bir noktaya kadar düşmeye devam edecektir. İkinci senaryoya göre ise, sendikalar sahip oldukları güçlerini koruyacaklar ancak sendika işveren ilişkileri çatışmacı niteliğinden uzaklaşacak, daha çok işbirliğine yönelik özellikler kazanacaktır. Üçüncü senaryoya göre ise, sendikaların gücü mevcut düzeyinde kalacak ancak sendikalar kendilerini ortaya çıkan ekonomik, sosyal, siyasi koşullara uyarlayacaktır (TOKOL, 2001, s.19).

Tüm olumsuz gelişmelere, sendikasız endüstri gibi olumsuz senaryolara rağmen sendikaların yerine gelecekte alternatif olabilecek bir başka kurum görülmemekte, sendikaların üye sayıları ve etkinlikleri azalsa bile tamamen çökmelerinin söz konusu olmadığı öngörülmektedir.

11. Türkiye’de Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi

İşçi örgütlenmeleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde var olmasına karşılık, sendikal örgütlenme 1960'lara kadar Türkiye'nin ekonomik ve sosyal düzeni üzerinde önemli bir rol oynamamıştır. 1776 yılında Kütahya Fincan İşçileri'nin haklarını düzenleyen sözleşme ile işçilerin dayanışmasını sağlamak amacıyla 1854 yılında kurulan, "Osmanlı Amele Cemiyeti" ve 1871 yılında kurulan "Osmanlı Ameleperver Cemiyeti" gibi örgütler işçi hareketinin tarihsel gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Bu örgütleri sendika, sözleşmeyi de günümüzün toplu iş sözleşmesi gibi algılamak mümkün değilse de o günün şartları

dikkate alındığında, sendikalaşma ve sendikacılığın gelişimi adına önemli uygulamalar olduğu açıktır (YORGUN, 2005, s.139).

4 Mart 1923 tarihinde İzmir’de toplanan ilk İktisat Kongresi, Türkiye işçi hareketi yönünden özel bir önem taşımaktadır. Çünkü bu kongrede işçi temsilcileri, işçilerin ücret ve çalışma koşulları; sağlık, sosyal sigorta ve benzeri sosyal hizmet alanlarında işçilere sağlanması gerekli haklar; dernek kurma hakkı ve benzeri konulardaki isteklerini ilk olarak ulusal düzeyde ifade edebilme olanağı elde etmişlerdir (YÜCEL, 1980, s.70).

Türk sendikacılığında sendikalaşma süreci, endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısı, siyasi konjoktür, ekonomi politikalarındaki köklü değişimler, endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeve değişiklikleri ile bağlantılı olarak yasallık kazandığı 1947’den günümüze kadar 1947–60, 1960–80 ve 1980 sonrası olmak üzere üç evrede incelenebilir.

Birinci dönemin en önemli özelliği, yasal teminat altında ilk sendikal örgütlenmelerin yaşanmasına rağmen toplu sözleşme hakkının verilmemesidir. İkinci dönemin en belirgin özellikleri ise; 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları ile serbest toplu pazarlık düzenin anayasal ve yasal teminatlarla hayata geçirilmesi, sendikal hareketin güçlenmesi ve toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısını artmasıdır. Bu dönemde özellikle 1970’lerden sonra yaşanan grev ve lokavt uygulamaları ve ideolojik esaslı sendikal bölünme ve eylemler bu dönemin olumsuz gelişmeleri olmuştur. Sendikacılık hareketinde önemli yeri olan 1980 ve sonrası üçüncü dönem olarak ele alınabilir. Bu dönem kendi içerisinde önemli ayrımlar içermektedir. 1980-1983 sendikal faaliyetlerin yasaklandığı ve sınırlandırıldığı, 1984-1990 sendikal yeniden yapılanmanın, özellikle sendikal haklar ve kayıpların alınması için mücadele sürecinin yaşandığı yıllardır. 1990 ve sonrası da iki ana döneme ayrılabilir. 1995 yılına kadar kamuda uyuşmazlıkların egemen olduğu, 1995’ten sonra ise uzlaşma arayışlarının yoğunlaştığı, yerel ve küresel çatışmaların örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilediği dönem olarak değerlendirilebilir (YORGUN, 2005, s.140).

110. 1946–1960 Döneminde Türkiye’de Sendikalaşma

Türkiye’de sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanununda “sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliğiyle yasaklanmaktan kurtulmuştur. Ancak sendikal hareketin yasallık kazanmasını takip eden aylarda sendikalar kurulmuşsa da bu sendikaların kurulmasına Türkiye Sosyalist Partisi gibi sosyalizmi benimseyen partilerin öncülük etmesi nedeniyle dönemin iktidarı tarafından kuşkuyla karşılanmış ve 17 Aralık 1946 tarihinde sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır. 1947 yılına gelindiğinde ise 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında yasa kabul edilmiştir ve böylece ilk defa sendikal hareketi yasaklama ve sınırlama yerine düzenleme yoluna gidilmiştir.

Türkiye’de ilk sendikalar kanunu olan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’nda, sendikaların üye sayılarını görevli bir makama bildirmeleriyle ilgili bir yükümlülük yer almamaktaydı. Ancak, 1946’da kurulan Çalışma Bakanlığı’nın görevleri arasında “çalışma hayatı ile ilgili verileri derlemek” ifadesi yer almamaktaydı. Bakanlığa verilen bu görev çerçevesinde bakanlık, 1948’ den itibaren sendikaların üye sayıları ile ilgili verileri yayınlamaya başlamıştır.

Sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranı ile ilgili değerlendirmelerimize başlamadan önce, sendikalı işçi ve sendikalaşma oranı kavramı hakkında kısaca bilgi vermek yerinde olacaktır. Sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranının hesaplanması konusunda kurumlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sendikalaşma oranını sendika üyelerinin maaş ve ücret geliri elde eden işgücüne oranı şeklinde ifade etmektedir. Kimi Avrupa ülkelerinde emekli işçiler ve işsizlerinde sendika üyeliği devam etmesine rağmen ILO, emeklileri, işsizleri ve kendi hesabına çalışanları sendikalaşma oranı hesaplamalarında dikkate almamaktadır (ILO, World Labour Rapor, 1997, s.272). ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) ise, ILO’dan farklı bir metodoloji kullanmaktadır. ÇSGB, sendikalı işçi sayısını SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu)’lı işçi sayısına oranlayarak sendikalaşma oranını elde etmektedir (ÇELİK, 2003, s.8). Çalışmanın ilerleyen kısımlarında ve ekonometrik analizle ilgili bölümünde ÇSGB’nin verileri dikkate alınacaktır.

İlk dönemde sendikalı işçi sayısı, Tablo 1’de görüldüğü gibi, 1950’de sendikalara toplu iş uyuşmazlığı çıkarma izni verilmesi, 1952’de sendikal üst örgüt olan Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)’in kurulması sonrasında sendikal hareketin kısmen etkinlik kazanması, 1952’de Deniz İş Kanunu ile basın mensupları ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının tanınması ve 1950’li yılların ortalarından itibaren özel teşebbüse dayalı sanayileşmenin hızlanması gibi nedenlerle giderek artmıştır. 1950 yılında 78.000 olan sendikalı işçi sayısı 1960 yılına gelindiğinde 283.000’e ulaşmıştır. 1950 yılında %26 olan sendikalaşma oranı ise, 1960 yılına gelindiğinde %45’e ulaşmıştır.

Tablo : 1
1948-1960 Arasındaki Sendikalı İşçi Sayısı Ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
1948	-	52.000	-
1949	-	72.000	-
1950	292.608	78.000	%26.65
1951	382.024	110.000	%28.79
1952	447.963	130.000	%29.02
1953	494.024	140.000	%28.33
1954	510.344	180.387	%35.34
1955	533.216	189.595	%35.55
1956	543.554	205.155	%37.74
1957	577.630	244.853	%42.38
1958	611.703	262.967	%42.92
1959	618.775	280.786	%45.37
1960	620.900	282.967	%45.57

Kaynak: TOKOL, 1994, s.63 ve MAHİROĞULLARI, 2002, s.163’den derlenmiştir.

Ancak 1946-1960 arasında 14 yıllık süreçte gerek toplam işçi sayısı, gerekse sendikalı işçi sayısı oldukça düşük oranlarda kalmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında, dönemin

sosyo-ekonomik koşulları, ülkenin yapısal özellikleri ve sendikaların henüz kuruluş aşamasında olması gibi faktörler rol oynamıştır.

1946-1960 döneminde sendikaların faaliyetleri sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu dönemde sendikalaşma hakkının sadece beden işçilerine tanınmış olması, sendika aidatlarının sınırlandırılması, idari makamların sendikalar üzerinde yoğun denetimi, siyasi faaliyet ve grev yasağı sendikaların gelişmesini ve etkin faaliyet göstermesini engellemiştir.

1960 öncesinde imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı sınırlı kalmış, yukarıda belirtilen nedenler yanında, toplu pazarlıkla ilgili Borçlar Yasası'nda, İş Yasa'nda ve Sendikalar Yasası'nda yer alan hükümlerin yetersizliği nedeniyle, 1951 yılında onaylanan 98 sayılı sözleşmeye rağmen toplu pazarlık sisteminin etkinlik kazanmasını engellemiştir (TOKOL, 1994, s.32).

111. 1960–1980 Döneminde Türkiye’de Sendikalaşma

27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesi sonrasında Türkiye yeni bir döneme girmiştir. Her şeyden önce bu dönemde temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı bir anayasa hazırlanarak “demokratikleşme süreci” başlatılmıştır. Bu süreçte sendikacılığın gelişim yollarını tıkayan bazı engeller kaldırılmış, işçi haklarıyla ilgili fikirlerin tartışıldığı bir dönem yaşanmıştır (IŞIKLI, 1967, s.87).

1961 Anayasası'nın başlattığı yeni dönemde değişen ekonomik ve siyasal konjoktürün sonucu olarak toplu ilişkiler düzeninin yasal çerçevesinde de köklü değişimler ortaya çıkmış; sendikalar artık şüphe ile bakılan kurumlar olmaktan kurtulmuştur. 1963'te yasallaşan iki önemli kanun; 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve işçilere ilk defa grevli toplu pazarlık hakkı veren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal harekete yeni bir yön çizmiştir. Yasal çerçevedeki söz konusu köklü değişim nedeniyle sendikacılık yeni bir sürece girmiştir. İkinci dönemde, sendikalaşma önündeki engellerin kaldırılması, özellikle işçilere grevli toplu pazarlık hakkının verilmesi ile sendikalaşmada hızlı artışlar yaşandığı görülmektedir.

1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 9.maddesine göre, “sendikalar, temsil ettikleri üyelerinin sayılarını, her yılbaşında Çalışma Bakanlığı'na bildirmeye” zorunlu tutulmuştur. Ancak, bakanlığa bildirilen verilerin ya da bakanlığın yayımladığı istatistiklerin işyerlerinde ve işkollarında toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaların tespitinde işlevi yoktur. Diğer taraftan, 274 sayılı kanunun, işçilere aynı anda birden fazla sendikaya üye olma imkanı vermesi, işsizlik durumunda sendika üyeliğinin sürmesi, sendikaya üye oluşturma ve sendikadan ayrılıştaki noter tasdikine gerek görülmemesi, DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu), MİSK (Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve HAK-İŞ (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu)'in kurulması sonrası sendikalar arası rekabetin giderek artmasıyla her sendikanın üye sayılarını yüksek göstermek istemeleri, 1970'te Sendikalar Kanunu'nun 9.maddesinin 2. fıkrasını değiştiren ve iki yıl yürürlükte kalan 1317 sayılı Yasa'yla işçi sendikalarının Türkiye çapında faaliyette bulunabilmeleri için kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az 1/3' ünü örgütlenme zorunluluğu gibi nedenlerle bu dönemdeki sendikalaşma oranları güvenilir olmaktan uzaktır (SELAMOĞLU, 2002, s.168–169). Nitekim Tablo 2'de de görüldüğü gibi sendikalı işçi sayısında 1966 yılına kadar ani bir artış yaşanmazken, 1967'de DİSK'in kuruluşu sonrasında sendikal rekabetin başlamasıyla sendikalı üye sayısında önemli artışlar yaşanmıştır. 1966' da 374.000 olan sendikalı işçi sayısı, 1967'ye gelindiğinde 834.000'e ulaşmıştır.

1970 yılına gelindiğinde ise sendikalı işçi sayısı, iş yasası kapsamına giren işçi sayısını geçmiştir. 1970 yılı itibari ile iş yasasına tabi işçi sayısı 1.400.000 iken, sendikalı işçi sayısı 2.088.000'e ulaşmıştır. 1980 yılına geldiğimizde ise, sendikalı işçi sayısı, iş yasası kapsamına giren işçi sayısını yaklaşık iki katına ulaşmıştır.

Tablo: 2
1960-1980 Yılları Arasındaki Sendikalı İşçi Ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	İş Yasası Kapsamına Giren İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
1960	824.881	282.967	34,3%
1961	868.954	298.000	34,3%
1962	903.817	307.000	34,0%
1963	975.570	259.710	26,6%
1964	999.569	338.769	33,9%
1965	1.082.507	360.285	33,3%
1966	1.142.912	374.058	32,7%
1967	1.336.945	834.680	62,4%
1968	1.327.215	1.057.928	79,7%
1969	1.365.936	1.193.908	87,4%
1970	1.406.100	2.088.219	148,5%
1971	1.448.108	2.362.787	163,2%
1972	1.562.580	2.672.857	171,1%
1973	1.612.579	2.658.393	164,9%
1974	1.718.551	2.878.624	167,5%
1975	1.819.456	3.328.633	182,9%
1976	1.580.000	3.269.356	206,9%
1977	1.970.000	3.807.577	193,3%
1978	2.205.056	3.897.290	176,7%
1979	2.152.411	5.465.109	253,9%
1980	2.204.807	5.721.074	259,5%

Kaynak: TOKOL, 1997, s.109

112. 1980-2005 Döneminde Türkiye’de Sendikalaşma

1980 sonrasında yapılan askeri darbe, Türk sendikacılığı açısından yeni bir dönemi de beraberinde getirmiştir. Bu dönemde sendikacılık uzun bir süre baskı altında tutulmuş ve fonksiyonlarını gereği gibi yerine getirmesi engellenmiştir. Bu arada Milli Güvenlik Konseyi, 1961 Anayasası’nı askıya almasının yanında, çalışma hayatını ilgilendiren 274 ve 275 sayılı yasaları da yürürlükten kaldırmıştır. Ayrıca DİSK, MİSK gibi bazı konfederasyonlar ile birçok sendikanın faaliyetlerine son verilmiş, mal varlıklarına el konulmuş, ayrıca çok sayıda sendikacı gözaltına alınmış ve yargılanmıştır. 1980 sonrasında

askıya alınan sendikacılık hareketinin bu durumu 1983'e kadar sürmüştür (ŞENKAL, 1999, s.249).

1970 yılından itibaren dünyada ortaya çıkan değişim dalgası ve 1980 yılından sonra Türkiye'de esen değişim rüzgarları; ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapıda derin değişikliklere yol açmıştır. Şüphesiz bu değişimden sendikalar da önemli ölçüde etkilenmiştir. 1980 sonrasında sendikalardaki en önemli değişim; merkezileşmenin artması, sendikal bölünmenin memurları da kapsayacak şekilde devam etmesi, 1995 yılına kadar kamu kesiminde uyuşmazlıkların egemen olması ve 1990 yılından sonra yoğunlaşan ve önlenemeyen üye kayıpları şeklinde olmuştur (YORGUN, 2005, s.140).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri düzenlemeye başladığı yıl olan 1984'te 1.427.744 olan sendikalı işçi sayısı Ocak 2006'da 2.987.431'e ulaşmış 22 yıllık süreçte sendikalı işçi sayısı yaklaşık bir kat artmıştır. Söz konusu dönemde, sendikalaşma oranları ise devamlı olarak %50'lerin üstünde yer almaktadır.

Nitekim, ÇSGB'nin kamu sektöründeki sendikalaşma oranı ile ilgili verilerinde, sendikalı işçi sayısı mevcut işçi sayısından hep fazla çıkmaktadır. Bu durum, Bakanlığın sendikalı işçi sayısındaki verilerine hep gölge düşürmektedir (MAHIROĞULLARI, 2002, s.172).

Bu dönemde sendikalaşmanın en yoğun olduğu işkolları ise, özellikle KİT'lerin bulunduğu şeker, haberleşme, genel işler, savunma, enerji ve madencilik gibi işkollarıdır. Bu işkollarındaki yüksek sendikalaşma oranı, kendi aralarındaki sıralamalarda zaman zaman değişme olsa da 1980 sonrasında günümüze kadar sürdüğü gözlenmektedir. Sendikal örgütlenmenin en az olduğu işkolları ise, özel kesim ve hizmet kesimi ağırlıklı kara taşımacılığı, basın ve yayın, deri, sağlık, konaklama ve eğlence işkollarıdır (Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ocak-2005, s.110).

Tablo: 3
1984–2005 Arasında Sendikalı İşçi Ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
1984	2.553.384	1.427.271	%55.89
1985	2.819.517	1.828.471	%64.85
1986	3.075.343	1.953.892	%63.53
1987	3.268.038	2.044.797	%62.56
1988	3.483.212	2.227.029	%63.93
1989	3.564.214	1.834.968	%51.48
1990	3.563.527	1.997.564	%56.05
1991	3.513.064	2.130.811	%60.65
1992	3.596.469	2.254.271	%62.68
1993	3.742.380	2.484.681	%66.41
1994	3.815.261	2.644.417	%69.31
1995	3.905.118	2.667.014	%68.29
1996	4.051.295	2.708.784	%66.86
1997	4.215.375	2.774.622	%65.82
1998	4.327.156	2.293.546	%67.56
1999	4.350.016	2.987.975	%68.69
2000	4.508.529	3.086.305	%68.45
2001	4.562.454	2.609.672	%57.20
2002	4.572.841	2.680.966	%58.63
2003	4.781.958	2.751.670	%57.54
2004	4.916.421	2.854.059	%58.05
2005	5.022.584	2.945.929	%58.65

Kaynak: http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalasma_oranlari.htm

Buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşılacağı gibi Türkiye’de sendikal faaliyetler zaman zaman önemli ölçüde kısıtlanmış, sendikal faaliyetlere serbestlik sağlandığı dönemlerde ise, ortaya adeta bir sendikal enflasyonu çıkmıştır. Türk sendikacılığının bir başka önemli özelliği ise, “Ücret Sendikacılığı” görüntüsünde olması ve toplu sözleşme ve grev dışında diğer sendikal faaliyetlere pek rastlanılmamasıdır. Ücret unsuru bu derece önemli olmasına rağmen Türkiye’de toplu iş görüşmelerinde sendika ücret taleplerinin ilmi

esaslara dayanmaması da sendikacılığımızın bir başka özelliğini oluşturmaktadır (BİÇERLİ, 1992, s.94).

12. Sendikaların Amaçları

120. Sendikaların Ekonomik Amaçları

Sendikaların ekonomik amaçlarından en önemlisi, ücret ve istihdam düzeyinin belirlenmesinde rol oynayabilmektir. Bu amacı önemli kılan unsur sonuçlarının sadece sendika üyeleri ile sınırlı kalmamasıdır. Nitekim toplu pazarlık sonucunda ortaya çıkan ücretler ekonomik sistem içinde temel bir girdi olmakta ve sadece istihdam düzeyinin belirlenmesinde değil, enflasyon ve ödemeler dengesinin belirlenmesinde de önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sendikaların ekonomik amaçları konusunda zaman içinde bir çok model ortaya çıkmıştır. Bu modellerin en önemlisi, 1944 yılında Dunlop tarafından geliştirilen “Ekonomik Model”dir. Dunlop, sendikaları ekonomi içinde faaliyet gösteren firmalar gibi düşünmektedir. Nasıl ki bir firma kar maksimizasyonu amacıyla hareket ediyorsa, sendikalar da ücret ödemeleri veya üyelerinin ekonomik rantlarını maksimize etmeye çalışırlar (KAUFMAN ve VAZQUEZ, 1987, s.292). Modelde, sendikaların bunu yaparken firmaların emek talebi hakkında bilgi sahibi olduğu varsayılmaktadır. Dunlop, emek talep eğrisi esnek olması halinde istihdamın ücret oranıyla değişeceğini varsayar. Sendikaların ücret ödemelerini maksimizasyonu yönündeki faaliyetleri, sendika üyelerinin işsizliğini de beraberinde getirecektir. Bu durum da ücret artışlarının beraberinde getirdiği işsizlik nedeniyle, ücret ödemelerinin maksimizasyonu amacının rasyonel olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir. Muhtemelen ücret ödemelerinin maksimizasyonu pahasına üyelerinin işsizliğini göze alamayacak olan sendika, öncelikle ücret kesintilerini azaltmak için mücadele edecektir (MITCHELL, 1992, s. 47).

Sendikaların amaçları ile ilgili alternatif bir modelde, 1948 yılında Ross tarafından geliştirilen “Politik Model”dir. Ross’a göre, Dunlop’un iddia ettiği gibi emek talep eğrisi esnek olsa bile istihdam ile ücret arasında bir değiş tokuş (tradeoff) söz konusu değildir. Ross emek talebi esnek olsa bile, sendikaların sıfır esnekliğe sahip emek talebini garanti

ederek farklı ücret seviyelerinde istihdamın değişmeyeceğini iddia etmektedir. Dunlop'un sendikaları ekonomik bir birim olarak görmesi ve amaçlarını da tıpkı firma teorisinde olduğu gibi maksimizasyon ilkesine dayanarak açıklamasına karşılık Ross sendikaların grup olmalarının yanı sıra, üyelerinden ayrı olarak kendi özel hayatı olan kurumlar olduğunu savunmuştur. Buna göre Ross, sendikaları ekonomik ortamda faaliyet gösteren politik kurumlar olarak nitelemiştir (KAUFMAN ve VAZQUEZ, 1987, s.293).

Bu iki modeli karşılaştırdığımız zaman, Ross, Dunlop'tan farklı olarak sendikaları iktisadi bir firma gibi değil politik kurumlar olarak kabul etmektedir. İki model arasında diğer önemli bir fark ise, Dunlop'un istihdam-ücret değiş tokuşunu kabul ederken, Ross'un sabit istihdam düzeyinde, değişken ücreti kabul etmesidir.

121. Sendikaların Diğer Amaçları

İşçi sendikalarının son zamanlarda önem kazanan amaçlarından biri de, işçilerin yönetime katılmalarıdır. Sendikalar, danışma ve öneride bulunma düzeyinden başlayarak, birlikte karar alma ve son aşamada, işçilerin öz yönetimine kadar bir gelişme gösterebilecek olan yönetime katılmanın, işyeri, işletme ve teşebbüs düzeyinde olduğu kadar tüm ekonomi seviyesinde gerçekleştirilmesi amacını güderler.

Sendikaların amaçlarından biri de, sendikaların çalışma şartlarıyla ilgili düzenleme yapma amacıdır. Bu düzenlemelerin bazıları insan ilişkileri ve iş güvenliği ile ilgilidir. Sendikalaşma işçinin hakkını savunabilme, ustabaşının kararlarını sorgulama ve şikayetlerini belirtme yeteneğini artırır. İşçiler, kişisel özgürlüklerindeki bu artışı önemli bir kazanç olarak kabul ederler. Sendikaların çalışma şartları ile ilgili yapmak istedikleri diğer düzenlemeler ise fizikseldir. Çalışma alanındaki aydınlatma, sıcaklık, temizlik, tehlikeli makinelerde kaza riski, toz, duman ve diğer sağlığa zararlı maddelerin varlığı bunlara örnek olarak verilebilir.

Son olarak, sendikaların bir diğer amacı da politik amaçları da diyebileceğimiz sosyal değişimi sağlama amacıdır. Toplu pazarlık her ne kadar sendika faaliyetlerinin odak noktası olmakta ise de, sendikalar aynı zamanda politik faaliyetler içinde bulunurlar. Devletin iş piyasalarında düzenleyicilik görevi olduğu göz önüne alındığında, sendikalar

politik faaliyetlerde bulunarak, işgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe konulmasında etkili olmak gibi stratejik bir amacı gerçekleştirmeye çalışırlar. Sendikaların bu anlamda politik amaçları arasında; asgari ücret uygulaması, sağlık ve güvenlik kanunları, devlet tarafından yönetilen işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik programları, iş kazaları ve emeklilikle ilgili düzenlemeler, grev yapma hürriyeti gibi amaçlar sayılabilir (BİÇERLİ, 1992, s.46).

13. Sendikaların Faaliyetleri

Sendikalar bir önceki başlık altında belirttiğimiz amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Bu faaliyetleri:

- a) Toplu pazarlık ve grevler
 - b) İşgücü arzını kısıtlayıcı faaliyetler
 - c) İşgücü talebini arttırıcı faaliyetler
 - d) İşgücü talebini daha az esnek hale getirici faaliyetler
- şeklinde sıralamak mümkündür.

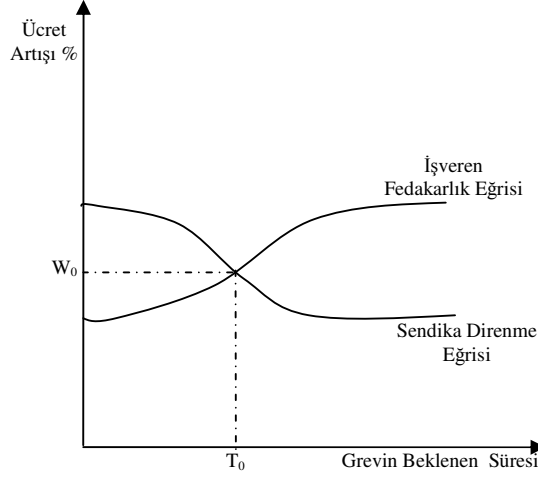
130. Toplu Pazarlık ve Grevler

Toplu pazarlık, işçi temsilcisi sendika ile (veya sendikalarla) işveren veya işveren temsilcisi sendika (veya sendikaları) arasında yapılan ve çalışma kural ve koşullarını (ücretler, çalışma süreleri, sosyal yardımlar vb.) belli normlara bağlamayı amaç edinen pazarlık sürecini ifade eder. Toplu pazarlık konusunda bir çok model olmasına rağmen çalışmada bunlardan sadece ikisine yer verilecektir.

1300. Hicks'in Pazarlık Modeli

Toplu pazarlık süreci ile ilgili ilk ve en basit model John R. Hicks tarafından geliştirilmiştir. 1932 yılında J.Hicks tarafından ortaya atılan bu model, işveren taviz eğilimi ve sendika direnme eğilimi olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır (FLATAU, 2002, s.6). Bu modele göre, işveren ve sendikanın sadece ücret artışı üzerinde pazarlık yaptığı bir süreçte; grev süresince işverenin kaybedilen tüketiciler cinsinden maliyeti

yükseleceğinden, işveren ücret teklifini kabul etme eğiliminde olacaktır. Bu kabul etme eğilimi; işverenin fedakarlık eğrisiyle ifade edilir. Bu modele göre ücret pazarlıklarında, işverenin fedakarlık eğrisi ile grevin beklenen süresi arasında doğru yönlü, buna karşılık sendikanın direnme eğilimi ile grevin beklenen süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Bu durumu aşağıdaki şekilde görmek mümkündür.



Şekil : 1

Hicks'in Pazarlık Modeli ve Grevin Beklenen Süresi

Kaynak: ÖZKAPLAN, 1994, s.51

İşçi açısından, belli bir noktadan sonra gelir kayıpları ücret artış taleplerindeki ısrarcılıklarını etkilemeye başlar ve işçiler ücret taleplerini düşürebilirler. Bu azalma, sendika direnme eğrisiyle gösterilir. Grev sürdükçe T_0 gibi bir noktada, iki tarafın talepleri keşişebilir; taraflar anlaşmaya vardığı takdirde, grev sona erecektir. Burada akla gelen soru, eğer tarafların anlaşma noktası bulmaları mümkünse, neden greve gidilmektedir?

Bunun çeşitli nedenleri vardır. Her iki taraf da, diğerinin ücret ölçeğinin gerçek boyutu hakkında tam bir bilgiye sahip olmayabilir. Sendikalar, pazarlık konumlarını ve grev tehdidinin geçerliliğini korumak üzere bu silahı kullanmak isteyebilir. Bir grev, gelecekteki görüşmeleri etkileyecek şekilde planlanabilir veya sendikanın içsel dayanışmasını-ortak rakibe karşı-arttırmak için etkili bir yol olarak kabul edilebilir (ÖZKAPLAN, 1994, s.50-51).

Hicks'in toplu pazarlık modeli bir çok eleştiri ile karşılaşmış ve daha sonra bu eleştirileri karşılamaya yönelik yeni modeller ortaya çıkmıştır. Hicks'e yöneltilen eleştirilerin başında, Hicks'in tarafların birbirlerinin durumu hakkında tam bilgiye sahip olmasına ilişkin varsayım gelmektedir. Hicks grevlerin nedenini, tarafların birbiri hakkında tam bilgi sahibi olmamaları ve rasyonel davranmaları olarak kabul etmiştir. Oysa toplu pazarlık sürecinin en temel özelliklerinden birisi belirsizliktir. Taraflar birbirleri hakkında tam bilgiye sahip olsalardı pazarlık sürecinde yapacak bir şey kalmayacaktı (MAURO, 1982, s.522).

1301. Ashenfelter ve Johnson Modeli

Toplu pazarlık modellerinin politik bir versiyonu Ashenfelter ve Johnson (1969) tarafından geliştirilmiştir. Ashenfelter ve Johnson modelinin temel görüşü olan sendikaların politik kurumlar olmaları özelliği daha önce Ross ve Hicks tarafından da belirtilmekle beraber, modelin diğerlerinden farklı yanı, toplu pazarlığa sadece sendika yöneticileri ve işverenlerin değil aynı zamanda sendika üyelerinin de dahil olduğunun kabul edilmesidir

Bu model pazarlık sürecini sadece işveren ve sendika taraflarını kapsayacak şekilde incelemenin uygun olmadığı görüşüne dayanır. Daha önemlisi, sendika üyelerinin farklı ve zaman zaman çatışan amaçları olduğunu kabul etmenin, sendika lideri ile üyeleri arasındaki amaç ayrılığı üzerinde yoğunlaşma gereğini ortaya koyduğunu ileri sürer. Sendikalı işçiler öncelikle kendi istihdam koşullarının parasal ve parasal olmayan yönleriyle ilgilenirken, sendika liderleri aynı zamanda sendikanın varlığını sürdürmesi ve büyümesiyle olduğu kadar, kendi kişisel politik varoluşlarıyla da ilgilenirler (ASHENFELTER-JOHNSON, 1969, s.36-37).

Ashenfelter ve Johnson Modeli, Hicks Modelinin mantıki bir yeniden formülasyonu olarak düşünülebilir. Sendikanın, ücret-grev düzleminde aşağıya eğilimli ve belirli bir uzunluktaki grev sonucu kabul edilebilir minimum ücret artışını gösteren "yetki eğrisi" geliştirilmiştir. Modeldeki yenilik işverenin, sendika yetki eğrisi kısıtı altında karının bugünkü iskonto değerini maksimize eden bir birim olarak ele alınmasıdır. Böylece işveren grevin sürmesinin marjinal maliyetini, grevin sürmesinin marjinal getirisine eşitleyerek,

optimal grev süresini belirler. Model sadece optimal grev süresini değil, ücret düzeyini ve grevin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini tayin eder (ÖZKAPLAN, 1992, s.52).

Toplu pazarlık modellerine alternatif olarak geliştirilen daha güncel modeller de vardır. Bunlardan bir tanesi eksik bilgilendirme modelidir. Mauro (1982) çalışmasında Hicks Modelini kısaca özetledikten sonra eksik bilgilendirme modelini “Yeni Bir Modele Doğru” başlığı altında geliştirmiştir. Mauro’ya göre, taraflardan biri diğerinin ücret-grev değiş tokuşu (tradeoff) hakkında yanlış bir kanaat oluşturursa müzakerelerin grevle sonuçlanma ihtimali yüksektir. Ayrıca, sendika ve işletme gibi organizasyonlarda, sadece müzakerecilerin tam olarak bilgilendirilmesi yeterli değildir. Bunların sahip oldukları bilgiyi, anlaşmanın şartlarıyla ilgilenen örgütlerdeki üyelere de aynı şekilde iletebilmesi şarttır.

131. Sendikaların İşgücü Arzını Kısıtlayıcı Faaliyetleri

Sendikalar üyelerinin istihdam durumlarını ve haklarını korumak için işgücü arzını kısıtlamaya çalışırlar. İşgücü arzının kısıtlanması sendikaların ücret artışı sağlayabilmeleri için anahtar bir unsur niteliğindedir. Sendikalar bu amaçla ülkeye işçi göçünün sınırlandırılması, çocuk işgücü, zorunlu emeklilik ve çalışma sürelerinin kısaltılması gibi konularda yapılacak yasal düzenlemelere destek verirler. Özellikle A.B.D ‘de uygulanan bir başka uygulama da, sendikaların, belirli mesleklere girişi, meslek lisansı yoluyla kısıtlamasıdır. Buna göre, belirli mesleklere girmek isteyenler sendikaların veya meslek kuruluşlarının düzenleyecekleri sınavdan geçip lisans almak zorundadırlar. Her ne kadar bu sınavları düzenlemekten amaç söz konusu mesleklere niteliksiz elemanların girişini engellemekse de , uygulamada sendikaların müracaatın çok olduğu yıllarda geçme barajını yükselterek veya az olduğu yıllarda düşürerek lisans sınavlarını işgücü arzını ayarlayıcı bir faktör olarak kullandıkları görülmektedir (MAURIZI, 1974, s.399).

132. Sendikaların İşgücü Talebini Arttırıcı Faaliyetler

Sendikalar sınırlı da olsa sendikalı işgücü talebini arttırıp hem ücretleri hem de sendikalı işçi istihdamını arttırabilirler. Sendikalar işgücü talebini arttırmak için;

- i) İşgücü verimliliğini arttırma,

- ii) Ürün talebini arttırma,
- iii) Sendikalı işçi talebini uyarma,
- iv) Diğer üretim faktörlerinin fiyatlarını etkileme,

yönünde çaba gösterirler. Bu çabaların sonucu, sendikaların daha çok politik arenada çalışmalar yapmasına-özellikle ürün talebi ve sendikalı işçi talebinin yükselmesi için-ve sendikasız sektörü dolaylı-dolaysız etkileme gücüne bağlı olarak değişmektedir (ÖZKAPLAN, 1994, s.75).

133. Sendikaların İşgücü Talebini Daha Az Esnek Hale Getirici Faaliyetler

Marshall-Hicks türetilmiş talep kanunundan hareketle, sendikalı işgücü talep eğrisinin daha az esnek hale gelmesi şu unsurlara bağlı olacaktır:

1. Ürün talebinin inelastik olmasına (esnek olmamasına)
2. Üretimde sendikalı işgücünün sermaye ile veya sendikasız işgücü ile ikame edilmesinin zor olmasına
3. Sendikalı işçi maliyetinin toplam maliyet içindeki payının düşük olmasına
4. Diğer üretim faktörlerinin arzlarının esnek olmasına (BİÇERLİ, 1992, s.34).

Sendikaların sendikalı işgücünü ikame eden faktörlerin talep esnekliğini azaltma yolundaki başlıca araçları, özellikle ABD’de uygulanan kapalı işyeri (closed shop)² ve sendikalı işyeri (union shop)³ uygulamalarıdır. Sendika bu yolla sendikasız işgücünün sendikalı işgücünü ikame edebilirliğini kısıtlamaktadır.

Ürün talebinin esnekliği konusunda sendikaların başlıca faaliyeti, az sayıda firma yerine endüstrinin tamamında organize olmalarıdır. Eğer bir işkolunda sendika sadece bir firmada organize olmuşsa, o işyerinde ücretlerin dolayısı ile fiyatların yükseltilmesi tüketiciyi diğer firmaların ürettiği ikame mallarına sevk edecektir. Diğer yandan, sendikaların işkolunun bütününde organize olmaları durumunda fiyatlar endüstrinin genelinde artacağından, eğer o malın ithalatı veya yakın bir ikamesinin başka endüstrilerde üretimi söz konusu değilse, tüketicilerin ikame imkanları ortadan kalkacaktır.

² Sendikanın, işverenin işe alacağı işçilerin işe girmeden önce sendikaya üye olmasını şart koşmasıdır. Ancak günümüzde uygulanmamaktadır.

³ Sendikasız işçiler işe alınmakta ancak bunların en geç 30 gün içinde sendikaya üye olmaları zorunlu tutulmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. SENDİKALARIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ

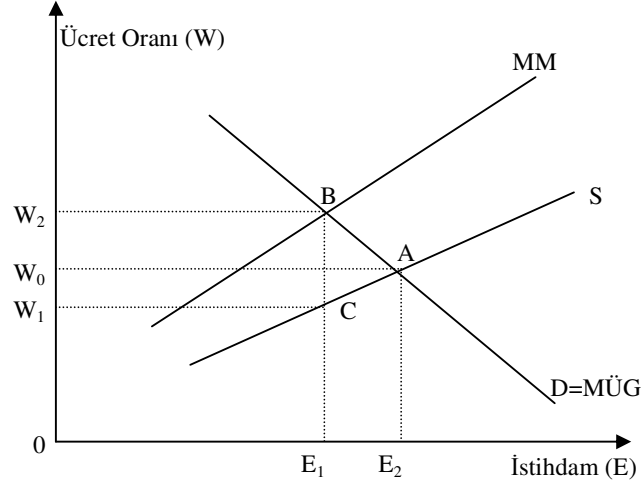
Sendikalar daha önceki bölümde bahsettiğimiz amaçlarını gerçekleştirirken bazı ekonomik değişkenleri etkilemektedir. Bu değişkenlerin başında ücretler ve kişilere sağlanan ücret dışı unsurlar ile verimlilik, karlar ve gelir dağılımı gelmektedir. Araştırmamızın konusu sendikaların ücretler ve verimlilik üzerine etkisi olduğu için bu bölümde öncelikle, sendikaların, sendikalı ve sendikasız çalışanların ücretleri üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri, son olarak da, sendikaların verimlilik üzerine olumlu ve olumsuz etkileri teorik ve kuramsal açıdan incelenecektir.

20. Sendikaların Ücretler Üzerine Etkileri

200. Sendikaların Ücretler Üzerine Doğrudan Etkisi

Doğrudan sendika ücret etkisi daha önce sendikaya üye olmayan işçilerin üye olmaları ile ücretlerinde meydana gelen değişmeyi ifade etmektedir. Doğrudan sendika ücret etkisinin nasıl olacağını aşağıdaki şekil yardımıyla incelememiz mümkündür.

Şekil 2' de dikey ekseninde ücret oranı ve yatay ekseninde istihdam yer almaktadır. İşverenler sendikalaşmamış işçilerden daha fazla pazarlık gücüne sahip olarak bir anlamda monopolcü bir güce sahiptirler. Bundan dolayı işveren şekilde görüldüğü gibi ücretleri işgücünün marjinal değerinin altında bir yerde (şekilde W_1 ücret düzeyi) belirler. Bu durumda işveren işgücünün marjinal maliyetinin marjinal gelirine eşit olduğu B noktasında OE_1 kadar işçi istihdam eder ve buna karşılık, işçiler arası rekabet nedeniyle, OW_1 kadar ücret öder.



Şekil : 2

Sendikaların Ücretler Üzerindeki Doğrudan Etkisi

Kaynak: BİÇERLİ, 1992, s.69

İşçiler sendika çatısı altında organize olmakla işverene karşı pazarlık güçlerini arttırmaları ve sendikalaşma ücreti gerçek değeri olan $0W_2$ düzeyine çekebilir. Bu durumda sendika ücretleri $0W_1$ düzeyinden $0W_0$ düzeyine çekerek istihdamı rekabetçi şartlar altında olması gereken düzeye ($0E_2$) çekmek isteyebileceği gibi, istihdamı arttırmak yerine ücreti $0W_2$ düzeyine çekmek de isteyebilir. Şekilden de görüldüğü gibi söz konusu ücret düzeyi, marjinal ürün gelirine (MÜG) eşit olmakta ve ücretler karların azalması sayesinde yükselmektedir.

Ancak Şekil 2'nin sendikalı ve sendikasız sektörler arasında karşılıklı bağımlılığın bulunmadığı varsayımına dayandığını belirtmekte yarar vardır. Bu varsayımı gerçek hayatta sağlamak bir hayli zordur ve bu nedenle gerçek hayatta sendikacılığın ücretler üzerindeki etkisi bu kadar açık değildir ve ücretler her zaman karlar pahasına gerçekleşmez (BİÇERLİ, 1992, s.70).

201. Sendikaların Ücretler Üzerine Dolaylı Etkileri

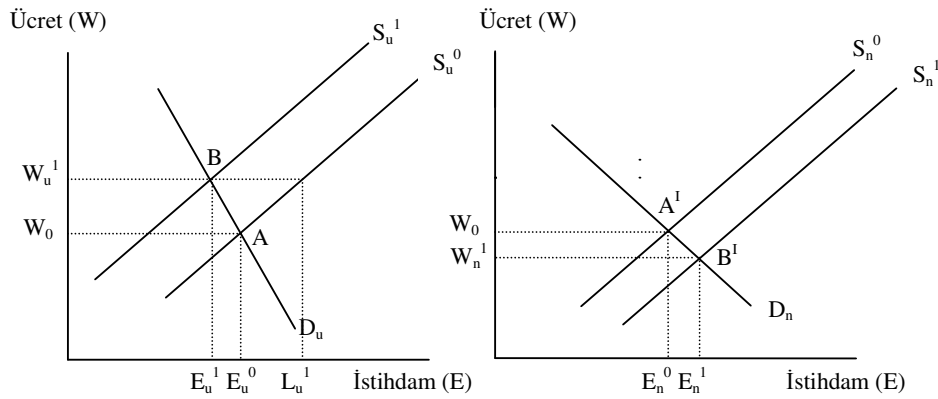
Emek piyasası sendikali ve sendikasız sektörler ile bir bütünlük arz ettiğinden sendikali işçi çalıştıran sektörlerdeki ücret artışlarının sendikasız işçi çalıştıran sektörlerdeki istihdamı ve ücretleri dolaylı yönden etkilemesi söz konusudur. Sendikali işçi ücretlerinin sendikasız işçi ücretleri üzerindeki etkilerini, “Sendika Yayılma Etkisi”, “Sendikalaşma Tehdidi Etkisi”, Bekleme İşsizliği Etkisi” ve Ürün Piyasası Etkisi” olmak üzere dört başlık altında incelemek mümkündür.

2010. Sendika Yayılma Etkisi (Spillover Effect)

Sendikaların üyeleri için ücret artışı sağlamaları, bunun sonucunda sendikali bazı işçilerin işlerini kaybetmelerine ve sendikasız sektörde işgücü arzını arttırarak sendikasız işçi ücretlerinin aşağıya çekilmesine neden olabilmektedir. “Sendika Yayılma Etkisi” olarak adlandırılan bu durumu basit iki sektörlü bir iş piyasasını temel alarak inceleyebiliriz.

(a) Sendikali Sektör

(b) Sendikasız Sektör



Şekil : 3

Sendika Yayılma Etkisi

Kaynak : EHRENBERG-SMITH, 1985, s.391

Şekil 3'te (a) kısmı sendikali işçi çalıştıran sektörü ve (b) kısmı sendikasız işçi çalıştıran sektörü göstermektedir. Başlangıç olarak her iki sektörde de sendikaların organize olmadığı varsayılınsın. Eğer sektörler arası emek mobilitesi maliyetsiz ise çalışanlar her iki sektörde ücretler eşitleninceye kadar, D_u ve D_n talep eğrileri söz konusu iken,

işçiler, arz eğrileri S_u^0 ve S_n^0 oluncaya kadar sektörler arasında yer değiştireceklerdir. Söz konusu arz ve talep eğrileri ile sonuçta her iki sektörde de aynı denge ücret (W_0) ve istihdam düzeylerine (E_u^0 ve E_n^0) erişilecektir.

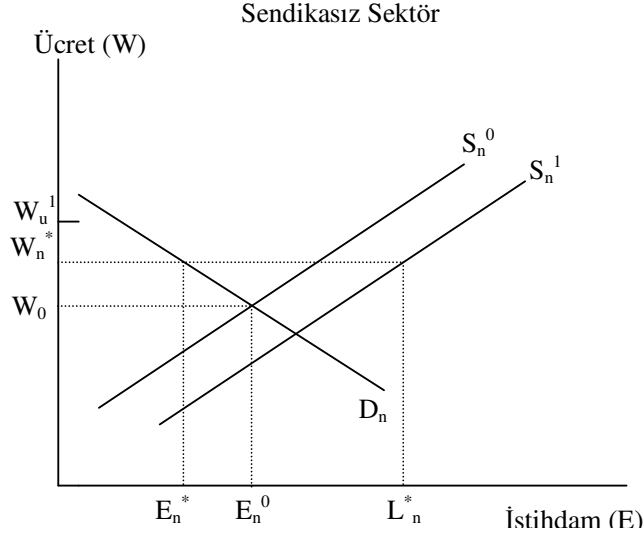
Şimdi (a) sektöründe işçilerin organize olduğunu ve ücretleri W_u^1 'e yükselttiği varsayalım. Ücretlerdeki bu artış şekilden de görüleceği gibi istihdamı E_u^0 'dan E_u^1 'e düşürecektir. Ücret artışı sonucu işsiz kalan $E_u^0 - E_u^1$ kadar işçi tekrar sendikalı bir iş arayabilecekleri gibi sendikasız (b) sektöründe de iş arayabilirler. Bu işçilerin tümünün sendikasız sektöre geçtiklerini varsayarsak sendikasız sektörde işgücü arz eğrisi bu artışı gösterir şekilde sağa kayacak (S_n^1) ve istihdam artarken, ücretler baskı nedeniyle aşağıya doğru (W_0 'dan W_n^1 'e) düşecektir. Şekilden de görüleceği gibi sendika birinci sektörde işini koruyabilenlerin ücretlerini arttırırken sendikasız sektörde çalışanların ücretlerinin düşmesine neden olmaktadır.

Görüldüğü gibi sendikalı kesimdeki fazla emek sendikasız kesime doğru kaydıçça buradaki ücretler daha da azalır. Sendikalı-sendikasız ücret farkları açıldıkça işverenlerin sendikalara karşı direnci artar ve sendikalaşma ihtimalide düşer. Burada aynı şekilde sendikasız kesimde çalışanlarında aynı nedenden dolayı sendikalaşma eğiliminin artacağı ifade edilebilir (BALCI, 1999, s.65).

2011. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi (Threat Effect)

Sendikalaşmanın sendikasız işçi ücretleri üzerindeki bir başka etkisini de Sendikalaşma Tehdidi Etkisi adı altında incelemek mümkündür. Buna göre sendikalı sektörde çalışan işçiler ücret artışı elde ettiklerinde sendikalı-sendikasız işçiler arasındaki ücret farkları artacaktır. Bu durum doğal olarak sendikasız işçileri organize olmaya yönelteceğinden sendikasız işçi çalıştıran işverenler işyerinde sendikalaşmayı önlemek amacıyla işçilerine sendikalı işçilerin aldıklarına yakın bir ücret vermeyi isteyebileceklerdir. Sendikasız işçi istihdam eden işverenin böyle davranmaktaki amacı, bugünkü ücretler ile yüksek sendikalaşma ihtimali arasında bir tercihte bulunarak beklenen işgücü maliyetini minimize etmek istemesidir. Söz konusu işveren işçilerine sendikalaşma tehdidi nedeniyle ödemeyi planladığı ücretten daha fazlasını vermek zorunda kalsa bile yinede bazı avantajlar elde edecektir. İşverenin daha yüksek ücret ödemesine rağmen elde edeceği avantajların

başında işyerinde sendikalaşmanın olmaması nedeniyle personel politikalarında kendisine daha fazla esneklik tanınması gelmektedir (BİÇERLİ, 1992, s.76). Eğer firmalar, sendikalaşmanın, örneğin grev nedeniyle firmanın faaliyetini engellemesinde veya işçi çıkarmaktaki kolaylığını azaltmasında olduğu gibi ek maliyetler yükleyeceğine inanırlarsa, sendikalaşmayı engelleyebilirler. İşçilerin sendikaya katılmalarının mali güdülerini ortadan kaldırmak bunu başarmanın bir yoludur (ELLIOT, 1997, s.431). Şimdi bu etkiyi aşağıdaki şekil üzerinde incelememiz mümkündür.



Şekil : 4

Sendikalaşma Tehdidi Etkisi

Kaynak: BİÇERLİ, 1992, s.76

Şekil 4'te de önceki şekilde olduğu gibi sendika ücret artışı nedeniyle sendikasız sektörde işgücü arz eğrisinin S_n^0 'dan S_n^1 'e kaydığını varsayalım. Bu durumda sendikasız sektörde ücretler işgücü arzının artması nedeniyle W_0 'a düşecektir. Ancak işverenler sendikalaşma tehdidi etkisi nedeniyle ücretleri W_n^* düzeyine yükselteceklerdir. Görüldüğü gibi W_n^* ücreti tam olarak sendikalı işçilerin aldığı ücrete eşit olmamakla birlikte, ücretler rekabetçi ortamda olması gereken seviyeden yüksektir. Sendikasız sektörde ücretlerin bu şekilde artışı istihdamı E_n^0 'den E_n^* 'e düşürecek. Sendikalaşma tehdidi etkisi nedeniyle bu durumda ücretler azalmayacağından $E_n^* - L_n^*$ kadar işsizlik söz konusu olacaktır.

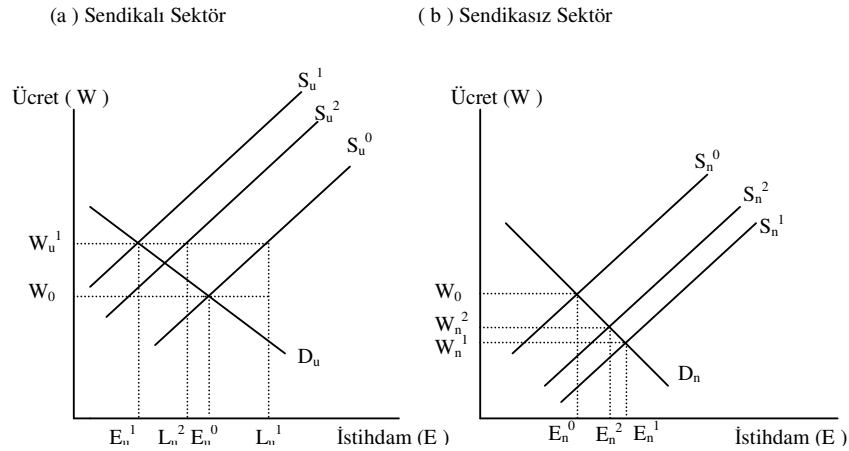
2012. Bekleme İşsizliği Etkisi (Wait Employment)

Sendikaların sendikasız işçi ücretleri üzerinde yaptığı bir başka etki de “Bekleme İşsizliği” kavramı ile açıklanabilir. Bu etkiyi kısaca; bazı sendikasız işçilerin sendikalı bir iş bulmak amacıyla işlerini bırakmaları ve önceden sendikalı olupta işsiz kalan işçilerin sendikasız bir işte çalışmaktansa bir süre işsiz kalıp sendikalı sektörde iş bulmak amacıyla beklemeleri olarak ifade edebiliriz (EHRENBERG-SMITH, 1985, s.391). İşsizlik sigortasının olması, birikmiş tasarruflarının veya aileden yardım alabilme imkanlarının varlığı bu gibi işçileri işi bırakmaya veya düşük ücretli sendikasız ücreti reddedip sendikalı sektörde iş aramaya teşvik edebilir.

Çalışanlar sektörler arasında bekledikleri kazançlar birbirine eşit oluncaya kadar yer değiştirecektir. Beklenen kazancın sektördeki ücret oranı ile bireyin o sektörde istihdam edilmeyi umduğu sürenin (F) çarpımına eşit olduğu göz önüne alındığında bu ifadeyi aşağıdaki gibi formüle etmek mümkündür (BİÇERLİ, 1992, s.78).

$$W_u \cdot F_u = W_n \cdot F_n$$

Aşağıdaki şekiller ücret farklılığı ile işçilerin sektörler arası hareketlerini ve bekleme işsizliği kavramlarını göstermektedir.



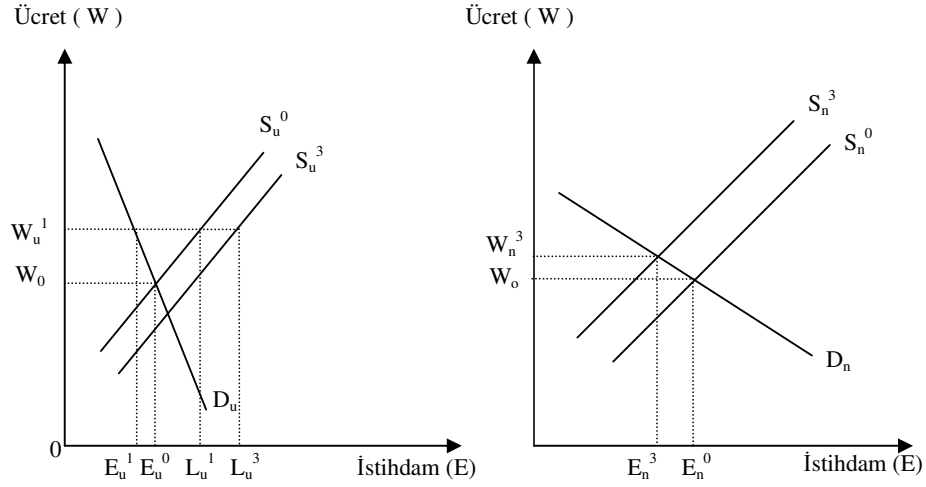
Şekil : 5

Bekleme İşsizliği Etkisi (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Düşmesi)

Kaynak: BİÇERLİ, 1992, s.7.

Şekil 5’de (a) kısmı sendikalı sektörü (b) kısmı sendikasız sektörü göstermektedir. Sendikalaşma Tehdidi etkisi göz ardı edilirse sendikalı işçi ücretlerinin W_u^1 ’e yükselmesi sendikalı sektörde istihdamın E_u^1 ’e düşmesine neden olacaktır. Bu durumda her iki sektörde de işsizlik olmadığından (sendikalı sektördeki istihdam kaybı sendikasız sektör tarafından kapatılır) F_u ve F_n bire eşit olacaktır. Dolayısıyla yukarıdaki denklemde ifade edilen iş piyasası eşitliği her iki sektörde de ücretlerin birbirine eşit olmasını gerektirir. Ancak şekilden de görüleceği gibi ücretler birbirine eşit değildir ve W_u^1 , W_n^1 ’den büyüktür. Bu nedenle bireylerin beklenen kazançları sendikalı sektörde daha büyüktür. Bu durum doğal olarak bazı işçilerin sendikasız sektörden ayrılarak sendikalı sektörde iş bulmak için beklmelerine neden olabilir. Bu durumda sendikasız sektörde beklenen gelirler artacaktır. Sendikalı sektörde ise, işgücü akımı nedeniyle arz arttığı için bu sektörde iş bulma ihtimali azalacak ve beklenen gelirler düşecektir. Bu prosedür devam ettikçe her iki sektörde de beklenen gelirler sırasıyla S_u^2 ve S_n^2 arz eğrilerinde birbirine eşit olacaktır (EHRENBERG-SMITH, 1985, s.392). Bu durumda sendikasız sektörde denge ücret ve istihdam seviyeleri W_n^2 ve E_n^2 olurken, şimdi sendikalı sektörde “Bekleme İşsizliği” söz konusudur. Bu işsizlik $L_u^2-E_u^1$ aralığı ile ifade edilmiştir.

Ancak incelediğimiz bu durum her zaman gerçekleşmeyebilir. Eğer sendikalı sektörde talep eğrisi esnek değilse, arz eğrileri sendikalı sektörde sağa kayarak başlangıçtaki seviyesine ve sendikasız sektörde de sola kayarak başlangıçtaki seviyelerine gelinceye kadar söz konusu eşitlik sağlanmayabilir. Sendikalı sektörde esnek olmayan bir talep eğrisi, istihdam kayıpları çok küçük olacağından, sendika ücreti yükseltir yükseltmez beklenen gelirlerin ($W_u^1.F_u$) artmasına neden olabilir. Beklenen gelirlerdeki bu ani yükselme işçilerin sendikasız sektörden sendikalı sektöre taşınmasına neden olabilir (BİÇERLİ, 1992, s.80). Bu durumu aşağıdaki şekiller üzerinde görmek mümkündür.



Şekil: 6

Bekleme İşsizliği Etkisi (Sendikası Olmayan İşçi Ücretlerinin Yükselmesi)

Kaynak: EHRENBERG-SMITH, 1985, s.395

Şekil 6’ da sendikası olan sektörde emek talep eğrisi daha diktir ve esnek olmayan bir talep söz konusudur. Şekilden de görüleceği gibi sendikası olan sektörde ücretlerin artması sendikası olmayan sektörde arzı sağa (S_u^3) ve sendikası olmayan sektörde de arzı sola (S_n^3) kaydıracaktır. Emek talep eğrisinin esnek olmaması nedeniyle, sendikası olan sektörde önemli bir istihdam kaybı olmayacaktır. Bu durum sendikası olan sektörde beklenen kazançların (W_u^1 , F_u^1) artmasına neden olacaktır. Sendikası olan sektörde beklenen kazançların artması sendikası olmayan sektörden bazı işçilerin işlerini bırakarak sendikası olan sektörde iş aramaya başlamalarına neden olacaktır. Sonuçta, sendikası olan sektörde $L_u^3 - E_u^1$ kadar bekleme işsizliği söz konusu olacak ve sendikası olmayan sektörde ise ücretler W_0 ’dan, W_n^3 seviyesine yükselecektir.

2013. Ürün Piyasası Etkisi

Daha önce açıklanan Yayılma, Sendikalaşma Tehdidi ve Bekleme İşsizliği etkileri sendikaların ücretler üzerine etkilerini tam olarak yansıtmamaktadır. Bu nedenle “Ürün Piyasası Etkisi” olarak adlandırılan bir başka etkiye burada kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Bu etkiye göre, yalnızca bazı firmaların sendikası olduğu rekabetçi bir endüstride, sendikaların ücret artışı sağlamaları o sektörde maliyet artışına yol açacak, bu artışlar da

sendikalı sektörde üretilen malların fiyatlarına yansiyacaktır. Bu durumda tüketiciler daha pahalı olan sendikalı sektörün ürettiği mallar yerine daha ucuz olan ve sendikasız sektörde üretilen malları satın almayı tercih edeceklerdir. Sendikasız sektörün ürettiği mallara olan talep artışı türetilmiş bir talep olan işgücü talebini de arttıracak, sendikasız sektörde işçi ücretlerinin artmasına neden olacaktır (BİÇERLİ, 1992, s.81).

21. Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

Sendikaların verimlilik üzerine etkileri konusunda iktisatçılar arasında bir fikir birliğinin olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu bölümün sonunda değineceğimiz çalışmalardan da görüldüğü gibi, kimi iktisatçılar, Brown ve Mefford (1978), Clark (1980) gibi, sendikaların verimlilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu iddia etmekte iken, Denny (1997) gibi kimi iktisatçılarda aksi yönde görüş bildirmiştir. Pek çok iktisatçı, sendikaları, üyelerinin ücretlerini sendikasız işçiler ve ekonominin etkenliği pahasına yükseltmek isteyen tekeller olarak görür. Klasik olarak nitelendirilebilecek bu görüşe göre, sendika çalışma koşullarının verimlilik ve karlılık üzerinde olumsuz etkileri vardır. Yüksek ücret gerçekleşmesi nedeniyle, organize olmuş sektörde istihdam kayıpları oluşur ve işten çıkartılanların sendikasız işyerlerine hücumu sonucu, işgücünün dengesiz dağılımı meydana gelir (EHRENBERG-SMITH, 1985, s.399). Modern teori (Harvard Modeli) olarak nitelendirilebilecek ikinci yaklaşım, sendikaların ekonomik ve politik etkilerini yararlı bulur. Buna göre, toplu sözleşme pratiği, daha iyi yönetim ve daha yüksek verimlilik getirecek, işgücü niteliği ve becerisini arttırıp, tek tek atölyelerde neler olup bittiği hakkında işçilere bilgi vererek, moral yükseltmeleri nedeniyle yönetimin daha etkin çalışmasını sağlayacaklardır. Ayrıca sendikacılar, ücret artışının yanı sıra, işçileri yönetimin değişen kararlarından koruyarak, işyerinde ve politikada kolektif bir ses olmasına olanak sağlarlar (ÖZKAPLAN, 1994, s.27).

210. Geleneksel Monopolist Yaklaşım

Sendikalara monopolist yaklaşım, sendikaların ücretleri rekabetçi düzeyin üstüne çıkardığı varsayımına dayanır. Sendikaların ücretleri yükseltme yeteneği, mal piyasasındaki tekel ya da “Ricardocu rantların” varlığına dayanır ve faktör arzındaki kısıtlamalardan kaynaklanır. Sendikaların yol açtığı ücret artışları sonucu, firmalarda

öngörülebilir fiyat artışları ile sermaye/işgücü oranında yükselme ve işgücü kalitesinde artış meydana gelir. Sonuç olarak toplum, sendikaların yol açtığı net refah kaybına maruz kalır (HIRSCH-ADDISON, 1986, s.21). Toplumsal üretim üç nedenden dolayı azalır. Birincisi, sendikaların yol açtığı ücret artışları, firmaların daha az işgücü kiralayıp, işgücü başına daha çok sermaye kullanmasına ve toplumsal olarak etken olmadığı halde daha nitelikli işgücü istihdam etmesine yol açarak kaynakların yanlış dağılımına yol açar. İkinci olarak, iş sözleşmelerindeki şartlar, veri sermaye/işgücü miktarında elde edilebilecek üretim düzeyini düşürür. Son olarak, grevler nedeniyle yönetimin sendikaların taleplerini kabule zorlanması, gayri safi milli hasılda önemli kayıplara yol açar (ÖZKAPLAN, 1994, s.54).

Sendikaların ücret artışı taleplerinde ısrarcı olmaları sonucu olarak işverenler talep eğrisi üzerinde hareket ettiğinde; sendikalar, sendikalı firmalarda istihdamın azalmasına ve sendikalı sektörde işten atılan işçilerin sendikasız sektörler kayması nedeniyle sendikasız firmalarda istihdam artışına yol açarlar. Ücretler ile emeğin marjinal ürün değeri iki sektör arasında farklılık göstereceğinden sendikalar ekonomide kaynak tahsisinde etkinliğin düşmesine neden olur. Sendikasız firmalar tarafından işe alınan marjinal işçi sendikalı sektörde çalışmış olsaydı verimliliği daha yüksek olacaktı ve dolayısıyla bazı işçiler sektörler arasında yeniden dağıtıldığında emeğin değerinin ulusal gelire katkısı artacaktır (TURAN, 2001, s.20).

Sendikaların monopolist ücret kazanımlarına karşı işverenler daha fazla sermaye kullanarak ve emeğin niteliğini marjinal katkısı sendika ücret seviyesine eşit olacak şekilde yükselterek monopolist ücret artışlarını dengelemeye çalışırlar. Bazı koşullar altında, sendikalar kısıtlayıcı iş uygulamaları ile monopolist güçlerini düşük verimliliğe yol açacak biçimde kullanabilirken, mamül piyasalarındaki rekabet faktörü bu tür uygulamalara fırsat vermeyecektir. Yüksek emek maliyeti ve rakip firmalara göre düşük verimlilikle çalışan firmalar piyasadan çekilmek zorunda kalacaklardır.

211. Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı

Modern teori olarak nitelendirilebilecek Kolektif Ses/Kurumsal Tepki Yaklaşımı R. Freeman ve Medoff (1984) tarafından monopolist yaklaşıma alternatif olarak geliştirilmiştir.

Freeman ve Medoff sendikaların iki yüzü olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar monopolist yüz (ücretleri arttıran tekellerle donanmış) ve kolektif ses/kurumsal tepki yüzü (işletme içinde örgütlenmiş işçilerin temsil gücünü ifade eden). Sendikacılığın monopol ve ses/tepki yönlerinin üç temel ekonomik sorunu nasıl etkilediğini bir tablo yardımıyla özetlemek mümkündür. (Tablo 1) Ekonomik etkinlik üzerinde sendikaların olumsuz yönünü yorumlayan monopolist yaklaşımın aksine, kolektif ses/kurumsal tepki modeli, sendikaların verimliliği artırma yolları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Buna göre, her şeyden önce sendikalar işten ayrılmaları azaltır. İşten ayrılmaların azalmasıyla, kiralama ve eğitim giderleri azalacak ve çalışma gruplarının fonksiyonları daha az zarar göreceğinden, sendikacılık etkinliği arttıracaktır. Sendikalar, ödüllendirme ve diğer teşvikleri kişisel performanslardan çok, kıdeme dayandırdığı için de verimlilik yüksek olacaktır. Sonuç olarak, sendikasız işyerlerine göre rekabet duygusu daha az belirgin olacak ve işçilerin birbirlerine sağladıkları informel eğitim ve yardım daha büyük olacaktır. Sendikacılık, bir başka yolla da, yönetimi, iş üretim standartlarını karları sürdüreceği biçimde yönlendirerek etkinliği yükseltebilir. Dolayısıyla, pazarlık süreci işçilerle yönetim arasında bir iletişim kanalı açarak, iki kesim arasındaki bilgi akışını artırır ve böylece işletmenin verimliliği yükselir (FREEMAN-MEDOFF, 1979, s.77).

Tablo: 2
Sendikaların İki Yüzü

	Ekonomik etkenlik üzerine sendikaların etkisi	Gelir dağılımı üzerine sendikaların etkisi	Sendika örgütünün sosyal doğası
Tekel Yüzü	<ul style="list-style-type: none"> * Sendikalar ücretleri rekabetçi düzeyin üstüne çıkarır ve bu durum sendikalı firmalarda düşük işgücü/sermaye kullanımına yol açar. * Sendikaların belirlediği çalışma kuralları verimliliği azaltır. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sendikalar nitelikli işçilerin ücretlerini yükselterek, gelir eşitsizliğini artırır. * Sendikalar rekabet halindeki işçiler arasında farklılık yaratarak, yatay eşitsizlikleri güçlendirir. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sendikalar, politik arenada kendi çıkarları için savaşır. * Sendika, tekel gücü ve rüşvet gibi demokratik olmayan unsurlar yaratır.
Kolektif Ses / Kurumsal Tepki Yüzü	<ul style="list-style-type: none"> * Sendikaların bazı pozitif verimlilik etkileri vardır; işten ayrılma oranını azaltır, yönetimi üretim metotlarını değiştirmeye ve daha etkin metotlar uygulamaya zorlar, işçiler arasındaki dayanışma ve birliği artırır. * Sendikalar, bütün işçilerin tercihleri hakkında bilgi toplar ve firmanın daha iyi çalışan personel politikası seçmesini sağlar. * Sendikalar, yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirir. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sendikaların standart oran politikaları belirli bir firma yada endüstride işçiler arasındaki eşitsizliği azaltır. * Sendika kuralları, terfi, işten çıkarma ve işe geri almada değişken yöntemlerin ölçeğini sınırlar. * Sendikacılık, marjinal işçi (genç işçi) ile sürekli işçi (kıdemli işçi) arasındaki güç dağılımını değiştirir, sendikasız firmalara göre, firmaya farklı işgücü maliyeti ve personel seçimi olanakları sunar. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sendikalar üyelerinin tercihlerini temsil eden politik örgütlerdir. * Sendikalar, düşük gelirli ve mağdur durumdakilerin çıkarlarını temsil eder.

Kaynak: FREEMAN ve MEDOFF, 1979, s. 75

Gelir dağılımı ile ilgili olarak, kolektif ses/kurumsal tepki yaklaşımı, sendika kararlarının politik sürece dayanması ve üyelerinin çoğunun ortalamanın altında (niteliksiz işçiler dahil) kazanca sahip oldukları göz önüne alındığında, sendikaların ücret farklılıklarını azaltıcı yönde davrandıklarını ileri sürmektedir. Sendika üyeleri, ideolojik ve örgütsel dayanışma gereği, ücretlerin daha az farklılık gösterdiği ücret dağılımlarını tercih ederler. Ayrıca, doğası gereği toplu pazarlık, ücret belirleme sürecinde yönetimin etkilerini sınırlar ve bu faktör de benzer konumdaki işçiler arasındaki ücret farklılıklarını azaltır.

Son olarak, monopolist yaklaşım, sosyal kurumlar olarak sendikaların şiddet yanlısı ve yıkıcı etkilerini ön plana çıkarırken; modern görüş, sendikaları, üyelerinin çıkarları için mücadele eden demokratik ve politik kurumlar olarak kabul etmektedir (FREEMAN-MEDOFF, 1979, s. 77-78).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SENDİKALARIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ İLE İLGİLİ AMPİRİK ARAŞTIRMALAR

30. Sendikaların Ücretler Üzerine Etkisi İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Sendikaların ücretler üzerine etkisi iktisatçılar arasında önemli bir araştırma konusu olmuş ve bu konuda birçok çalışma yapılmıştır. Ancak bu konudaki yabancı literatür sendikaların ücretler üzerine etkisini incelerken genelde, sendikalı sendikasız ücret farkına odaklanmıştır. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde ağırlıklı olarak bu çalışmalar ele alınacaktır.

Sendikalaşmanın ücretler üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda ampirik araştırma mevcut olmakla beraber bu alandaki çalışmalardan en tanınmış Lewis (1963) tarafından yapılmıştır. Lewis, ABD için yapmış olduğu EKK (En Küçük Kareler) tahmininde, 1923-1958 dönemi için sendika-ücret farkını⁴ sendikalı çalışanlar lehine ortalama olarak %10-15 hesaplamıştır. Bu çalışmasında Lewis, dönemsel olarak ücret farklarını 1923-1929'da %15-20, 1931-1933'de %25'ten büyük, 1933-1941'de %10-20, 1945-1949'da %0-5, 1957-1958'de ise %10-15 olarak hesaplamıştır. Çalışmaların geneli sektörlere göre yapılmış, sonuçlar ortalama olarak gösterilmiştir. Lewis'in elde ettiği sonuçlar ücretlere, sendikalara ve zamana göre farklılık göstermektedir.

1983 yılında çalışmasını yenileyen Lewis (1983), yapmış olduğu EKK tahmin sonuçlarının önceki çalışmalarından pek farklı olmadığını, 1964-1979 yılları arasında sendika ücret etkisinin %12 ile %20 arasında değiştiğini tespit etmiştir. Lewis çeşitli

⁴ Sendika ücret farkı (açığı): Aynı sektörde, firmada yada meslekte çalışan sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanların ücretleri arasındaki farktır.

araştırmacıların hesaplamalarındaki farklılıkların, ücret kavramına yan ödemeleri dahil etmemelerinden ve sendika üyeliği kavramını farklı tanımlamalarından kaynaklandığını ileri sürmüştür.

1970’li yıllarda başta ABD olmak üzere bir çok ülkede sendikaların ücretler üzerine etkisi önemli bir araştırma konusu olmuştur. Bu dönemde ABD’de yapılan çalışmaların bir kısmı aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur.

Tablo 5 :

1968-1975 Yılları Arasında ABD’de Yapılan Önemli Çalışmaların Özet Sonuçları

Yazar	Zaman Periyodu	Çalışma Konusu	Sendika Ücret Farklılığı (%)
Throop (1968)	1950 1960	Seçilmiş Endüstriler	25 29,7
Ashenfelter (1971)	1961-1966	İtfaiye Çalışanları	6-16
Schemennner (1972)	1962-1970	Öğretmenler İtfaiyeci ve polisler için	12-12 15
Hammermesh (1971)	1960-1967	İmalat Sanayi Mavi Yakalılar Beyaz Yakalılar	20 15
Ryscavage (1974)	1973	Bütün Çalışanlar Beyaz Erkek Siyah Erkek Beyaz Kadın Siyah Kadın	12 8 27 22 19
Personick ve Schwenk (1974)	1971	Gömlek İmalatı Bütün Çalışanlar İçin Dikiş Makinesinde Çalışan (Kadın) Dikiş Makinesi Tamirinde Çalışan (Erkek)	12,5-16 10-13 7-9

Sendika ücret etkisine ilişkin nispeten eski olan bu çalışmalar dışında yakın dönemi içeren bir dizi çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan ortaya çıkan sonuçlar, Lewis’in önceki çalışmalardan elde ettiği sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalara en belirgin örnekler, Freeman ve Medoff (1981), Lee (1980) ve Jakupson (1991) sayılabilir.

Freeman ve Medoff (1981)'un yaptıkları ekonometrik araştırma bu alanda yapılan en kapsamlı çalışmalardan biri olarak kabul edilmektedir. Freeman ve Medoff, demografik ve mesleki özelliklere göre, sendikalı-sendikasız ücret farkına ilişkin şu sonuçlara ulaşmışlardır;

Sendika ücret farkının en büyük olduğu demografik grup, düşük ücretle çalışan genç işçilerdir. Sendika ücret farkının en az olduğu grup ise, yüksek ücretle çalışan işçilerdir. Sendika ücret farkı, 20-35 yaş grubu için %17, 46-55 yaş grubu için %13, 56-65 yaş grubu için %19 olarak hesaplanmıştır. Tecrübe açısından bakıldığında, sendikalı-sendikasız ücret farkı düşük ücretle çalışan işçiler için büyük olduğundan yukarıdaki duruma benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu fark, 0-3 yıl tecrübe grubunda %27, 4-10 tecrübe grubunda %17, 11-15 yıl tecrübe grubunda %8 ve 16+ yıl tecrübe grubunda ise %9 olarak hesaplanmıştır. Aynı çalışmada, sendika ücret farkı beyazlara göre, siyahlarda daha fazladır. Elde edilen sonuçlar, sendikaların siyahların ücretlerini beyazlar kadar yükselttiğini göstermektedir. Bu fark, beyazlar için %17, siyahlar için %25'tir. Sendikaların ücretler üzerine etkisine cinsiyetler açısından baktığımızda, bu ücret farkı, erkekler için %19, kadınlar için %15 olarak hesaplanmıştır. Son olarak meslekler açısından, sendikalar, mavi yakalı işçiler için beyaz yakalı işçilere nispeten, çok daha fazla ücret kazanımı sağlamıştır. Bu kazanım mavi yakalı işçiler için ortalama %19 iken, beyaz yakalı işçiler için ortalama %4'tür. Mavi yakalı işçiler arasında ise, sendika ücret kazanımlarının en fazla olduğu meslekler, ulaştırma sektöründe çalışanlar ve çiftçilerdir. Sendika ücret kazanımlarının en az olduğu meslekler ise, ulaştırma sektörü dışındaki hizmet mesleklerdir. Yukarıda bahsedilen sendika ücret kazanımları, çiftçiler için %28, ulaştırma işlerinde çalışanlar için %27, hizmet işlerinde çalışanlar için ise %12 olarak tespit edilmiştir.

Lee (1978) A.B.D'de çeşitli sektörlerden 3720 (1795 sendikalı-1925 sendikasız) çalışana ait verileri kullanarak yapmış olduğu çalışmasında eşanlı denklem modelini kullanmış ve sendika ücret farklılığını %12 olarak hesaplamıştır. Lee bu çalışmasında, ücret farklılığını cinsiyete ve ırklara göre gruplandırmış ve erkeklerin kadınlardan, siyahlarında beyazlardan daha yüksek ücret farklılığı elde ettiğini tespit etmiştir.

Jakupson (1991) A.B.D için yapmış olduğu çalışmasında sendika ücret etkisini iki farklı yöntemle analiz etmiştir. Jakupson bu çalışmasında ilk olarak, 588 erkek çalışana ait 1976 yılındaki verileri kullanarak yapmış olduğu yatay- kesit analizinde sendika ücret etkisini %20 olarak hesaplamıştır. Jakupson aynı çalışmasında 1976-1980 döneminde aynı çalışanlara ait verileri kullanarak yapmış olduğu panel veri analizinde ise sendika ücret etkisini %5-8 arasında tespit etmiştir.

Blachflower ve Freeman (1992) yapmış oldukları çalışmalarında ABD ve bazı OECD ülkelerinde (İngiltere, Almanya, Avusturya, Avusturalya ve İsviçre) sendikalı-sendikasız ücret farklılığını incelemişlerdir. 1985-1987 yılı verileri kullanılarak yapılan regresyon analizi sonucu, ABD’de sendika ücret farklılığı analize dahil edilen OECD ülkelerinden fazla tespit edilmiştir. Buna göre, sendikalı-sendikasız ücret farklılığı ABD’de %22 iken, İngiltere’de %10, Almanya’da %8, Avusturya’da %7, Avusturalya’da %7 ve İsviçre’de %4 olarak tespit edilmiştir.

MacDonald (1983) Kanada için yapmış olduğu çalışmasında 1971-1976 yılına ait verileri kullanarak yapmış olduğu regresyon analizi sonucunda, imalat sanayi için sendikalı sendikasız ücret farklılığını ortalama olarak %19,5 olarak tespit etmiştir. Bu sendikalı sendikasız ücret farklılığı, niteliksiz işçiler arasında %25,3, yarı nitelikli işçiler arasında %16,3 ve nitelikli işçiler arasında %22,3 olarak tespit edilmiştir.

Kanada için bir başka çalışmada Simpson (1985) tarafından yapılmıştır. Simpson, 5.753 çalışana ait 1974 yılı verilerini kullanarak yapmış olduğu regresyon analizi sonucu, sendikalı-sendikasız ücret farklılığını ortalama olarak %18,6 olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada, sendikalı sendikasız ücret farklılığı niteliksiz işçiler için %33,2-28,9, yarı nitelikli işçiler için %18,1-17,9 ve nitelikli işçiler için %13,1-10,7 arasında tespit edilmiştir. İmalat sanayi için sendikalı sendikasız ücret farklılığı %11,5 olarak tespit edilirken, imalat sanayi dışında sendikalı sendikasız ücret farklılığı %20,9 olarak tespit edilmiştir. Özel sektörde sendikalı sendikasız ücret farklılığı %18,9 tespit edilirken , kamu sektöründe bu farklılık %-10,6 olarak tespit edilmiştir.

Swidinsky and Kupferschmidt (1991) Kanada için yapmış oldukları çalışmalarında, sendikaların ücret ve ücret sapması (wage dispersion) üzerindeki etkilerini araştırmışlardır.

Çalışmada, 9.345 çalışanın 1986-1987 yılına ait longitudinal veri seti kullanılarak, sendikalı çalışan ile sendikasız çalışanlar arasındaki ücret farklılığı %13,1-%15,5 arasında tespit edilmiştir. Aynı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre sendikaların ücret sapsması üzerine etkisi ise %5 gibi daha düşük bir düzeydedir.

Park (1991) Kore için yapmış olduğu çalışmasında, imalat sanayi için sendika ücret farklılığını tahmin etmiştir. 1987 yılı verileri kullanılarak yapılan EKK tahmin sonuçlarına göre, sendika ücret farklılığı, erkek çalışanlar için %4,2 ve kadın çalışanlar için %5 olarak tespit edilmiştir. Park'a göre sendika ücret etkisinin bu denli küçük olmasının nedeni, sendika tehdit etkisinden dolayı sendikasız sektördeki işverenlerin, çalışanların sendikalaşmasını önlemek için, sendikalı sektörde çalışanların aldıkları ücrete yakın bir ücreti vermeye razı olmasıdır.

Christie (1992) Avusturalya için yapmış olduğu çalışmada Lee tarafından geliştirilen eşanlı denklem modelini kullanmıştır. Cristie çalışmasında, sendikalı-sendikasız ücret farklılığını %15,2 olarak hesaplamıştır. Aynı çalışmada logit model sonuçlarına göre sendika üyeliği kararlarında işle ilgili özelliklerin bireysel özelliklerden daha fazla etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Örneğin, işin yeri ve endüstri büyüklüğü değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, eğitim ve medeni durum değişkenleri istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Avusturalya çalışma hayatı ile ilgili bir başka çalışmada Miller ve diğerleri (1997) tarafından yapılmıştır. Miller ve diğerleri, Avusturalya İstatistik Bürosu verilerine dayanarak yaptığı regresyon analizinde sendika ücret kazanımını⁵ %3,1 olarak tespit etmiştir. Miller ve diğerlerine göre sendika ücret kazanımının daha önce Avusturalya için yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre [Christie (1992): %15,2] oldukça düşük çıkmasının, ücretin temel belirleyicileri ile ilgili istatistiksel kontrol yetersizliklerinden kaynaklandığını ve bu durumun sendikaların ücret kazanımlarıyla ilgili tahminlerde bir önyargıya neden olduğunu iddia etmişlerdir. Miller ve diğerleri ayrıca bu çalışmalarında, sendikalaşma yoğunluğu ile sendika ücret kazanımı arasında ters bir ilişki olduğunu tespit

⁵ Sendika Ücret Kazanımı: Sendikalı işçilere ödenen ücretlerle, aynı işçilerin, sendikaların hiç olmadığı durumda alacağı ücretler arasındaki farktır.

etmişlerdir. Örneğin sendika yoğunluğu %10 iken sendika ücret kazanımı %8.8'dir, sendika yoğunluğunun %40 olması durumunda bu kazanım %4.8'e düşmektedir.

Moll (1993) Güney Afrika için yapmış olduğu çalışmasında, 1987 yılı verilerini kullanarak sendika ücret farklılığını cinsiyet, ırk ve çalışanların niteliği açısından incelemiştir. Yapılan regresyon analizi sonucu, cinsiyetler bakımından sendika ücret farklılığı siyah erkek çalışanlar için %19 ve siyah kadın çalışanlar için %31 olarak tespit edilmiştir. Irk açısından ise, beyaz çalışanlar için %24 ve beyaz çalışanlar için %13 olarak tespit edilmiştir. Park'a göre ücret farklılıkları çalışanların niteliğine göre de farklılık göstermektedir. Buna göre niteliksiz çalışanlar için sendika ücret farklılığı %19 iken yarı nitelikli ve niteliksiz çalışanlar için bu ücret farkı %13'tür.

Arabsheibani ve Marin (2001) İngiltere için yapmış oldukları çalışmalarında sendika ücret farklılığını, erkek çalışanlar için ortalama olarak %24 olarak tahmin etmişlerdir. 1996 yılına ait veriler kullanılarak yapılan bu regresyon analizi çalışmasından elde edilen ilgi çekici bir başka tespit ise, sendika üyelik eğiliminin firma boyutu arttıkça artmasıdır.

Kang (2003) Singapur'a ait 1984-1996 yılları arasındaki verileri kullanarak yapmış olduğu panel veri analizinde sendika ücret etkisini %0,2-%3,2 olarak tahmin etmiştir. Kang bu çalışmasında, sendika ücret etkisini cinsiyetler bakımından incelemiş ve sendika ücret etkisinin erkek çalışanlar için kadın çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aynı firmada çalışan sendikalı erkek işçiler ile sendikasız erkek işçiler arasındaki ücret farklılığı %0,9-%4,7 arasında değişirken, aynı durumdaki sendikalı kadın çalışanlar ile sendikasız kadın çalışanlar arasındaki ücret farklılığı ise, %-2,3-%1 arasında değişmektedir.

Bazı araştırmacılar, işçilerin sendikalaşmanın potansiyel getirisinin görece yüksek olduğu endüstrilerde örgütlenme eğiliminde olduğunu, dolayısıyla pek çok çalışmanın, işgücü çapındaki farklılıkları kontrol edemediğini vurgulamaktadır. Örneğin Belman ve Voos (1993), 1987-1989 yılına ait 73 bölgede toplam 4389 süper market çalışanı (1.588 sendika üyesi, 2.801 sendika üyesi olmayan) ve 1.134 (712 sendikalı, 1.422 sendika üyesi olmayan) uzay ve havacılık çalışanlarına ait gözlemlere dayanarak yapmış oldukları çalışmada, süper marketlerde (bölgesel piyasa endüstrisi) ücretler ile sendikalaşma

arasında pozitif ilişki tespit edilirken, uzay ve havacılık sektöründe (ulusal piyasa endüstrisi) sendikalaşma ile ücretler arasında hiçbir ilişki tespit edilememiştir. Belman ve Voos bu sonuçlara dayanarak karışık endüstri verilerini (bölgesel-ulusal) kullanan çalışmaların sendikaların etkisini ölçmekte yetersiz kalacağını iddia etmektedir.

Anderson ve diğerleri (1990) ABD’de 1980 resesyon döneminde sendikasız işçilerin ücretleri sendikalı işçilere göre daha hızlı yükselmesine rağmen, sendika ücret avantajının devam ettiğini tespit etmiştir. Bu avantajın derecesini, genel nüfus sayımı anketi, endüstri ücret anketi ve işgücü maliyet indeksi (BLS Current Population Survey, Industry Wage Survey and Employment Cost Index) verilerine bağlı olarak inceleyen Anderson ve diğerleri, 1979-1983 ve 1984-1988 dönemine ilişkin şu sonuçlara ulaşmışlardır. 1984-1988 döneminde sendikalı-sendikasız ücret farklılığı %34 ile %39 arasında gerçekleşmiştir. Sektörlere göre yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ise, sendika ücret farkı kimya sektöründe %2 ile en az, tekstil sektöründe %7, demir-çelik sektöründe %10, hazır gıda ürünleri sektöründe %49 ile en fazladır. Çalışmada yer alan diğer sektörlerde de sendika ücret farkı %15 ile %30 arasında değişmektedir. Bu sektörlerdeki sendikalaşma oranlarına baktığımızda, %12 ile tekstil sektöründe en az, %89 ile demir-çelik sektöründe en fazladır. Diğer sektörlerde ise işçilerin yarısından fazlası sendika üyesidir. Araştırmacılara göre işçilerin yarısından fazlasının örgütlendiği bu sektörlerde sendikalı-sendikasız ücret farkı daha yüksektir. Ancak çalışmada bu genellemeye uymayan sonuçlar da elde edilmiştir. Örneğin, kimya sektöründe sendikalaşma oranı %61 olduğu halde bu sektör sendika ücret farkının en düşük olduğu sektör olmuştur. Benzer şekilde, 15 sektör arasında en yüksek sendikalaşma oranı %89 ile demir-çelik sektöründe olmasına rağmen bu sektör %10 ile sendika ücret farkının en az olduğu üçüncü sektör olmuştur.

Yukarıdaki 1984-1988 dönemine ait araştırma sonuçları, 1979-1983 döneminde aynı veri tabanına dayalı çalışma ile kıyaslandığında, sendika ücret avantajının farklı bir gelişme gösterdiği belirlenmiştir. On beş sektörün altısında zaman zaman önemli rakamlara varacak şekilde, sendikalı-sendikasız ücret farkı artmıştır. Örneğin tekstil boyası sektöründe 1985 yılında sendikalı işçi ücreti sendikasız işçi ücretlerine göre %19 daha yüksektir. Bu oran 1980 de %10 olan farkın yaklaşık olarak iki katıdır. Erkek giyim sektöründe ücret farkı 1981 yılında %12 iken 1987’de %17’ye yükselmiştir. Dokuz sektörde ise sendika ücret farkı azalmıştır. En büyük azalmanın yaşandığı sektör ise 1983

yılındaki %24 ücret farkı ile karşılaştırıldığında, 1988 yılında %10'a düşen demir-çelik sektörüdür.

Literatürde konu ile ilgili çalışmalar gerek kullandıkları veri ve yöntem ve gerekse de ulaştıkları bulgular açısından incelendiğinde yukarıda bahsedilen çalışmalar ile literatürü özetlemek mümkündür. Ancak konu ile ilgili literatürü tam olarak ortaya koyabilmek için Türkiye'de sendika-ücret ilişkisini inceleyen çalışmalardan da bahsetmek gerekmektedir. Ülkemizde konu ile ilgili yapılan çalışma sayısının sınırlı olması, bu konuda tatminkar bir literatürün sunulmasına engel olmaktadır. Bu alanda kullandığı yöntem ve veri bakımından en kayda değer çalışma Biçerli (1990) tarafından yapılmıştır.

Biçerli 12 işkolunu incelediği yatay kesit analizinde sendikalaşma ile ücretler arasında pozitif bir korelasyon bulmuştur. Çalışmada eşanlı denklem modeli kullanılarak sendikalaşmanın çıplak ücretler, yan ödemeler ve toplam işgücü gelirleri gibi çeşitli gelir unsurları üzerindeki etkisini test etmiştir. Araştırmanın bulgularına göre kullanılan üç gelir unsuru arasında en fazla, net ücretler sendikalaşmadan olumlu yönde etkilenmektedir. Buna göre sendikalaşma oranındaki %10'luk bir artış, ücretleri etkileyen diğer unsurlar sabitken, çıplak ücretleri %11 oranında arttırmaktadır. Yan ödemeler üzerinde ise pozitif fakat anlamlı olmayan bir sonuç tespit edilirken, toplam işgücü gelirleri üzerindeki sendika etkisi anlamlı fakat daha küçük tespit edilmiştir.

Tablo 6: Sendikalaşma-Ücret İlişkisi Üzerine Literatür Özeti

Yazar	Zaman Periyodu	Çalışma Konusu	Sendika Ücret Farklılığı(%)
Lewis (1963)	1923-1958	Çeşitli Sektörler	10-15
Lewis (1983)	1964-1979	Çeşitli Sektörler	12-20
Freeman ve Medoff(1981)	1978	Demografik ve Mesleki Özellikler	4-28
Lee (1978)	1975	Çeşitli Sektörler	12
Jakupson (1991)	1976-1980	Erkek Çalışanlar	20
Blachflower ve Freeman (1992)	1985-1987	ABD ve Bazı OECD ülkeleri	4-22
MacDonald (1983)	1971-1976	İmalat Sanayi	16,3-25,3
Simpson (1985)	1974	Çeşitli Sektörler	-10,6-33,2
Swidinsky ve Kupferschmidt (1991)	1986-1987	Çeşitli Sektörler	13,1-15,5
Park (1991)	1987	Erkek ve Kadın Çalışanlar	4,2-5
Christie (1992)	1989	Çeşitli Sektörler	15,2
Miller ve Diğerleri (1997)	1997	Çeşitli Sektörler	3,1
Moll (1993)	1987	Cinsiyet, Irk ve Çalışanların Niteliği	13-31
Arabsheibani ve Marin (2001)	1996	Erkek Çalışanlar	24
Kang (2003)	1984-1996	Cinsiyet	-2,3-4,7
Anderson ve Diğerleri (1990)	1979-1983 1984-1988	Çeşitli Sektörler	34-39 19

31. Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkisi İle İlgili Araştırmalar

Sendikaların verimlilik ilişkisini inceleyen çalışmaların oldukça yakın bir geçmişi vardır. Bu alanda yapılan çalışmaları bulguları itibariyle üç grupta inceleyebiliriz. İlk olarak sendikaların verimlilik üzerinde pozitif etkisi olduğunu iddia eden çalışmalar, ardından söz konusu etkinin negatif olduğunu iddia eden çalışmalar ve son olarak da söz konusu ilişkinin önemsiz olduğunu iddia eden çalışmalar ele alınacaktır. Araştırmaların çoğunluğunda üretim fonksiyonu ve sendika yoğunluk oranları kullanılarak, verimlilik artışı saptanmaya çalışılmış, beraberinde verimlilik artışının kaynaklarının belirlenmesi de bir yan amaç olarak ortaya çıkmıştır. Bu alanda en temel çalışmalar Brown, Medoff ve Clark tarafından yapılmıştır.

Brown ve Medoff (1978) imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalar arasında katma değer karşılaştırılması yoluyla yapmış oldukları çalışmada, sendikalaşmanın yoğun olduğu firmalarda verimliliğin %20-%25 daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Brown ve Medoff'a göre sendikalı işyerlerinde sermaye kullanımının yüksek olması nedeniyle bu oran gerçekte %10-%15'tir. Brown ve Medoff'a göre, sendikalar daha çok ortalama verimliliği yüksek firmalarda örgütlenmekte ve sendikalaşma firmaları daha verimli olmaya yönlendirmektedir.

Clark (1980) ABD'de çimento sektöründen 6 firma üzerinde yapmış olduğu çalışmada sendikaların verimlilik üzerine etkisini üretim fonksiyonu yardımıyla tahmin etmeye çalışmıştır. Clark, çalışmada sendikalaşma sonrası firmalarda verimliliğin %6-8 arasında arttığını tespit etmiştir. Sendikalaşma ile işçilerin verimlilikle ilgili davranışlarında da değişiklikler gözlemlenmiştir. Sendikalaşma ile birlikte üç işletmede işçilerin morali yükselmiş ve üç işletmede de işçi devri düşmüştür. Clark, en önemli değişimin yönetsel performansta meydana geldiğini saptamıştır. Buna göre, sendikalaşmanın olduğu bütün işletmelerde üst yönetim, alt ve üst düzeyde yer alan işletme yöneticilerini değiştirmiş ve daha profesyonel yöneticiler ile çalışmaya başlamıştır.

Clark (1984) yapmış olduğu bir başka çalışmada ise, 1970-1980 yılları arasında ABD'de imalat sanayinde faaliyet gösteren firmalarda 4600 çalışana ait verilerden yola çıkarak, yaratılan katma değer karşılaştırılması yoluyla sendika verimlilik etkisini tahmin etmiştir. Clark bu çalışmada, tekstil, mobilya, petrol imalatı için %6-17 arasında pozitif bir sendika verimlilik etkisi elde etmiştir. Diğer yandan ise, mücevher, cam, taşıma aracı imalatı için %4-18 arasında negatif bir sendika verimlilik etkisi elde etmiştir.

Mefford (1986)'un çok uluslu bir firmanın 31 işyerinde yapmış olduğu çalışmada sendikalaşmanın verimlilik üzerine etkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre sendikalaşma verimliliği hem olumlu hem olumsuz yönde etkilemekte ancak net etki pozitif olmaktadır. Buna göre, sendikalaşma işyerinde sermaye-emek oranını yükseltmekte ve yönetim performansını arttırmakta ancak bunun yanında devamsızlığı da arttırmaktadır. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi net etki pozitif olmakta ve sendikalaşmayla birlikte işyerlerinde verimlilik ortalama olarak %13-%29 oranında artmaktadır.

Allen (1986) ABD’de ofis ve okul inşaatında çalışan işçiler arasında sendika verimlilik etkisini incelemiştir. Allen, 1972-1973 yıllarına ait verileri kullanarak yapmış olduğu çalışmada, ofis binası inşaatında çalışan sendikalı işçilerin sendikasız işçilere göre %30 daha verimli olduğunu tespit etmiştir. Aynı okul inşaatında çalışan sendikalı işçilerin ise sendikasız işçilere göre %20 daha verimli olduğu tespiti yapılmıştır.

Register (1988) çalışmada iki farklı veri seti kullanarak sendikaların verimlilik, ücretler ve karlar üzerine etkisini incelemiştir. ABD’deki bazı hastaneler üzerine yapılan bu çalışmada ilk olarak, 13 farklı şehirde yer alan 275 hastane ve ikinci olarak da Ohio eyaletinde yer alan 114 hastane araştırmaya dahil edilmiştir. İlk veri setinden elde edilen sonuçlara göre, sendikalar ücretleri pozitif yönde etkilemektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre sendikalı hastanelerde çalışanların ücretleri sendikasız hastanelerde çalışanlara göre %5,6 daha fazladır. Bu ilk veri setinden elde edilen sonuçlara göre sendikaların verimlilik üzerine etkisi de pozitif olarak gerçekleşmektedir. Üretim fonksiyonu testlerine göre, sendikalı hastaneler sendikasız hastanelere göre %16,5 daha verimlidir. Son olarak, bu ilk veri setine göre sendikalar maliyetleri %9,6 oranında azaltmaktadır. İkinci veri setine dayanılarak yapılan analizlere göre sendikalar ücretleri %4,7 ve verimliliği %18,5 arttırmaktadır. Bu ikinci veri setine göre sendikaların maliyetler üzerine etkisi konusunda ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sendikaların verimlilik üzerine etkisinin pozitif yönde olduğunun tespit edildiği çalışmaların yanı sıra söz konusu etkinin negatif yönlü olduğunu tespit etmiş çalışmalarda mevcuttur. Bemmels (1987) A.B.D için yapmış olduğu çalışmada imalat sanayisinde faaliyet gösteren 46 fabrikaya ait verileri kullanarak sendikaların verimlilik üzerine etkisini incelemiştir. Üretim fonksiyonu ile elde edilen sonuçlara göre sendikalar verimliliği negatif yönde etkilemektedir. Buna göre, sendikalı işçi çalıştıran fabrikalar sendikasız işçi çalıştıran fabrikalara göre %50 daha düşük verimliliktedir. Bu araştırmaya göre, sendikalı fabrikalarda, sendikaların neden olduğu çatışmacı endüstri ilişkileri ve sendikaların yönetimin verimliliği arttırmaya yönelik uygulamalarına karşı çıkması, bu fabrikalarda düşük verimliliğe neden olmaktadır.

Mitchell ve Stone (1992) yapmış oldukları çalışmada ABD’nin çeşitli bölgelerinde yer alan yaklaşık 500 kereste fabrikasında sendikaların verimlilik üzerine etkisini

incelemişlerdir. Üretim fonksiyonu ile elde edilen sonuçlara göre sendikalı işçiler sendikasız işçilere göre ortalama olarak %12-%21 oranında daha az verimlidir. Mitchell ve Stone, yapılan çalışmaların genelinde sendikanın verimliliğe etkisinin pozitif çıkmasında, ürün kalitesi ve girdi kullanımına ilişkin yetersiz ölçümlerin rol oynadığını; böylece sendika verimlilik etkisinin tahmininde yukarı doğru bir yanlılığın söz konusu olduğunu ileri sürmektedirler.

Wilson ve Cable (1991) ABD'de yer alan 52 mühendislik firması üzerinde yaptıkları çalışmalarında sendikaların verimlilik üzerine etkisinin negatif yönde olduğunu ancak bu ilişkinin basit bir ilişki olmaktan çok doğrusal olmayan karmaşık bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bundan dolayı elde edilen sonuçların dikkatle değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Yine bu araştırmanın sonucuna göre sendikaların verimlilik üzerine olan negatif etkisi, kapalı işyeri uygulamasının (closed shop) olduğu firmalarda daha yüksek düzeydedir.

Byrne ve diğerleri (1996) ABD için yapmış oldukları çalışmada sendikaların polislerin verimliliği üzerine etkisini inceledikleri çalışmalarında, 1985 - 1990 yılları arasında 192 polis departmanına ait verileri kullanmışlardır. Verimliliği belirleyen kriter olarak ise suç sayısı üretim fonksiyonuna dahil edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, hafif suçlarla ilgili sendikalaşma ile verimlilik arasında negatif bir ilişki gözlenirken, ciddi suçlarla ilgili olarak sendikalaşma ve verimlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Denny (1997) İngiltere için yapmış olduğu bir çalışmada 1973-1985 yılları arasında imalat sanayi için sendika verimlilik etkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre sendikaların verimlilik üzerine etkisi negatiftir. Sendikalaşma oranındaki %1'lik bir artış verimliliği %0,5 azaltmaktadır. Sonuçlar incelenen döneme göre de farklılıklar göstermektedir. Buna göre, sendikalaşma oranının arttığı 1970-1979 yılları arasında sendikalaşmanın verimlilik üzerine herhangi bir etkisi gözlenmezken, 1979-1985 yılları arasında sendikalaşmada bir azalma ile birlikte verimlilikte bir artış gözlenmiştir.

Boal (1990) ABD'de 1920-1925 yılları arasındaki 83 kömür madenine ait verileri kullanarak yapmış olduğu çalışmada elde ettiği sonuçlara göre, sendikalaşma küçük ölçekli madenlerde verimliliği negatif yönde etkilerken, büyük ölçekli madenlerde verimliliği

pozitif yönde etkilemektedir. Bu çalışmadan elde edilen bir başka bulgu ise, sendikaların makine kullanımının daha yaygın olan madenlerde verimliliği negatif yönde etkilemesidir.

Sendikaların verimlilik üzerine etkisi ile ilgili yabancı çalışmalardan bir kısmına, önemli bulguları itibariyle kısaca değindikten sonra, ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalardan da bahsetmek, çalışmanın ampirik kısmında kaydedilecek bulguların değerlendirilmesinde karşılaştırma yapma olanağı sunacağı için faydalı olacaktır. Ancak ülkemizde konu ile ilgili çalışma sayısı sınırlıdır. Kullandığı veri ve yöntem açısından en kayda değer çalışma Özkaplan (1994) tarafından yapılmıştır.

Türkiye’de sendikaların verimlilik üzerine etkisi anlamında en kapsamlı çalışma Özkaplan (1994) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada petrol-kimya-lastik işkolundaki 42 firmaya ait verilerle, üretim fonksiyonu tahminleri yapılmıştır. Üretim fonksiyonu testlerinin sonuçlarına göre, 42 firmadan sadece 11’inde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar mevcuttur. 11 firmanın 2’sinde verimlilik etkisi pozitifdir. Bu firmalardan biri kamu kuruluşudur ve Petrol işkolunda faaliyet göstermektedir; diğeri özel sektöre aittir ve Kimya işkolunda faaliyet göstermektedir. Diğer firmalar için verimlilik etkisi ise negatif bulunmuştur. Özkaplan’a göre, bu sonuçlar, özel sektöre ait firmalarda verimlilik etkisinin genellikle negatif olduğu, yani sendikalı işçilerin sendikasız işçilere göre daha az verimli olduğunu göstermektedir. Araştırmacıya göre, elde edilen sonuçların, verilerin eksikliği ve yanlılığı göz önüne alınarak ihtiyatla değerlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 7: Sendikalaşma-Verimlilik İlişkisi Üzerine Literatür Özeti

Yazar	Zaman Periyodu	Çalışma Konusu	Sendika Verimlilik Farklılığı (%)
Brown ve Medoff (1978)	1975	İmalat Sanayi	20-25
Clark (1980)	1976	Çimento Sektörü	6-8
Clark (1984)	1970-1980	İmalat Sanayi	6-17
Mefford (1986)	1980	Çok Uluslu Firma	13-29
Allen (1986)	1972-1973	Ofis ve Okul İnşaatı	30
Register (1988)	1983	İki Farklı Bölgedeki Hastaneler	16,5-18,5
Bemmels (1987)	978	İmalat Sanayi	-%50
Mitchell ve Stone (1992)	1985	Kereste Fabrikası	-12-21
Wilson ve Cable (1991)	1986	Mühendislik Firmaları	Negatif İlişki
Bynre ve Diğerleri	1985-1990	Polis Departmanı	Negatif İlişki
Denny (1997)	1973-1985	İmalat Sanayi	Negatif İlişki

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SENDİKALAŞMANIN ÜCRETLER VE VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ

Çalışmamızın bundan önceki kısımlarında, genel olarak, sendikaların amaçlarından ve faaliyetlerinden bahsettikten sonra, sendikaların ücretler ve verimlilik üzerinde ne gibi etkileri olacağı incelenmiş ve bu alanda yapılan çalışmaların bir kısmına önemli bulguları itibarıyla değinilmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde, sendikalaşma ile ücretler ve verimlilik arasındaki ilişkinin varlığı 7 sektöre ait veriler kullanılarak incelenecek ve elde edilen bulguların teorik ve ampirik literatürle karşılaştırılması yapılarak, ülkemizde sendikacılığın çalışma hayatı üzerindeki etkileri araştırılacaktır.

4. Çalışmada Kullanılan Veri Seti

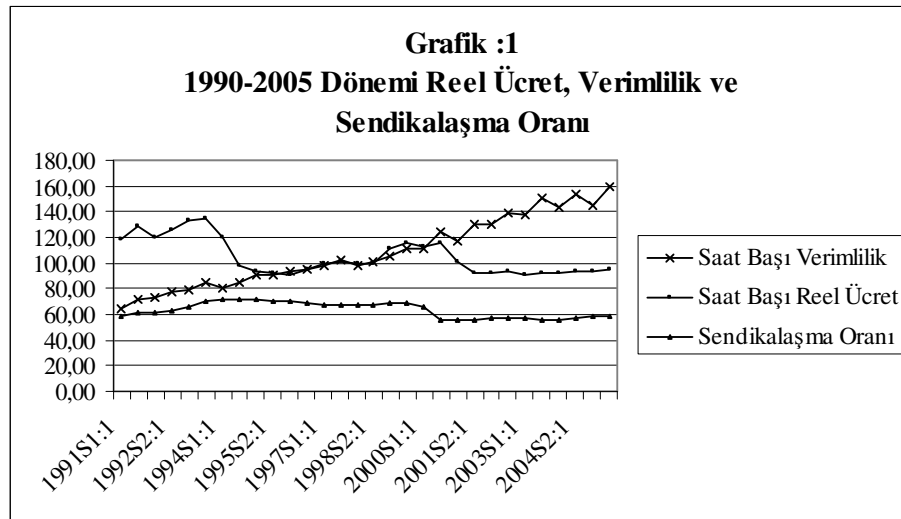
Çalışmada kullanılan panel veri seti, seçilmiş yedi sektörün⁶ 1991–2005 dönemini kapsayan 6 aylık gözlemlerinden oluşmaktadır. Sendikalaşma oranı ve sendikalı işçi sayısı istatistikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Çalışma Hayatı İstatistikleri Yıllığından derlenmiştir. Ancak, sendikalaşma oranı ile ilgili yaşanan kavram tartışması burada söz konusu değışkene ilişkin bir açıklama yapmayı gerekli kılmaktadır. Sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranı ile ilgili kurumlar arası bir tanım farklılığı yaşanmaktadır. Örneğin ILO, sendikalaşma oranını, sendika üyelerinin maaş ve ücret geliri elde eden işgücüne oranı biçiminde ifade etmektedir ve kimi Avrupa ülkelerinin aksine sendika üyeliği devam eden emeklileri ve işsizleri sendikalaşma oranı hesaplarında dikkate almamaktadır. Türkiye'de ise, ÇSGB sendikalı işçi sayısını SSK'lı işçi sayısına

⁶ Dokuma, deri, ağaç, gıda, kağıt, petro-kimya, metal

oranlayarak sendikalaşma oranını tespit etmektedir. Çalışmada kullanılan verileri yayınlayan kurum olması nedeniyle ÇSGB'nin tanımı ve istatistikleri dikkate alınmıştır.

Ücret ve verimlilik ile ilgili istatistikler ise TCMB (Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası)'nın veri tabanından derlenmiştir. Buradan temin edilen değişkenler ise, İmalat Sanayinde Çalışılan Saat Başına Ücret (1997=100), İmalat Sanayinde Çalışılan Saat Başına Ücret, İmalat Sanayisinde Çalışılan Saat Başına Verimlilik, İmalat Sanayisinde Çalışan Kişi Başına Verimlilik değişkenleridir.

Sendikalaşma oranı, imalat sanayi çalışan başına verimlilik oranı ve imalat sanayi çalışan saat başına reel ücretlerin söz konusu zaman diliminde nasıl bir seyir izlediği aşağıdaki grafikte (Grafik 1) görülmektedir.



Grafikten de görüleceği üzere dönem boyunca sendikalaşma oranında belirgin bir değişim görülmemektedir. Verimlilik ise sürekli bir artış trendi içerisindedir ve bu durumun işgücünün verimliliğinden çok teknolojik gelişmenin bir sonucu olarak işçi başına yaşanan çıktı artışından kaynaklandığı düşünülmektedir. Reel ücretlerin gelişim seyri incelendiğinde ise, kriz dönemleri sonrası (Nisan 1994, Kasım 2000 ve Şubat 2001) ciddi düşüşlerin yaşandığı fakat reel ücretlerin de söz konusu zaman dilimi içerisinde önemli bir gelişme göstermediği hatta dönem sonu giderek azaldığı görülmektedir. Çalışmada kullanılan verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ise aşağıdaki tabloda (Tablo 4) görüldüğü gibidir.

Tablo 8 : Tanımlayıcı İstatistikler

		Ortalama	Maksimum	Minimum	Std. Spm.	Gözlem
NÜ	Toplam	427,8481	1662,413	2,301660	500,7283	203
	Dokuma	425,0246	1459,000	3,178175	495,6654	30
	Deri	376,5135	1181,960	2,850000	416,3163	30
	Ağaç	433,3902	1472,900	2,550825	503,6313	30
	Gıda	517,2960	1743,700	2,350280	602,7786	30
	Kağıt	473,8121	1456,300	2,601100	528,2892	30
	Petro Kimya	528,6600	1840,433	2,935543	617,1961	30
	Metal	496,9834	1576,000	2,301660	569,6087	30
RÜ	Toplam	105,0490	151,5500	65,80608	17,42590	203
	Dokuma	97,78523	134,9829	78,65000	15,73764	30
	Deri	90,90472	128,7840	65,80608	16,37015	30
	Ağaç	102,6504	132,8674	81,72500	14,52105	30
	Gıda	110,7788	139,1000	93,85000	14,13406	30
	Kağıt	106,7801	145,2500	86,48840	15,73607	30
	Petro Kimya	115,0341	146,6167	92,71667	14,64842	30
	Metal	109,2476	151,5500	80,50000	19,01751	30
SV	Toplam	106,2974	197,4500	54,40000	28,42123	203
	Dokuma	111,3720	145,9750	84,03122	16,57515	30
	Deri	113,3419	197,4500	64,00000	36,16227	30
	Ağaç	105,9338	158,2000	60,97127	29,82442	30
	Gıda	103,3321	145,7000	70,55000	23,82842	30
	Kağıt	113,6249	211,4000	54,68840	40,04219	30
	Petro Kimya	104,2070	156,9667	62,40718	27,05928	30
	Metal	103,3034	146,0083	54,40000	30,29111	30
SB	Toplam	106,1079	202,2000	50,28785	28,77830	203
	Dokuma	110,2798	143,6750	82,07625	16,16064	30
	Deri	117,1422	202,2000	70,31989	38,23802	30
	Ağaç	106,4551	161,3250	57,56602	30,85545	30
	Gıda	103,3321	145,7000	70,55000	21,16670	30
	Kağıt	112,7847	210,4000	52,90387	39,71922	30
	Petro Kimya	102,3960	154,3000	59,78822	26,56336	30
	Metal	103,1849	153,7500	50,28785	31,59235	30
SO	Toplam	63,47547	99,52500	20,36000	24,10175	203
	Dokuma	87,00759	96,65000	72,87000	6,809108	29
	Deri	28,85655	42,26000	20,36000	5,835048	29
	Ağaç	32,38276	39,80000	22,42000	5,315512	29
	Gıda	93,47862	99,52500	76,51000	5,745409	29
	Kağıt	67,39241	77,66000	57,06000	7,301498	29
	Petro Kimya	61,87793	75,01000	48,47000	9,786504	29
	Metal	73,33241	83,81000	64,12000	5,690122	29
Sİ	Toplam	5,745409	477042,0	12414,00	164399,3	203
	Dokuma	397730,9	477042,0	275507,0	62602,11	29
	Deri	16919,41	21543,00	12414,00	2461,021	29
	Ağaç	22612,21	25532,00	17721,00	2106,877	29
	Gıda	308566,8	365695,0	257614,0	30473,41	29
	Kağıt	18765,07	21804,00	15191,00	1843,499	29
	Petro Kimya	116257,8	136592,0	96165,00	12576,95	29
	Metal	371624,0	439956,0	302404,0	37220,18	29

NÜ: Nominal Ücret

RÜ: Reel Ücret

SB: Kişi Başına Verimlilik

SO: Sendikalaşma Oranı

SV: Saat Başına Verimlilik

Sİ: Sendikali İşçi Sayısı

Yukarıdaki tabloyu (Tablo 8) incelediğimizde, nominal ücretlerin (NÜ) ortalama olarak en yüksek olduğu sektörün petro-kimya sektörü olduğunu görmekteyiz. Bu sektörü, gıda ve metal sektörleri izlemektedir. Nominal ücretlerin ortalama olarak en düşük gerçekleştiği sektörler ise, deri ve dokuma sektörleridir. Tabloya, reel ücretler (RÜ) açısından baktığımızda ortalama olarak reel ücretlerin en yüksek olduğu sektörler sırasıyla, petro-kimya, gıda ve kağıt sektörleridir. Ortalama olarak reel ücretlerin en düşük olduğu sektörler ise, deri ve dokuma sektörleridir.

Benzer bir karşılaştırmayı verimlilik açısından yaptığımızda, saat başına verimliliğin (SV) ortalama olarak en yüksek olduğu sektörler, kağıt ve deri sektörüdür. En düşük gerçekleştiği sektörler ise, gıda ve petro-kimya sektörüdür. Çalışan başına verimlilik (SB) değerlerine baktığımızda ise, çalışan başına verimliliğin ortalama olarak en yüksek olduğu sektörün deri sektörü olduğunu görmekteyiz. Bu sektörü kağıt ve dokuma sektörleri takip etmektedir. Çalışan başına verimliliğin en düşük olduğu sektör ise petro-kimya sektörüdür ve bu sektörü gıda ve metal sektörleri takip etmektedir.

Tabloyu sendikalaşma oranı (SO) açısından incelediğimiz zaman, sendikalaşma oranının ortalama olarak en yüksek gerçekleştiği sektörler sırasıyla, gıda, dokuma ve metal sektörleridir. Sendikalaşma oranının düşük gerçekleştiği sektörler ise deri ve ağaç sektörüdür. Burada deri sektörü, sendikalaşma oranının ve reel ücretlerin düşük olduğu sektör olmasına rağmen, saat başına ve çalışan başına verimliliğin yüksek olduğu sektörlerden biri olarak dikkati çekmektedir. Diğer taraftan gıda sektörü, sendikalaşma oranının ve reel ücretlerin yüksek olduğu bir sektör olmasına rağmen saat başına ve çalışan başına verimliliğin düşük olduğu sektör olarak göze çarpmaktadır. Verimlilik ile ilgili kesin bir tespit bulanamamakla birlikte, sendikalaşma oranının yüksek olduğu sektörlerde ortalama ücretlerinde yüksek olduğu tablodan açık bir biçimde görülmektedir.

Çalışmanın devamında, yukarıda kısaca özetlenen veriler ışığında, sendikalaşmanın ücretler ve verimlilik üzerine etkisi panel nedensellik analizi ile test edilerek sonuçlar değerlendirilecektir. Bu aşamada öncelikle, değişkenlere ait serilerin durağanlığı sınanacaktır.

41. Çalışmada Kullanılan Yöntem

Çalışmada, ücretlerin ve verimliliğin sendikalaşma oranı ile ilişkisi panel nedensellik analizi ile incelenecektir. Nedensellik analizi öncesinde ise öncelikle değişkenlerin durağanlığı panel birim kök testi yardımıyla sınanacaktır. Ardından Holtz-Eakin ve diğerleri (1998) ve Coondoo-Soumyananda (2002) yöntemleri ile farklı gecikme uzunlukları altında, sendikalaşma ile ücretler ve verimlilik arasında bir nedensellik ilişkisinin olup olmadığı incelenecektir.

Gerek çalışmanın teorik kurgusu ve gerekse de kapsamı açısından söz konusu nedensellik sorgusu sadece sendikalaşmadan ücretlere ve sendikalaşmadan verimliliğe biçiminde sorgulanacak tersine bir nedenselliğin varlığı araştırılmayacaktır.

410. Birim Kök Testi

Nedensellik analizi öncesinde, çalışmada kullanılan verilerin panel durağanlık analizi, literatürde LL (Levin-Lin) yöntemi olarak bilinen panel birim kök testi uygulanarak yapılmıştır. Aslında literatürde kesin olarak kabul görmüş bir panel birim kök testi bulunmamaktadır. En sık kullanılan iki yöntem mevcuttur. Bunlardan biri LL (Levin-Lin 1992) yöntemi, diğer yöntem ise IPS (Im-Pesaran-Shin, 1995) yöntemidir. Çalışmanın birincil amacı sendikalaşma oranı ile ücretler ve verimlilik arası nedensellik ilişkisinin araştırılması olduğu için, birim kök analizi üzerinde fazla durulmamış ve sadece LL yöntemi kullanılarak değişkenlerin durağanlığı sınanmıştır.

Bu testin uygulanma prosedürü aşağıda belirtildiği gibidir. Optimal gecikme uzunluğunun tespitinde SIC bilgi kriteri kullanılmış ve optimal gecikme uzunlukları tablo 5'te gösterilmiştir. Çözümlemede üç model kullanılacaktır ilki, yatay kukla (Individual-specific intercepts) veya trend içermeyen denklem ($d_{1t}=\emptyset$), ikincisi yatay kukla içeren denklem [$d_{2t}=(1)$] ve son olarak hem yatay kukla hem de trend içeren denklem [$d_{3t}=(1,t)$] kullanılacaktır. Temel denklem aşağıdaki gibidir;

$$\Delta Y_{it} = \delta Y_{it-1} + \sum_{L=1}^{p_i} \theta_{iL} \Delta Y_{it-L} + \alpha_{mi} d_{mt} + \varepsilon_{it} \quad m=1,2,3 \quad (1)$$

Yukarıdaki temel denklem koşulduktan sonra ΔY_{it} ve Y_{it-1} değişkenleri ΔY_{it-L} üzerine ayrı ayrı koşullar ve hata terimleri tespit edilir.

$$\Delta Y_{it} = \sum_{L=1}^{p_i} \pi_{iL} \Delta Y_{it-L} + \alpha_{mi} d_{mt} + e_{it} \quad (2)$$

$$Y_{it-1} = \sum_{L=1}^{p_i} \pi_{iL} \Delta Y_{it-L} + \alpha_{mi} d_{mt} + v_{it-1} \quad (3)$$

Yatay verilerdeki değişen varyans sorununu ortadan kaldırmak için Denklem 2 ve 3'ten hata terimi serileri aşağıdaki biçimde normalleştirilir.

$$e'_{it} = \frac{e_{it}}{\sigma' \varepsilon_i} \text{ ve } v'_{it-1} = \frac{v_{it-1}}{\sigma' \varepsilon_i} \quad (4)$$

Yukarıdaki yöntemle elde edilen yeni hata terimlerine ait seriler kullanılarak da aşağıdaki 5 nolu nihai denklem koşullar.

$$e'_{it} = \delta v'_{it-1} + \varepsilon'_{it} \quad (5)$$

Birinci model için kullanılacak tau istatistiği denklem 6'daki şekilde hesaplanırken, diğer modeller için denklem 7'de gösterildiği biçimde bir düzeltmeye gidilmiştir.

$$t_{\delta} = \frac{\hat{\delta}}{STD(\hat{\delta})} \quad (6)$$

$$t_{\delta}^* = \frac{t_{\delta} - NT\hat{S}_N \hat{\sigma}_{\varepsilon}^{-2} STD(\hat{\delta}) \mu_{m\tilde{T}}^*}{\sigma_{m\tilde{T}}^*} \quad (7)$$

burada, $\tilde{T} = T - \bar{p} - 1$ yatay kesit başına ortalama gözlem sayısını, N yatay gözlem sayısını, $\hat{S}_N = (1/N) \sum_{i=1}^N \hat{s}_i$ şeklinde hesaplanan ortalama standart sapmayı göstermektedir.

$\mu_{m\tilde{T}}^*$ ve $\sigma_{m\tilde{T}}^*$ değerleri ise Levin ve diğerleri (2002) çalışmasından alınan standart değerlerdir. Tablo kritik değerleri de yine söz konusu çalışmada verilen tablodan alınmıştır. Birim kök sınaması, $H_0: \delta = 0$ hipotezine karşı yapılacaktır. Eğer katsayı anlamlı bir şekilde sıfırdan farklı ise söz konusu serinin birim kök içermediği ve seviyesinde durağan olduğu kabul edilecektir.

411. Panel Nedensellik Analizi

Zaman boyutuna sahip kesit serilerini kullanarak değişkenler arası ilişkilerin tahmin edilmesi yöntemine “panel veri analizi” adı verilmektedir. Bu analizde zaman serileri ile kesit serileri bir araya getirilerek, hem zaman hem de kesit boyutuna sahip veri seti oluşturulmaktadır. Kesitte yer alan gözlemlerin yıllar itibari ile tekrarı söz konusudur. Bu açıdan bakıldığında, panel veri analizinin temelinde tekrarlı varyans analizi ile varyans analiz modellerinin bulunduğu görülecektir. Bir panel veri setinde, herhangi bir yıla ait değerler panelin kesit boyutunu, değişkenlerin yıllar itibari ile aldıkları değerler ise zaman boyutunu ifade etmektedir, yani her değişkene karşılık gelen bir zaman serisi vardır. Ancak bu noktadaki problem, tahmin ve yorum amacıyla bir araya toplanan verilerde bireysel farklılıkları muhafaza eden ekonometrik modelin nasıl tanımlanacağıdır.

Panel veri analizinde kullanılan temel iki yöntem mevcuttur. Bunlar “Sabit Etkiler Modeli” ve “Tesadüfi Etkiler Modeli”dir. Her iki modelde de hataların tüm zaman dönemlerinde ve tüm bireyler için bağımsız ve $N(0, \sigma_\epsilon^2)$ şeklinde dağıldığı varsayılmaktadır. Sabit etkiler modelinde, birimler arasındaki farklılıkların sabit terimdeki farklılıklarda yakalanabileceği varsayılmaktadır. Bu amaçla panel verisi modeli kukla değişken yardımıyla tahmin edilmektedir. Örnekteki bireyler (yatay veri) tesadüfi olarak seçildiklerinde, gözlenen bireysel farklılıklar tesadüfidir. Belirtilen farklılıklara tesadüfi etkiler ve bu tip modellere de tesadüfi etkiler modeli denilmektedir. Sabit yada tesadüfi etkiler modelleri arasındaki belirgin fark sabit-zaman etkisinin bağımsız değişkenlerle ilişkili yada ilişkisiz olup olmadığıdır.

Bir panel veri analizinde “Sabit Etkiler Modeli”mi yoksa “Tesadüfi Etkiler Modeli”mi kullanılacağı Redundant Sabit Etkiler Testi ve Hausman Testi yardımıyla tespit edilebilir. Hausman test istatistiği “Tesdüfi Etkiler tahmin edicisi doğrudur”, sıfır hipotezi altında k serbestlik dereceli ki-kare dağılımına uymaktadır. Redundant Sabit Etkiler test istatistiği ise, “Sabit Etkiler Tahmin Edicisi Doğrudur”, sıfır hipotezi altında F testi kriterine göre yapılmaktadır.

Panel veri analizlerinde henüz genel kabul görmüş bir yöntemin olmayışı nedeniyle çalışma içerisinde, en küçük kareler yöntemi, sabit etkiler modeli, tesadüfü etkiler modeli

çerçevesinde bildik Granger nedensellik sınaması ve iki aşamalı EKK altında koşulan Holtz-Eakin nedensellik sınaması sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan değerlendirme de, bu dört farklı yöntem sonucu kaydedilen tüm sonuçlara yer verilecektir.

Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin araştırılmasında “Granger Nedensellik Analizi”nin panel verilere uyarlanmış biçimi kullanılacaktır. Granger nedensellik analizi, aşağıdaki modellerde (Model 8-9) hata terimlerinden önce yer alan bağımsız değişkenin gecikmeli değerlerinin katsayılarının grup halinde sıfıra eşit olup olmadığı test edilerek yapılır. Çalışmada optimal gecikme uzunluğunun tespiti için SIC bilgi kriteri kullanılmıştır.

$$Y_{it} = \sum_{L=1}^{p1} \alpha_{iL} Y_{it-L} + \sum_{L=1}^{p2} \beta_{iL} X_{it-L} + \varepsilon_{it} \quad (8)$$

$$X_{it} = \sum_{L=1}^{p3} \lambda_{iL} X_{it-L} + \sum_{L=1}^{p4} \delta_{iL} Y_{it-L} + v_{it} \quad (9)$$

Çalışmada kullanılan diğer nedensellik yöntemi ise Holtz-Eakin ve diğerleri tarafından kurgulanan ve İki Aşamalı EKK altında koşulan yöntemdir. Model şu biçimde tanımlanmaktadır;

$$y_{it} = \alpha_1 + \sum_{j=1}^m \alpha_j y_{it-j} + \sum_{j=1}^m \delta_j x_{it-j} + f_i + u_{it} \quad 10$$

f_i sabit etkiler tahmin edicisi olarak modele dahil edilmektedir. Farkı alınmış nihai model şu biçimdedir;

$$y_{it} - y_{it-1} = \alpha_1 + \sum_{j=1}^m \alpha_j (y_{it-j} - y_{it-j-1}) + \sum_{j=1}^m \delta_j (x_{it-j} - x_{it-j-1}) + (u_{it} - u_{it-1}) \quad 11$$

42. Bulgular ve Değeri

420. Levin and Lin Birim Panel Kök Testi Sonuçları

Aşağıda, nedensellik analizine tabi tutulacak serilerin durağanlık testi sonuçları verilmiştir. Verilen tabloda serilerin tümü 1. farklarında durağanlık testine tabi tutulmuştur. Tablodan da görüleceği üzere, değişkenlerin tamamı farkında durağandır.

Tablo 9:
Levin&Lin Birim Kök Testi Sonuçları

	MODEL	Gecikme (SIC)	t istatistiği
LN	Sabitsiz – Trendsiz	2	-3.45179***
	Sabitli	1	-1.91876**
	Sabitli – Trendli	1	-6.23172***
LR	Sabitsiz – Trendsiz	1	-12.7025***
	Sabitli	1	-8.31197***
	Sabitli – Trendli	1	-6.79492***
LSB	Sabitsiz – Trendsiz	3	-12.9019***
	Sabitli	1	-23.7525***
	Sabitli – Trendli	1	-21.4361***
LSV	Sabitsiz – Trendsiz	3	-12.2096***
	Sabitli	1	-21.1281***
	Sabitli – Trendli	2	-17.1559***
LSO	Sabitsiz – Trendsiz	0	-13.6329***
	Sabitli	0	-12.4526***
	Sabitli – Trendli	0	-11.6014***
LSİ	Sabitsiz – Trendsiz	0	-12.9244***
	Sabitli	0	-12.2245***
	Sabitli – Trendli	0	-11.1236***

*** % 1 seviyesinde anlamlı.

** % 5 seviyesinde anlamlı.

421. Nedensellik Analizi Sonuçları

4210. Sendikalaşma Oranı ve ücretler

Çalışma içerisinde, sendikaların ekonomik amaçlarının temelinde, üyelerinin ekonomik kazanımlarını artırmak isteği olduğu bahsedilmişti. Bunun yanı sıra, sendikaların toplu pazarlık esnasında gücünü belirleyen en önemli unsurun sendikanın temsil ettiği üyelerinin toplu pazarlık kapsamındaki toplam işgücü içerisindeki oranı olduğu hatırlanırsa, analiz

öncesi beklentinin sendikalaşma oranından ücretlere doğru bir nedenselliğin olması yönünde olduğu açıktır.

Tablo 10 :
Sendikalaşma Oranı – Nominal Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
SO → NÜ	1	0.1250	0.9374
SO → NÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.1960 (0.0762)	6,8671 ***
SO → NÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	0.1941 (0.2838)	28,0449 ***
SO → NÜ	2	0.2313 -0.1899	3,9186 **
SO → NÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.2427 -0.1467 (0.0515)	21,1258 ***
SO → NÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.2426 -0.1462 (0.2839)	21,0455 ***
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
SO → NÜ	1	1,8546	5,3641 **
SO → NÜ	2	6,1052 -3,5355	0.8593

*** % 1 seviyesinde anlamlı.

** % 5 seviyesinde anlamlı.

İlk olarak, sendikalaşma oranı ile nominal ücretler arasında bir nedensellik ilişkisinin olup olmadığı yukarıda bahsedilen modeller çerçevesinde sorgulanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tabloda (Tablo 10) görüldüğü gibidir. Geleneksel Granger nedensellik analizi sonucunda sendikalaşma oranından nominal ücretlere anlamlı bir nedenselliğin olmadığı tespit edilmekle beraber, sabit ve tesadüfi etkiler altında koşulan modeller, bu yönde istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin bulunduğu işaret etmektedir. Model seçimi konusundaki istatistikler incelendiğinde ise, en sağlıklı modelin Sabit Etkiler Modeli olduğu görülmektedir. Söz konusu durum iki gecikmeli modeller içinde geçerlidir ve yine Sabit Etkiler Modeli sonuçları dikkate alınarak sendikalaşma oranından nominal ücretlere istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin olduğu söylenebilir. Holtz-Eakin 2EKK sonuçları incelendiğinde de sendikalaşma oranını nominal ücretlerin bir nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sendikalaşma oranından reel ücretlere doğru bir nedensellik ilişkisinin varlığının sorgulandığı analiz sonuçları Tablo 11’de görüldüğü gibidir. Sonuçlara göre, tüm modeller için sendikalaşma oranından reel ücrete bir nedensellik tespit edilememiştir.

Sendikalaşma oranı ve nominal ücretler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir nedensellik ilişkisi mevcutken reel ücretlerle bu yönde bir ilişkinin tespit edilememiş olması dikkat çekici bir sonuçtur. Bu durumda, sendikal baskının nominal ücretlerde bir artışa neden olmakla birlikte mevcut enflasyonist ortamda söz konusu nominal artışların reel bir getirisinin olmadığı söylenebilir. Bu bölümün başında Grafik 1’de de görüldüğü gibi, çalışmanın kapsadığı dönemde reel ücretlerin sürekli bir düşme eğiliminde olması bu görüşü destekler niteliktedir.

Tablo 11 :
Sendikalaşma Oranı – Reel Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
SO → RÜ	1	0.1479	2,4244
SO → RÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.1474 (0.0479)	2,3472
SO → RÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	0.1451 (0.1465)	2,2831
SO → RÜ	2	0.1971 0.0202	2,1062
SO → RÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.1922 0.0194 (0.0240)	1,9299
SO → RÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.1917 0.0187 (0.1184)	1,9252
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
SO → RÜ	1	-3,8718	1,6400
SO → RÜ	2	3,8219 -4,1718	0.5857

4211. Sendikalaşma Oranı ve Verimlilik

Sendikalaşma ve ücret arasındaki nedensellik analizinin ardından, bu kısımda sendikalaşmanın verimlilik üzerindeki etkileri ele alınacaktır. Öncelikle sendikalaşma oranından saat başına verimliliğe doğru bir nedenselliğin varlığı sorgulanmış ve sonuçlar Tablo 12’de özetlenmiştir. Farklı gecikme uzunluklarında gerek EKK gerekse de 2EKK altında koşulan denklemlerden sadece Holtz-Eakin 2EKK yöntemi, sendikalaşma oranından saat başına verimliliğe istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin varlığına işaret etmektedir.

Tablo : 12

Sendikalaşma Oranı – Saat Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
SO → SB	1	0.1164	1,3004
SO → SB (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.1063 (1,0112)	1,3836
SO → SB (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	0.1087 (5,8778)	1,4530
SO → SB	2	0.1288 -0.0959	1,2920
SO → SB (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.1102 -0.0778 (0.7324)	1,0199
SO → SB (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.117018 -0.080749 (4.34976)	1.133108
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
SO → SB	1	1,4672	2,9810*
SO → SB	2	11,1216 -6,3182	0.1566

* % 10 seviyesinde anlamlı.

Hatırlanacağı üzere, bu konuda yapılan ampirik çalışmaların sonuçlarını 3 gruba ayırarak incelemiştik. Sendikaların verimlilik üzerinde pozitif veya negatif bir etkisi olduğunu tespit eden çalışmaların yanı sıra, sendikalaşma ve verimlilik arasında herhangi bir etkileşimin olmadığını iddia eden çalışmalardan da bahsetmiştik. Bu durumda yapılan analiz sonuçları Byrne ve diğerleri (1996) ve Denny (1997) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Clark (1980), Mefford (1986) ve Bemmels (1987)’in çalışmalarında da

görüldüğü gibi sendikalaşmanın verimlilik üzerine etkisi incelenirken genel verilerden ziyade firma düzeyinde verilerden yola çıkarak yapılan analizlerin daha güvenilir sonuçlara ulaşılacağı kanaatindeyiz.

Bir önceki analizdeki sonuçların paralelinde sendikalaşma oranından çalışan başına verimliliğe doğru bir nedenselliğin araştırıldığı ve sonuçların Tablo 13’de özetlendiği analizde de tüm model ve gecikmeler içerisinde sadece bir gecikmeli Holtz-Eakin 2EKK modeli sonuçları bu yönde istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin varlığına işaret etmektedir. Diğer tüm modellerde ise bu yönde istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin varlığı tespit edilememiştir. Buradan elde edilen bulgular saat başına verimliliğin analizinde elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Tablo 13 :

Sendikalaşma Oranı –Çalışan Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
SO →SV	1	0.1016	0.9898
SO →SV (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.0916 (0.8370)	1,0064
SO → SV (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	0.0938 (4,8426)	1,0600
SO →SV	2	0.0921 -0.1024	0.9483
SO → SV (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.0837 -0.0898 (0.7228)	0.8487
SO → SV (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.0900 -0.0912 (4,3062)	0.9244
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
SO →SV	1	1,5814	3,0203*
SO →SV	2	26,2565 -16,3543	0.0278

* % 10 seviyesinde anlamlı.

4212. Sendikalı İşçi Sayısı ve Ücretler

Sendikalaşmanın ücretler ve verimlilik üzerindeki etkisini incelerken sadece sendikalaşma oranı değil sendikalı işçi sayıları da bir değişken olarak ele alınmış ve sendikalı işçi sayısı ile ücretler arasında nedensellik ilişkisinin varlığı da araştırılmıştır. Bir önceki kısımda olduğu gibi öncelikle nominal ücretlere doğru bir nedenselliğin varlığı incelenmiştir.

Tablo 14:

Sendikalı İşçi Sayısı – Nominal Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ → NÜ	1	0.2321	3,1505*
Sİ → NÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.2381 (0.0674)	4,1065**
Sİ → NÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	0.2378 (0.2336)	4,1184**
Sİ → NÜ	2	0.2440 -0.1519	3,6850**
Sİ → NÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.2419 -0.1224 (0.0405)	3,2725**
Sİ → NÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.2440 -0.1204 (0.2228)	3,3010**
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ → NÜ	1	4,2225	5,6871**
Sİ → NÜ	2	4,6156 -2,6503	1,4635

** % 5 seviyesinde anlamlı.

* % 10 seviyesinde anlamlı.

Tablo 14'te de görüldüğü gibi yapılan 8 farklı nedensellik sorgusu içersinden sadece 2 gecikmeli Holtz-Eakin 2EKK yönteminde istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğe ulaşamamıştır. Diğer tüm modellere ilişkin sonuçlar, sendikalı işçi sayısından nominal ücretlere doğru istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin varlığına işaret etmektedir. Beklentilerde bu yönde anlamlı bir nedenselliğin tespit edilmesine yöneliktir. Çünkü sendikalaşma oranını belirleyen temel değişken sendikalı işçi sayısıdır. Sendikalı işçi

sayısının değişkenlerdeki bu benzerliğe rağmen analize dahil edilmesinin nedeni ise, verimlilik ve ücretlerin çalışan başına değişkenler olmasıdır.

Sendikalı işçi sayısı ile reel ücretler arasındaki ilişkinin incelendiği analizin sonuçları yukarıdaki tabloda (Tablo 15) görülmektedir. EKK altında koşulan bildik Granger Nedensellik analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğe işaret etmektedir. Yani Granger Nedensellik testine göre her iki gecikme ve sabit ve rassal etkilerde dahil olmak üzere tüm EKK modelleri, sendikalı işçi sayısından reel ücretlere doğru istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin var olduğunu göstermektedir. Ancak Holtz-Eakin 2EKK yöntemi sonuçlarına göre bu yönde anlamlı bir nedensellik tespit edilememiştir.

Tablo 15:
Sendikalı İşçi Sayısı – Reel Ücret Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ → RÜ	1	0.2055	4,6994**
Sİ → RÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.2377 (0.0591)	6,0384**
Sİ → RÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	0.2346 (0.2260)	5,9118**
Sİ → RÜ	2	0.2221 -0.0158	2,6873*
Sİ → RÜ (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.2453 0.0101 (0.0315)	3,1296**
Sİ → RÜ (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.2436 0.0082 (0.1537)	3,1032**
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ → RÜ	1	-1,5469	2.202987
Sİ → RÜ	2	3.569820 -4.026752	0.660729

** % 5 seviyesinde anlamlı.

* % 10 seviyesinde anlamlı.

4213. Sendikalı İşçi Sayısı ve Verimlilik

Sendikalı işçi sayısı ve ücretler arasındaki ilişkinin sorgulandığı analizin sonrasında, çalışmanın bu kısmında sendikalı işçi sayısı ve verimlilik ilişkisi ele alınacaktır. Diğer analizlerde olduğu gibi burada da EKK ve 2EKK altında toplamda 8 farklı nedensellik sorgusu yapılmıştır. EKK modellerinden sadece bir gecikmeli modele göre istatistiksel olarak anlamlı bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Diğer EKK sonuçları bu yönde bir nedenselliğe işaret etmemektedir. Holtz-Eakin panel nedensellik sonuçları ise her iki gecikme uzunluğu içinde sendikalı işçi sayısından verimliliğe doğru istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğin varlığına işaret etmektedir.

Bu analize ilişkin bulguların, sendikalaşma oranı ve verimlilik analizi sonuçları ile örtüştüğü görülmektedir. Bu benzerlik analizden elde edilen bulguların güvenilirliğini arttırmaktadır.

Tablo 16:

Sendikalı İşçi Sayısı – Saat Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ → SB	1	0.1874	3,3950*
Sİ → SB (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.0681 (1,0273)	0.5440
Sİ → SB (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	0.0645 (6,0599)	0.4894
Sİ → SB	2	0.1711 -0.0426	1,6354
Sİ → SB (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.0852 -0.0977 (0,7446)	0.9561
Sİ → SB (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.0846 -0.1046 (4,3874)	1,0311
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ → SB	1	2,9586	8,9129***
Sİ → SB	2	3,222632 -1.131947	1.985166

*** % 1 seviyesinde anlamlı.

* % 10 seviyesinde anlamlı.

Yapılan analizlerden sonuncusu ise, sonuçları Tablo 17’de özetlenen, sendikalı işçi sayısından verimliliğe doğru bir nedenselliğin varlığını sorgulayan analizdir. Sonuçlar incelendiğinde, EKK modelleri içersinse, bir öncekinde olduğu gibi sadece bir gecikme uzunluğu altında koşulan modelin istatistiksel olarak anlamlı bir nedenselliğe işaret ettiğini ve diğer EKK modellerinin bu yönde bir nedenselliğin varlığını ortaya koymadığını görmekteyiz. Yine aynı tabloda 2EKK altında koşulan Holtz-Eakin yöntemi sonuçları incelendiğinde her iki gecikme uzunluğu içinde, sendikalı işçi sayısından verimliliğe anlamlı bir nedenselliğin mevcut olduğunu görmekteyiz.

Tablo 17:

Sendikalı İşçi Sayısı – Çalışan Başına Verimlilik Nedensellik Analizi Sonuç Tablosu

MODEL	Gecikme	Katsayı	Wald Testi
EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ →SV	1	0.1692	2,7652*
Sİ →SV (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	1	0.0558 (0.8528)	0.3593
Sİ →SV (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	1	-0.5565 0.0509 (5,0258)	0.3004
Sİ →SV	2	0.1440 -0.0493	1,1994
Sİ →SV (Sabit Etkiler) (Redundant Sabit Etkiler Testi)	2	0.0640 -0.1090 (0.7224)	0.9133
Sİ →SV (Tesadüfi Etkiler) (Hausman Tesadüfi Etkiler Testi)	2	0.0619 -0.1162 (4,2650)	0.9918
İKİ AŞAMALI EN KÜÇÜK KARELER			
Sİ →SV	1	2,9709	8,5549***
Sİ →SV	2	4.311391 -2.009781	1.116021

*** % 1 seviyesinde anlamlı.

* % 10 seviyesinde anlamlı.

SONUÇ

Sanayileşmenin bir sonucu olarak 18.yüzyılda ortaya çıkan sendikalar ilk örgütlenmelerinden günümüze kadar önemli bir gelişme göstermiştir. Sendikalar bu süreç içerisinde sadece üyelerinin menfaatine yönelik ekonomik kazanımlar için mücadele etmekle kalmayıp, çalışma koşullarının düzenlenmesinden, iş hukuku mevzuatının oluşturulma sürecine katılıma kadar bir çok alanda faaliyet gösteren kurumlar haline gelmişlerdir. Faaliyet alanının gelişmesine paralel olarak sendikalar, sosyal ve ekonomik açıdan emek piyasası ve ekonominin vazgeçilmez aktörlerinden biri haline gelmiştir.

Sendikaların ülkemizdeki gelişimine baktığımız zaman, Batıya kıyasla sendikacılığın ortaya çıkması yakın bir geçmişe dayanmaktadır. Bu durum, Batı ülkelerinde sendikacılığın ortaya çıkmasında önemli rol oynayan sanayileşme, sınıf bilincinin oluşması ve demokrasi gibi faktörlerin ülkemizde geç ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır. Ülkemizde 1776 yılında Kütahya Fincan İşçileri'nin haklarını düzenleyen sözleşme ile işçilerin dayanışmasını sağlamak amacıyla 1854 yılında kurulan, "Osmanlı Amele Cemiyeti" ve 1871 yılında kurulan "Osmanlı Ameleperver Cemiyeti" gibi örgütlenmelerle başlayan ilk işçi örgütlenmeleri, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanununda "sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz" ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliğiyle yasallık kazandığı günden bu yana önemli bir gelişme göstermiştir. Sendikalar bugün itibariyle, yaklaşık 5 milyon SSK'lı işçinin %58'inin ve yaklaşık 1,5 milyon kamu çalışanının %50'sinin üye olduğu ve 3 konfederasyona bağlı 96 tane işçi sendikası ile çalışma hayatının kilit aktörleri arasına girmişlerdir.

Sosyal ve ekonomik yapı içerisinde arz ettikleri önem itibariyle, bu kurumlar Çalışma Ekonomisi yazınında önemli bir araştırma konusu olmuşlardır. Bu çalışmanın temel amacı doğrultusunda mevcut literatür incelendiğinde, sendikaların ücretler üzerine etkileri anlamında en kapsamlı çalışmalardan birinin Lewis (1963) tarafından yapılmış olduğu ve devamında da bu konunun araştırmacıların ilgisini çekmeye devam ettiği görülmektedir. Sendikaların verimlilik üzerine etkisiyle ilgili çalışmalar ise oldukça yakın bir geçmişe

sahiptir. Brown ve Medoff'un (1978) öncülük ettiği bu çalışmaların devamında, bu alanda, Çalışma Ekonomisi literatüründe sendikaların ekonomik etkileri alt başlığı altında hatırı sayılır genişlikte bir literatürün oluştuğu görülmektedir.

Bu geniş literatüre katkı yapmak ve ülkemizde sendikaların ücretler ve verimlilik üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla hazırlanan bu çalışmada, sendikalaşmanın ücretler ve verimlilik üzerine etkisi, 7 sektöre ait veriler kullanılarak panel nedensellik analizi yoluyla incelenmiştir. Çalışmanın kuramsal ve ampirik bulguları ise şu biçimde özetlenebilir.

Ekonomik ve sosyal bir örgüt olan sendikaların yapmış oldukları faaliyetler verimlilik üzerinde de etkili olmaktadır. Ancak sendikaların verimlilik üzerinde etkisi konusunda bir fikir birliğinin olduğunu söylemek zordur. Genel olarak sendikaların ortaya çıktığı yıllardan itibaren bu örgütlerin kimi uygulamalarının verimliliği olumsuz yönde etkilediği görüşü hakim iken, özellikle son yıllarda sendikaların verimlilik üzerine etkisinin sadece olumsuz yönde olmadığı, sendikaların çalışma koşullarında ortaya çıkardığı iyileştirmelerin verimliliği olumlu yönde etkilediği görüşü de yaygınlık kazanmaya başlamıştır.

Türkiye'de sendikal faaliyetler zaman zaman önemli ölçüde kısıtlanmış, sendikal faaliyetlere serbestlik sağlandığı dönemlerde ise, ortaya adeta bir sendikal enflasyonu çıkmıştır. Türk sendikacılığının bir başka önemli özelliği ise, "Ücret Sendikacılığı" görüntüsünde olması ve toplu sözleşme ve grev dışında diğer sendikal faaliyetlere pek rastlanılmamasıdır. Sendikalar, gerek geniş bir kitleyi çatısı altında toplaması gerekse de çalışma hayatı içinde ekonomiye etkileri göz önüne alındığında önemli bir örgütlenmedir. Bu örgütlerle ilgili sağlıklı verilerin tutulması bu yönde oluşturulacak politikalara yol göstermesi bakımından önem arz etmektedir.

Ülkemizde sendikacılık verileri ile ilgili güvenilir istatistiklerin yayınlanmasının yakın bir geçmişi vardır. Bu nedenle çalışmada panel veri kullanılmak durumunda kalınmıştır. Ancak elde edilen sonuçların, ilgili ilişkiler bakımından çok net bir tablo ortaya koymadığı açıktır. Tüm modeller ve değişkenler için yapılan analizler kısaca değerlendirildiğinde, sendikalaşma ile nominal ücretler arasında anlamlı bir nedensellik ilişkisi mevcuttur. Bu

durum, sendikaların ücretler üzerine baskı yaratacağı varsayımını (teorisini) desteklemektedir. Ancak çalışma içinde yapılan analizler göstermiştir ki sendikal baskı sadece nominal ücretler üzerinde etkili olmakta, reel ücretlerle sendikalaşma oranı arasında anlamlı bir bağ kurulamamaktadır.

Diğer taraftan modellerin genelinde sendikalaşma ile verimlilik arasında bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Burada elde edilen sonuçlara göre, ne geleneksel monopolist yaklaşımın iddia ettiği gibi sendikalaşma verimliliği negatif yönde etkilemekte ne de kolektif ses/kurumsal tepki yaklaşımın iddia ettiği gibi sendikalaşma verimliliği pozitif yönde etkilemektedir. Ama elde edilen bu sonucun verilerle ilgili daha önce belirtilen sakıncalar göz önüne alınarak ihtiyatla değerlendirilmesi gerekmektedir.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, sendikalaşmadan ücrete (özellikle nominal ücretler bakımından) bir nedenselliğin olduğu yani sendikalaşma oranı arttıkça, sendikaların toplu pazarlık gücünün arttığı ve dolayısıyla ücret baskısında arttığı görülmektedir. Ancak yaşanan ücret artışının motivasyon ve işe bağlılığı artırarak bu yolla verimliliği arttırmadığı (pozitif etki) veya sendikaların yarattığı istihdam güvencesi nedeniyle sendikalaşmanın verimliliği azaltmadığı (negatif etki) tespit edilmiştir.

Bu kısa değerlendirmenin ardından çalışmanın başlangıç amacına ne derece uyduğu, çalışma esnasında amaçlara ulaşılması konusunda ne gibi engellerle karşılaşıldığı da ulaşılan sonuçların ve çalışmanın genelinin değerlendirilmesi açısından faydalı olacaktır. Çalışmanın hazırlanması aşamasında karşılaşılan en büyük sıkıntı bu alanda sağlıklı verilere ulaşma konusunda yaşanmıştır. Bu konuda karşılaşılan sıkıntıların ortaya konulması bundan sonra yapılacak olan çalışmalara ışık tutacaktır. Türkiye’de sendikalaşma ile sağlıklı istatistikler 1990’ların başlarından itibaren tutulmaya başlanmıştır. Bu dönemden önce sendikalaşma oranları daha önce açıklamış olduğumuz gerekçeler nedeniyle gerçekçi olmaktan çok uzaktır. Diğer taraftan ÇSGB’nin İLO’dan farklı bir metodoloji kullanması nedeniyle sendikalaşma istatistiklerinin uluslar arası alanda karşılaştırma yapılamamasına neden olmaktadır. Elde edilen mevcut verilerin de değerlendirilmesinde de bir takım sıkıntılarla karşılaşılmıştır. Bu anlamda ücret ve verimlilikle ilgili veriler TCMB’den, sendikalaşma ile istatistikler Çalışma Bakanlığı yıllıklarından derlenmiştir. Ancak istatistik sınıflamaları bakımından kurumlar arası

yaşanılan farklılıklar bu noktada da bir sıkıntıya neden olmuştur. ÇSGB sendikalaşma istatistiklerini 28 sektör olarak sınıflandırırken, TCMB ücret ve verimlilik istatistiklerini 22 sektör olarak sınıflandırmıştır. Sektörler arası tam bir uyumlaştırma sağlanamamış, sonuçta her iki kurumunda tasnifine uyan 7 sektör analize dahil edilmiştir. Bu mecburiyetten ötürü çalışma kapsamı dışında kalan sektörlerin söz konusu ilişkiler bakımından ne durumda oldukları ve analize katılmış olsalardı, sonuçları ne yönde etkileyeceği bilinmemektedir.

Bu ve benzeri eksiklik ve sorunlar, çalışmanın başında tespit edilmiş olmakla beraber yine de bu konuda bir çalışma yapılmasındaki ısrarcı tutumun temelinde yatan sebep ise, bu alanda ülkemizde yeterli istatistiksel çalışmanın yapılmamış olmasıdır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre en önemli katkısı, bu alanda yapılacak çalışmalara fikir vermek ve bu alanda yaşanan eksiklikleri ortaya koymak olmuştur.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

a. Makale ve Bildiriler

- ALLEN, G. Steven, : “Unionization and Productivity in Office Building and School Construction”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.39, Nr.2 (1986), pp.187-201.
- ANDERSON E. Kay,
DOYLE M. Philip,
SCHWENK E. Albert : “Measuring Union-Nonunion Earnings Differences”, **Monthly Labor Review**, Vol. 113, Nr. 6 (June 1990), pp.26-38.
- ARABSHEIBANI, G. Reza,
MARIN, Alan : “Union Membership and the Wage Gap in the U.K.”, **Research Paper**, Nr.5 (2001)
- ASHENFELTER, Orley : “The Effect of Unionization on Wages in the Public Sector : The Case of Fire Fighters”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.24, Nr.2 (January 1971), pp.191-2002.
- ASHENFELTER, Orley,
JOHNSON, G. George : “Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity”, **American Economic Review**, Vol.59, Nr. 1 (March 1969), pp.72-90.

- BELMAN, L. Dale,
VOOS, B. Paula : “Wage Effects of Increased Union Coverage: Methodological Considerations and Evidence”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 46, Nr.2 (January 1993), pp.368-380.
- BEMMELS, J. John : “How Unions Affect Productivity in Manufacturing Plants”, **Industrial and Labor Relations Review**, Nr.40 (January 1987), pp.241-253.
- BLANCHFLOWER, G. David,
FREEMAN B. Richard : “Unionsm in the United States and OECD Countries”, **Industrial Relations**, Vol.31, Nr.1 (Winter 1992), pp.56-79.
- BLOCK, Farrel,
KUSKIN, Mark : “Wage Determination in Union and Nonunion Sectors”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.31, Nr.2 (January 1978), pp.183-192.
- BOAL, M. William : “Unionism and Productivity in West Virginia Coal Mining”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 43, No.4 (April 1990), pp.390-405.
- BROWN, Charles,
MEDOFF, James : “Trade Union in the Production Process”, **Journal of Labor Economics**, , Vol. 86, Nr.3 (June 1978), pp.355-378.
- BYRNE, Dennis,
DEZHBAKSH, Hashem,
KING, Randall : “Unions and Police Productivity: An Econometric Investigation”, **Industrial Relations**, Vol. 35, Nr.4 (October

1996), pp.566-584.

- CHRISTIE, Virginia : “Union Wage Effect and the Probability of Union Membership”, **Economic Record**, Vol.68, Nr.200 (March 1992), pp.43-56.
- CLARK B. Kim : “The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 33, No.4 (July 1980), pp.451-468.
- : “Unionization and Firm Performans: The Impact of Profits, Growth and Productivity”, **American Economic Review**, Nr.74 (December 1984), pp.893-919.
- COONDOO, D,
SOUMYANANDA, D : “Causality Income and Emission : A Country Group Specific Econometric Analysis, **Ecological Economics**, Nr. 40 (2002), pp.351-367.
- ÇELİK, Aziz : “Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri”, <http://www.isguc.org> (15.01.2007).
- DENNY, Kevin : “Productivity and Trade Unions in British Manufacturing Industry 1973-1985”, **Applied Economics**, Nr.29 (1997), pp.1403-1409.
- FLATAU, Paul : “Hicks’s The Theory of Wages : Its Places in the History of Neoclassical Distribution Theory”, **Working Paper**, Nr.187 (February 2002), pp.1-14.
- FREEMAN, B. Richard,
MEDOFF, L. James : “Two Faces of Unionism”, **The Public Interest**, Nr.57(Fall

1979), pp.69-93.

- : “The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages”, **Review Economics and Statistics**, Vol.63, Issue.4 (November 1981), pp.561-573.
- HAMMERMESH, Daniel : “White Collar Unions, Blue Collar Unions and Wages in Manufacturing”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 24, Nr.2 (January 71), pp.159-171.
- IM, K.S.,
PESERAN, M.H,
SHIN, Y : “Testing for Unit Roots in Heterogenous Panels”, **Working Paper**, 1995.
- JAKUPSON, George : “Estimation and Testing of the Union Wage Effect Using Panel Data”, **Review of Economic Studies**, Vol.58, Issue.19 (October 1991), pp.971-991.
- KANG, Changhui : Union Wage Effect: New Evidence From Matched Employer-Employee Data”, **Department of Economics, Working Paper**, No.0302 (2003), pp.1-37
- KAUFMAN, E. Bruce,
VAZQUEZ, M. George : “The Ross-Dunlop Debate and Union Wage Concessions: A Media Voter Analysis”, **Journal of Labor Research**, Vol.8, Nr.3, (Summer 1987), pp.291-305.
- LEE, Lung-Fei : “Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables”, **International Economic Review**, Vol.19, Nr.2 (June 1978), pp.415-433.

- LEVIN, A,
LIN, C : “Unit Root Test in Panel Data: Asymptotic and Finite-Sample Properties”, **Dicussion Paper**,1992.
- LEWIS, Gregg H : “Union Relative Wage Effect: A Survey”, **Journal of Labor Economics**, , Vol. 1, Nr. 1 (1983), pp.1-27.
- MACDONALD M. Gleen : “The Size and Structure of Union-Nonunion Wage Differentials in Canadian Industry: Corproation, Refinement and Extension”, **Canadian Journal of Economics**, Vol.13, Issue.3 (Aug 1983), pp.480-486.
- MAHİROĞULLARI, Adnan : “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1 (2002).
- MARTIN, E. Personick,
ALBERT, E. Schwenki : “Analyzing Earnings Differentials in Industry Wage Survey”, **Monthly Labor Review**, Vol.97, (June 1974), pp.56-60.
- MAURIZI, Alex : “Occupational Licensing and the Public Interest”, **Journal of Labor Economics**, Part.1, Vol.82, (Marsh/April 1974), pp.399-413.
- MAURO, J. Martin : “Strikes as a Result of Imperfect Information”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.35, Nr.4 (July 1982), pp.522-538.
- MEFFORD, N. Robert : “The Effect of Unions on Productivity in A Multinational Manufacturing Firm”, **Industrial and Labor Relations**

- Review**, Vol. 40, Nr.1 (October 1986), pp.105-114.
- MILLER, Paul,
MULVEY, Charles,
NEO, Moi-Lan : Unions and Wages: A Further Analysis”, **CCMR Discussion Paper Series**, 97/1 (January 1997), pp.1-16.
- MITCHELL, Merwin W,
STONE A. Joe : “Union Effect on Productivity: Evidence from Western Sawmills”, **Industrial and Labor Relations Review**, Nr.46 (October 1992), pp.135-145.
- MOLL, P. G. : “Black South African Unions: Relative Wage Effect in International Perspective”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol.46, Nr.2 (January 1993), pp.245-261.
- ORLEY, Ashenfelter : “The Efect of Unionization on Wage in the Public Sector: The Case of Fireman”, **Working Paper**, Nr.21 (July 1970), pp.1-28.
- PARK, Young-Bum : “Union-Nonunion Wage Differentials in the Korean Manufacture”, **International Economic Journal**, Vol.5, Nr.4 (Winter 1991), pp.79-91.
- REGISTER, Charles A : “Wages, Productivity and Nonunion Hospital”, **Journal of Labor Economics**, Nr.9 (Fall 1988), pp.325-345.
- RYSCAVAGE, M. Paul : “Measuring Union-Nonunion Earnings Difference”, **Monthly Labor Review**, Vol.97 (December 1974), pp.3-7.
- SCHMENNER, W. Roger : “ The Determination of Municipal Employee Wage” **Review Economics and Statistics**, Nr. 55(1) (February 1973), pp. 83-90.

- SIMPSON, Wayne : “The Impact of Unions on the Structure of Canadian Wage: An Empirical Analysis with Microdata”, **Canadian Journal of Economics**, (February 1985), pp.164-181.
- SWIDINSKY, R,
KUPFERSCHMIDT, M. : “Longitudinal Estimates of the Union Effects on Wages, Wage Dispersion and Fringe Benefits”, **Relations Industrielles**”, Vol. 46, Nr.4 (1991), pp.819-837.
- THROOP, W. Andrian : “The Union-Nonunion Wage Differential and Cost Push Inflation”, **American Economic Review**, Nr.58 (March 1968), pp.79-99.
- TURAN, Güngör : “Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerine Etkileri”, **CMİS**, Sayı 1, Cilt 15 (Ocak 2001), pp.1-15.
- WILSON, Nicolas,
CABLE, R. Cable : “Unions, Wages and Productivity: Some Evidence from UK Engineering Firms, **Applied Economics**, Nr.23 (1991), pp.219-227.
- I.L.O : World Labour Rapor, 1997.
(International Labour Organization)
- b. Kitaplar**
- BALCI, YUSUF : Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Alfa Yayınları, No: 544, İstanbul, 1999.
- BİÇERLİ, M. Kemal : Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerine Etkileri: Türkiye Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:707, Eskişehir, 1992.

- : Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, No: 1290, İstanbul, 2000.
- EHRENBURG, Ronald,
SMİTH, Robert S : Modern Labor Economics : Theory and Public Policy, Second Edition, Scott-Foresman And Company, London, 1985.
- ELLIOT, Robert F. : Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, Çev: Gülay Toksöz ve diğerleri, Ankara Üniversitesi Yayınları, Nr. 210, Ankara, 1997.
- HIRSCH, T. Barry,
ADDISON, T. John : The Economic Analysis of Unions, Allen&Unwin, Boston, 1986.
- İŞIKLI, Alparslan : 1960-1980 Dönemindeki İşçi Hakları, Türkiye’de İşçi Hakları, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, No: 18, Ankara, 1986.
- LEWIS, Gregg H : Unionism and Relative Wages in the United States, University of Chicago Pres, Chicago, 1963.
- ÖZKAPLAN, Nurcan : Sendikalar ve Ekonomik Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Kavram Yayınları, No.2, İstanbul, 1994.
- SELAMOĞLU, Ahmet : İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler), Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1995.
- ŞENKAL, Abdülkadir : Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de), Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999.

- TOKOL, Aysen : Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Vipaş Yayınları, No: 49, Bursa, 2001.
- TOKOL, Aysen : Türk Endüstri İlişkiler Sistemi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1997.
- YORGUN, Sayım : Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi, No: 3, 2005.
- YÜCEL, Asım : Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, Kalite Yayınları, Ankara, 1980

c. Kanun, Tebliğ, Yönetmelik, Tüzük ve Diğerleri

- Ç.S.G.B : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.17, Ankara, 1991.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.18, Ankara, 1992.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.19, Ankara, 1993.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.20, Ankara, 1994.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.21, Ankara, 1995.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.22, Ankara, 1996.

- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.23,
Ankara, 1997.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.24,
Ankara, 1998.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.25,
Ankara, 1999.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.26,
Ankara, 2000.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.27,
Ankara, 2001.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.28,
Ankara, 2002.
- : Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.29,
Ankara, 2003.
- Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.30,
Ankara, 2004.
- Çalışma Hayatı İstatistikleri, ÇSGB Yayınları, Nr.31,
Ankara, 2005.

c. İnternet Siteleri

http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/sendikalasma_oranlari.htm (11.12.2006).

<http://www.tcmb.gov.tr/> (11.11.2006).

ÖZGEÇMİŞ

DURSUN, 1981 yılında Giresun'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Giresun iline bağlı Espiye ilçesinde tamamladı. 1999 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde başladığı lisans öğrenimini 2003 yılında tamamladı. 2004 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi anabilim dalında yüksek lisans öğrenimine başladı. 2005 yılında aynı fakültenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi anabilim dalına araştırma görevlisi olarak atandı. Halen bu göreve devam eden DURSUN bekar ve İngilizce bilmektedir.