

Sendikal Örgütlülüğün Ölçümünde Yöntemsel Bir Genişleme: Türkiye İçin İş Kolu- Endeks Modeli¹

A Methodological Expansion in Measuring Trade Union Organization: A Sectoral-Index Model for Turkey

Nagihan Emine NAMLI², Senanur KÜNKÜL³, Mehmet Atilla GÜLER⁴

Başvuru Tarihi/Submitted: 24.10.2025 Kabul Tarihi/Accepted: 31.12.2025

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

Öz

Sendikal örgütlülüğün ölçülmesi, endüstri ilişkileri öğretisinde sendikal gücün nasıl kavramsallaştırılacağına ilişkin temel tartışma alanlarından biridir. Uzun yıllar boyunca sendikaların gücü ve etkisi, ağırlıklı sendika üyelerinin toplam ücretli çalışanlara oranını ifade eden sendikalaşma oranı üzerinden değerlendirilmiştir. Ancak bu gösterge, sendikal temsilin niteliği, örgütsel kapasite, toplu pazarlık gücü ve siyasal etki gibi boyutları doğrudan yansıtmadığı için öğretide eleştirilere konu olmuştur. Bu eleştiriler, sendikal gücü daha bütüncül biçimde değerlendirmeyi amaçlayan endeksleme girişimlerinin önünü açmıştır. Metten'in (2021) kolektif işgücü endeksi ile Fontanari vd.nin (2024) pazarlık gücü endeksi, bu doğrultuda geliştirilen çok boyutlu ölçüm çabalarına örnek teşkil etmektedir. Türkiye'de 2013 sonrası dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına dayanan istatistikler, sendika üye sayılarının idari kayıtlara dayalı biçimde derlenmesi sayesinde, önceki yıllara kıyasla daha güvenilir ve karşılaştırılabilir bir veri zemini sunmaktadır. Bu çalışma, 2013–2025 döneminde Türkiye'de sendikal örgütlenmenin seyrini, iş kolu ve sendika düzeyinde 2013=100 bazlı bir endeks aracılığıyla analiz etmektedir. Geliştirilen endeks, mutlak üye sayılarının ötesine geçerek farklı büyüklükteki iş kolları ve sendikalar arasındaki göreceli ve zamansal değişimleri karşılaştırmalı biçimde görünür kılmayı amaçlamaktadır. Analize dâhil edilen sekiz iş kolu (gıda sanayi; madencilik ve taş ocakları; petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç; dokuma, hazır giyim ve deri; ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; metal; sağlık ve sosyal hizmetler; genel işler), Türkiye'de sendikal örgütlenmenin farklı yapısal ve kurumsal koşullar altında nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bulgular, sendikal örgütlülüğün iş kolları arasında homojen bir seyir izlediğini göstermektedir. Metal ile madencilik ve taş ocakları iş kollarında sendikalaşma oranları Türkiye ortalamasının üzerinde ve görece istikrarlı bir düzeyde seyretmekle birlikte, emek yoğun sektörlerde sendikal örgütlülük düşük ve dalgalanmaya daha açık bir görünüm sergilemektedir. Sağlık ve sosyal hizmetler ile genel işler iş kollarında ise sendikal göstergelerde, kamu istihdamındaki düzenlemeler ve yerel yönetimlerdeki değişimlerle eş zamanlı olarak belirgin sıçramalar gözlenmektedir. Çalışma, sendikal örgütlenmenin seyrini anlamada tek boyutlu göstergelerin yetersizliğini ortaya koymakta; endeks yaklaşımının, sendikal örgütlenmedeki göreceli ve zamansal değişimleri betimleyici düzeyde görünür kılarak temsil krizi ve örgütsel kırılmalık tartışmalarına ampirik bir zemin sunduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal örgütlenme, endeks analizi, temsil krizi, sınıfsal güç ilişkileri

JEL Kodu: J51, J52, J53, C43

Abstract

The measurement of trade union organization constitutes one of the central debates in industrial relations scholarship concerning how union power should be conceptualized. For many years, the strength and influence of trade unions have been assessed primarily through union density, defined as the ratio of union members to total wage earners. However, this indicator has been subject to criticism in the literature, as it does not directly capture dimensions such as the quality of representation, organizational capacity, collective bargaining power, and political influence. These critiques have paved the way for index-based approaches that seek to assess union power from a more comprehensive perspective. Metten's (2021) Collective Labour Index and the bargaining power index developed and Fontanari et al.'s (2024) exemplify such multidimensional measurement efforts. In Turkey, statistics published since 2013 by the Ministry of Labour and Social Security and based on administrative records of the Social Security Institution have provided a more reliable and comparable data foundation, as union membership figures are compiled from official administrative sources. Drawing on this data, the present study analyzes the trajectory of trade union organization in Turkey over the 2013–2025 period by constructing an index (2013 = 100) at both sectoral and union levels. The index aims to move beyond absolute membership figures by making relative and temporal changes across sectors and unions of different sizes comparable. The analysis covers eight sectors—food manufacturing; mining and quarrying; petroleum, chemicals, rubber, plastics and pharmaceuticals; textiles, apparel and leather; commerce, office, education and fine arts; metal; health and social services; and general services—illustrating how trade union organization in Turkey has evolved under different structural and institutional conditions. The findings show that unionization trends are not homogeneous across sectors. While union density remains above the national average and relatively stable in the metal and mining and quarrying sectors, union organization in labour-intensive sectors displays lower levels and greater volatility. In contrast, in the health and social services and general services sectors, unionization indicators exhibit pronounced increases occurring in parallel with changes in public employment arrangements and shifts in local government administrations. Overall, the study demonstrates the inadequacy of single-dimensional indicators for understanding the trajectory of trade union organization and shows that an index-based approach provides an empirical basis for debates on the crisis of representation and organizational fragility by making relative and temporal changes in union organization visible at a descriptive level.

Keywords: Trade union organization, index analysis, representation crisis, class power relations

JEL Code: J51, J52, J53, C43

¹Bu çalışma, 9-11 Ekim 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilen 24.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sunulan aynı başlıklı bildirinin gözden geçirilerek güncellenmiş hâlidir.

²Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi, n.eminenamli@gmail.com , ORCID: 0009-0004-1065-7484

³Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi, skunkul23@gmail.com , ORCID: 0009-0004-6588-6751

⁴Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doç. Dr., maguler@adu.edu.tr, ORCID: 0009-0005-4527-8430

Giriş

Sendikal örgütlülüğün ölçülmesi, endüstri ilişkileri öğretisinde uzun süredir tartışılan temel meselelerden biridir. Sendikaların toplumsal ve ekonomik hayattaki ağırlığı, tarihsel olarak büyük ölçüde üyelik düzeyleri üzerinden değerlendirilmiş, sendika üyelerinin toplam ücretli çalışanlara oranını ifade eden sendikalaşma oranı, bu alandaki gücün başlıca göstergesi olarak kabul edilmiştir. Özellikle uluslararası karşılaştırmalı çalışmalarda bu oran, sendikaların örgütlenme kapasitesi ve işgücü piyasasındaki konumunu açıklamak için yaygın biçimde kullanılmıştır.

Sendikalaşma oranı ile sendikal güç arasındaki yerleşik bağ öğretide giderek daha fazla sorgulanmaktadır. Zira sendikal gücün üyelik yoğunluğunun yanı sıra toplu pazarlık kapsamı, örgütsel süreklilik, siyasal etki ve toplumsal meşruiyet gibi çok sayıda kurumsal ve yapısal unsurdan beslendiği kabul edilmektedir. Bu bağlamda sendikalaşma oranı, sendikal örgütlenmenin nicel boyutunu görünür kılmakla birlikte, sendikaların gerçek temsil kapasitesi ve etkisini açıklamakta yetersiz kalabilmektedir. Nitekim eleştiriler, sendikalaşma oranının sendikal gücü tek başına açıklamak için yeterli bir gösterge olmadığı yönünde yoğunlaşmaktadır.

Öğretide sendikalaşma oranına yöneltile eleştiriler homojen değildir. Örneğin Visser (2019) ve Schnabel (2020), sendikalaşma oranının sendikaların kurumsal etkisi ve toplu pazarlık kapsamını yansıtmadığını vurgulayarak ölçümün dar kapsamına dikkat çekmektedirler. Hyman (2001) ise sorunu ölçümsel bir eksiklik olarak değil, sendikaların temsil kapasitesinde yaşanan tarihsel bir aşınma olarak ele almakta, sayısal büyüme ile toplumsal meşruiyet arasındaki kopuşa işaret etmektedir. Bu farklı eleştiri hatları, sendikal gücün tek bir nicel göstergeyle açıklanamayacağı yönünde ortaklaşmaktadır.

Eleştiriler, sendikal örgütlülüğün ölçümünde endeksleme yaklaşımlarını gündeme taşımıştır. Metten'in (2021) geliştirdiği kolektif işgücü endeksi, sendikal yoğunluğu toplu pazarlık kapsamı, örgütlenme kapasitesi ve siyasal etki göstergeleriyle birleştirilerek sendikal gücü çok boyutlu biçimde ele almaktadır. Benzer biçimde Fontanari vd. (2024), işçilerin pazarlık gücünü ölçmek amacıyla sendikal yoğunluğu işgücü piyasasının kurumsal ve makroekonomik özellikleriyle bütünleştiren bir bileşik endeks önermişlerdir. Bu çalışmalar, sendikal örgütlülüğün sayısal büyüklüklerle birlikte temsil etme gücü ve kurumsal dayanıklılık bağlamında da değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sendikalaşma oranının sınırlılıkları ve endeksleme girişimlerinin yükselişi, sendikal örgütlenmenin aynı zamanda temsil krizi ve örgütsel kırılganlık bağlamlarında ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Özellikle Hyman (2001) ile Gumbrell-McCormick ve Hyman'ın (2013) çalışmaları, sendikalaşmadaki gerilemenin ötesinde, bu yapıların değişen işgücü piyasası koşulları karşısında temsil kapasitelerini korumakta zorlandıklarını vurgulamaktadır. Bu perspektife göre, üyelik oranlarındaki artış ya da durağanlık, sendikaların toplumsal meşruiyetini ve siyasal etkisini otomatik olarak güvence altına almamakta, hatta bunun aksine bazı durumlarda sayısal büyüme ile temsil gücü arasında ciddi bir kopuş yaşanabilmektedir.

Türkiye bağlamında bu sorun belirgin bir görünüme sahiptir. 2013 sonrası dönemde yayımlanan resmî istatistikler, sendikal örgütlülüğün nicel seyrini daha sağlıklı biçimde izlemeyi mümkün kılmıştır. Ancak bu dönemde gözlenen sendikalaşma artışlarının önemli bir bölümü siyasal yönlendirmeler, kamu istihdamındaki düzenlemeler ve yerel yönetimlerdeki değişimlerle yakından ilişkilidir. Bu durum, sendikal örgütlenmenin nicel büyümesi ile gerçek temsil gücü arasında analitik bir ayrım yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışma, söz konusu kuramsal ve ampirik tartışmalardan hareketle, Türkiye'de sendikal örgütlenmenin 2013–2025 dönemindeki seyrini iş kolu ve sendika düzeyinde incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel amacı, sendikal örgütlülüğün mutlak üye sayıları veya sendikalaşma oranları üzerinden değil, belirli bir referans yıl (2013=100) esas alınarak oluşturulan endeksler aracılığıyla analiz edilmesidir. Bu yaklaşım, farklı büyüklükteki iş kolları ve sendikalar arasında karşılaştırma yapılmasına, zamansal eğilimler ve yapısal kırılmaların daha net biçimde ortaya konmasına olanak sağlamaktadır. Böylece endeks, sendikal örgütlenmenin organik büyüme ile siyasal olarak yönlendirilen artışları ayırt etmesine yardımcı bir analitik araç işlevi görmektedir.

Endeks yaklaşımının temel katkısı, sendikal örgütlenmeyi göreceli hareketler üzerinden değerlendirmeye olanak sağlamasıdır. Bu sayede, mutlak üye sayıları düşük olsa bile hızlı büyüyen sendikalar ile yüksek üye sayılarına sahip olmakla birlikte durağanlaşan sendikalar ayırt edilebilmektedir. Ayrıca endeksler, iş kolları arasındaki ölçek farklarını analitik açıdan dengeleyerek karşılaştırmayı mümkün kılmakta; sendikal büyümenin süreklilik mi yoksa geçici sıçrama mı olduğu konusunda daha dikkatli yorum yapılmasına imkân tanımaktadır.

Çalışmada öncelikle sendikal örgütlülüğün ölçümüne ilişkin kuramsal tartışmalar incelenmiştir. Bu doğrultuda kuramsal çerçevede, sendikalaşma oranının sendikal gücü açıklamadaki sınırlılıkları ele alınmakta, bu sınırlılıkları aşmayı hedefleyen endeksleme yaklaşımları değerlendirilmektedir. Ardından sendikal temsil krizi ve örgütsel kırılma tartışmaları çerçevesinde, sendikal gücün dönüşen yapısı ve bu dönüşümün ölçüm sorunlarıyla ilişkisi tartışılmaktadır. İzleyen bölümde çalışmada kullanılan endeks yöntemi ile veri seti ayrıntılı biçimde açıklanmakta, yapılan ölçümün kapsamı ve analitik sınırları netleştirilmektedir. Sonraki bölümde, 2013–2025 dönemine ilişkin bulgular iş kolu ve sendika düzeyinde sunularak sendikal örgütlenmenin zamansal ve göreceli değişimleri karşılaştırmalı biçimde analiz edilmektedir. Çalışma, elde edilen bulguların sendikal temsil krizi ve örgütsel kırılma alan yazınıyla ilişkilendirildiği sonuç bölümüyle tamamlanmaktadır.

Kurumsal Çerçeve

Sendikal örgütlülüğün ölçümüne ilişkin tartışmalar hangi göstergenin kullanılacağına dair teknik bir tercihten ibaret değildir. Bu durum aynı zamanda sendikal gücün nasıl kavramsallaştırıldığına ilişkin kuramsal bir sorunsala işaret etmektedir. Endüstri ilişkileri öğretisinde uzun süre boyunca sendikalaşma oranı, sendikaların işgücü piyasasındaki ağırlığını ve temsil kapasitesini dolaylı olarak yansıtan temel gösterge olarak kullanılmıştır. Ancak bu göstergenin analitik gücü, sendikal örgütlülüğün çok boyutlu yapısı karşısında sınırlı kalmaktadır. Sendikaların toplumsal ve siyasal etkisi yalnızca üyelik düzeyiyle değil örgütsel kapasite, toplu pazarlık süreçlerindeki konumu ve kurumsal çevreyle kurduğu ilişkiler üzerinden şekillenmektedir (Visser, 2019, s. 16; Schnabel, 2020, s. 7). Bu nedenle sendikalaşma oranı, sendikal örgütlenmenin belirli bir boyutunu yakalamakla birlikte, sendikal gücün bütünü temsil eden kapsayıcı bir ölçüt olarak değerlendirilmemektedir.

Sendikalaşma oranının kapsayıcılık gücüne ilişkin eleştiri doğrultusunda bu göstergenin kavramsal sınırlılıkları üç düzeyde öne çıkar. Birincisi, oran kayıtlı üyeliğe dayandığı için toplu iş sözleşmesi kapsamı ile arasındaki farkı göz ardı eder. Bir ülkede sendikalaşma oranı düşük olabilir ancak toplu iş sözleşmesi kapsamı yüksekse sendikaların fiili etki gücü üyelik oranının ötesine geçebilir (OECD, 2019, s. 24). İkincisi, sendikalaşma oranı farklı iş kolları arasında ölçek farklarını görünmez kılar. Örneğin yüz binlerce üyesi olan bir iş kolu ile on bin üyesi olan başka bir iş kolunun oranları aynı çıktığında bu iki alanın örgütsel gücü aynıymış gibi görünebilir. Üçüncüsü, sendikalaşma oranı göstergesi zamansal eğilimleri yakalamada da sınırlı olabilir. Mutlak artış veya düşüşler oranların sabit kalmasıyla görünmez hâle gelebilir (ILO, 2010, s. 11).

Söz konusu sorunlar nedeniyle son yıllarda endüstri ilişkileri öğretisinde yoğunluk göstergesinin ötesine geçen endeksleme girişimleri önem kazanmıştır. Metten (2021, s. 412), sendikalaşma oranının kavramsal darlığını eleştirerek sendikaların gerçek gücünü ölçmeye yönelik yeni bir bileşik endeks geliştirmiştir. Bu endeks, üyelik oranının yanında, sendikaların toplu pazarlık kapsamı, örgütlenme kapasitesi ve siyasal etkisini de dikkate alarak daha bütüncül bir değerlendirme sunmaktadır. Benzer biçimde Fontanari vd. (2024, s. 7), işçilerin pazarlık gücünü ölçmek için sendikal yoğunluk verilerini işgücü piyasasının kurumsal yapılarıyla birleştiren bileşik bir pazarlık gücü endeksi geliştirmiştir. Bu tür çalışmalar, sendikal örgütlenmenin çok boyutlu bir olgu olduğu ve tek bir göstergenin sendikal gücü açıklamak için yetersiz kaldığını göstermektedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Amsterdam Üniversitesinin ortak girişimi olan Sendikaların Kurumsal Özellikleri, Ücret Belirleme, Devlet Müdahalesi ve Sosyal Paktlar Veri Tabanı (ICTWSS), bu tartışmada kurumsal bir çerçeve sunmaktadır. ICTWSS, sendikalaşma oranı ile toplu pazarlık kapsamını ayrı ayrı ölçerek sendikaların üyelik tabanı ile fiili temsil gücü arasındaki farkı görünür hâle getirmektedir (OECD, 2021, s. 2). Bu yaklaşımda, sendikal gücün üyelikten değil toplu pazarlık mekanizmalarının kapsayıcılığından da kaynaklandığı vurgulanır. Birçok Batı Avrupa ülkesinde sendikal yoğunluk düşük seviyelere gerilemiş olmasına rağmen, toplu pazarlık kapsamı hâlen yüksek düzeyde kalabilmektedir (Visser, 2023, s. 9). Bu durum, sendikal örgütlülüğün temsil gücünü değerlendirirken temel orana odaklanmanın yanıltıcı olabileceğini göstermektedir.

Sendikalaşma oranı göstergesinin yetersizlikleri öğretide yeni kavramsallaştırmaları da beraberinde getirmiştir. Hyman'ın (2001) Avrupa sendikacılığını anlamaya dönük çalışması, sendikaların gücünü üye sayısının yanında ideolojik, kurumsal ve toplumsal boyutlarıyla ele alır. Benzer şekilde Gumbrell-McCormick ve Hyman (2013), Batı Avrupa sendikalarının yaşadığı krizleri analiz ederken, yoğunluğun düşüşünü temsil krizinin bir boyutu olarak görmüş, asıl meselenin sendikaların değişen işgücü piyasası koşullarına uyum sağlayamaması olduğunu savunmuştur. Bu yaklaşım, sendikal yoğunluk ölçütünü eleştirel bir perspektifle tamamlamakta ve örgütsel kırılabilirlik tartışmalarına kapı aralamaktadır.

Türkiye bağlamında da benzer sorunlar bulunmaktadır. 2013 öncesinde yayımlanan resmî sendika istatistikleri, sendikaların kendi kayıtlarına dayalı olduğu için güvenilir kabul edilmemektedir (Çelik, 2018, s. 145). Bu nedenle Türkiye'de sendikal yoğunluk analizleri için 2013 sonrası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine dayalı istatistikler esas alınmaktadır. Bunun yanında Birelma (2022, s. 3) tarafından vurgulandığı gibi, Türkiye'de sendikaların temsil sorunlarını tartışırken üyelik oranlarındaki artışın her zaman sendikal gücün artışı anlamına gelmediğine, çoğu durumda siyasal yönlendirmeler ve kurumsal baskılarla şekillenen sayısal bir artışın söz konusu olduğuna da dikkat çekmek gerekir.

Bütün bu tartışmalar ışığında sendikalaşmanın ölçümü teknik bir gösterge seçimi olmanın yanında sendikal gücün nasıl kavramsallaştırıldığına dair kuramsal bir tercih olarak da değerlendirilebilir. Sendikalaşmayı tek başına yeterli görmek, sendikal örgütlenmeyi daraltıcı biçimde yorumlama riskini barındırır. Buna karşın endeksleme girişimleri, sendikal örgütlülüğü daha bütüncül bir perspektiften ele almayı mümkün kılmaktadır. Ancak bu endekslerin de eleştiriye açık yönleri vardır. Bileşik göstergelerin hangi ağırlıklarla oluşturulacağı, hangi kurumsal boyutların dâhil edilmesi gerektiği ve ülkeler arası karşılaştırmaların nasıl yapılacağı gibi metodolojik sorunlar hâlâ tartışmalıdır. Bununla birlikte, söz konusu eleştiriler endeksleme girişimlerinin analitik değerini ortadan kaldırmaktan ziyade, sendikal gücün tek bir göstergeyle kavranamayacak ölçüde karmaşık bir olgu olduğunu teyit etmektedir. Bu nedenle endeksler, tüm sınırlılıklarına rağmen, sendikal örgütlenmenin yapısal dönüşümü ve temsil kapasitesindeki değişimleri karşılaştırmalı biçimde analiz edebilmek için vazgeçilmez bir araç olarak önemini korumaktadır. (Garnero ve Martin, 2025, s. 11-12).

Sendikal Temsil Krizi ve Örgütsel Kırılabilirlik

Çalışmanın bu bölümünde, sendikal örgütlülüğün ölçümüne ilişkin tartışmaların, sendikal gücün toplumsal ve siyasal bağlamı içine yerleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bir önceki bölümde sendikalaşma oranının ve tek boyutlu ölçüm yaklaşımlarının sınırlılıkları ele alınırken burada bu sınırlılıkların arka planında yer alan temsil krizi ve örgütsel kırılabilirlik tartışmaları incelenmektedir. Bu bağlamda, sendikal örgütlülüğün neden salt nicel göstergelerle açıklanamayacağı, kuramsal ve tarihsel bir bağlam içinde ele alınmaktadır.

Sendikaların tarihsel meşruiyeti, işçilerin çıkarlarını temsil etme ve toplumsal eşitliği geliştirme kapasitelerine dayanmaktadır. Ancak son kırk yılda, gerek sanayileşmiş ülkelerde gerekse de Türkiye gibi geç kapitalistleşmiş ülkelerde sendikalar giderek daha belirgin bir temsil kriziyle karşı karşıya kalmıştır. Bu kriz, yalnızca üye sayılarındaki gerilemeden kaynaklanmamakta, buna ek olarak sendikaların toplumsal rolünü ve örgütsel işleyişini dönüştüren yapısal, kurumsal ve siyasal değişimlerle yakından ilişkili biçimde değerlendirilmektedir. Gumbrell-McCormick ve Hyman'ın (2013, s. 4) vurguladığı üzere, neoliberal yeniden yapılanma süreci, sendikaların hem çalışma yaşamındaki konumu hem de toplumsal meşruiyetini aşındıran çok katmanlı bir dönüşüm yaratmıştır.

Genel olarak temsil krizi üç düzeyde ele alınabilir. İlk olarak üye temsiliyetinin zayıflaması dikkat çekmektedir. Kuralılaşma, işgücü piyasası esnekliği, güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ve dijitalleşme gibi dönüşümler, salt bir ideolojik tercihin sonucu değil, küresel rekabet, sermaye hareketliliği ve üretim örgütlenmesindeki değişimlere verilen siyasal ve kurumsal yanıtların bir bileşimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu süreçler, sendikaların tarihsel olarak dayandığı istikrarlı ve homojen üyelik tabanını aşındırmış; özellikle platform çalışması, kısmi zamanlı istihdam ve taşeronlaşma gibi pratikler, sendikal örgütlenmenin geleneksel zeminini parçalamıştır (Vandaele, 2018, s. 6; Bryson vd., 2011, s. 80; Kapar, 2023).

Krizin ikinci boyutu, toplumsal temsiliyetin zayıflamasıdır. Sendikalar, 20. yüzyılın ikinci yarısında sosyal devletin inşa süreci ve sosyal adaletin geliştirilmesi açısından merkezî aktörler olarak konumlanmıştır (ILO, 2010, s. 14). Ancak 1980 sonrası dönemde neoliberal politikaların yükselişiyle birlikte sendikalar giderek dar çıkar grupları olarak tanımlanmaya başlanmış; bu durum sendikaların geniş toplumsal meşruiyeti ve kamusal görünürlüğünü aşındırmıştır (Schnabel, 2020, s. 9).

Üçüncü boyut ise siyasal temsiliyet krizidir. Birçok ülkede sendikaların tarihsel olarak ilişkili olduğu siyasal partilerin zayıflaması veya ideolojik yönelim değiştirmesi, sendikaların siyasal alandaki etkisini sınırlandırmıştır. Batı Avrupa’da sosyal demokrat partilerle sendikalar arasındaki kurumsal bağların çözülmesi bu sürecin çarpıcı örneklerinden biridir (Visser, 2024, s. 11). Türkiye’de ise sendikaların siyasal partilerle ilişkisi her zaman daha kırılgan ve çatışmalı bir zeminde şekillenmiş; iktidarla yakın ilişkiler kuran sendikalar hızlı üye artışları yaşayabilirken muhalif sendikalar baskı ve daralma süreçleriyle karşı karşıya kalmıştır (Birelma, 2018, s. 6).

Temsil krizinin en somut sonucu, sendikaların örgütsel kırılganlık yaşamasıdır. Örgütsel kırılganlık, sendikaların üye tabanındaki dalgalanmalara karşı duyarlılığı, mali kaynaklarının istikrarsızlığı ve kurumsal kapasite kayıplarını ifade etmektedir (Bryson vd., 2011, s. 92). Üye sayısındaki görece küçük düşüşlerin dahi sendikaların mali ve örgütsel sürdürülebilirliğini tehdit edebilmesi, bu kırılganlığın yapısal niteliğini ortaya koymaktadır.¹

Bahsi geçen kırılganlık, sendikaların iç dinamiklerinin yanında faaliyet gösterdikleri kurumsal çevreden de kaynaklanmaktadır. Garnero ve Martin’in (2025, s. 15) belirttiği üzere, toplu pazarlık sistemlerinin merkeziyet düzeyi, işveren örgütlerinin stratejileri ve devletin emek-sermaye ilişkilerini düzenleme biçimi, sendikaların örgütsel gücünü doğrudan etkilemektedir. Merkezî pazarlık sistemlerinde sendikalar daha geniş kapsama sahip olabilirken işletme düzeyine indirgenen pazarlık yapıları örgütlülüğü zayıflatmaktadır (OECD, 2023a, s. 7).

Türkiye açısından bakıldığında, sendikal kırılganlığın önemli bir boyutu, hukuki ve siyasal müdahalelerle şekillenen yapay büyüme ve küçülme dinamiklerinde ortaya çıkmaktadır. Sendikal örgütlenme endeksine ilişkin bulguların da göstereceği üzere, siyasal iktidarın desteğiyle bazı dönemlerde hızlı üye artışları yaşanmakta ancak bu artışlar çoğu zaman kalıcı bir örgütsel kapasiteye dönüşmemektedir. Bu durum, sendikal örgütlenmede sayısal büyüme ile gerçek temsil gücü arasında sistematik bir ayrışma olduğunu düşündürmektedir.² Bununla birlikte temsil krizi ve örgütsel kırılganlık, sendikaların bütünüyle güçsüzleştiği anlamına gelmemektedir. Öğretide giderek daha fazla önem kazanan örgütsel dayanıklılık yaklaşımları, sendikaların değişen koşullara uyum sağlayarak yeni örgütlenme stratejileri geliştirebileceğini savunmaktadır (Zhang & Kim, 2025, s. 6). Platform ekonomisinde çalışan işçilerin örgütlenmesine yönelik girişimler, geleneksel sendikal yapıları zorlamakla birlikte, yeni dayanışma ve temsil biçimlerinin de önünü açmaktadır (Chen vd., 2022, s. 10). OECD (2023b, s. 3) raporları, özellikle gençler ve kadınlar için geliştirilen yenilikçi örgütlenme stratejilerinin sendikal meşruiyetin yeniden inşasında kritik rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Benzer biçimde OECD Sendika Danışma Komitesi (TUAC), sendikaların sadece üyelerine değil, toplumun genel çıkarlarına yönelik politika üretme kapasitesinin, toplumsal temsiliyeti güçlendiren temel unsurlardan biri olduğunu vurgulamaktadır (TUAC, 2016, s. 4).

Bu bölümde ortaya konulan temsil krizi ve örgütsel kırılganlık tartışmaları, izleyen bölümde geliştirilen sendikal örgütlenme endeksinin analitik gerekçesini oluşturmaktadır. Endeks yaklaşımı, sendikal örgütlenmedeki nicel değişimlerin ardında yatan bu yapısal ve siyasal dinamikleri görünür kılmayı amaçlayan bir ölçüm aracı olarak konumlanmaktadır.

¹ Visser (2023, s. 13), bu durumu açıklamak için dört olası senaryo ortaya koyar: marjinalleşme, ikileşme, ikame ve canlanma. Marjinalleşme senaryosunda sendikalar giderek daha küçük bir azınlığı temsil eder hâle gelir; ikileşme senaryosunda sendikal ve sendikasız işçiler arasında keskin ayrımlar ortaya çıkar; ikame senaryosunda devlet ya da başka kurumlar sendikaların yerine geçer; canlanma senaryosunda ise sendikalar yeni örgütlenme biçimleriyle güç kazanır. Bu senaryolar, temsil krizi ve örgütsel kırılganlığın farklı bağlamlarda farklı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir.

² Ayrıntılı değerlendirmeler için bk. Çelik, 2018; Birelma, 2018.

Sendikal Gücün Ölçülmesinde Endeks Yaklaşımı

Sendikal örgütlenmenin mutlak üye sayıları ya da sendikal yoğunluk oranı ile ölçülmesi, sendikal gücün yapısal boyutlarını gözden kaçırma riskini taşır. Bu nedenle son yıllarda sendikal gücü daha kapsamlı değerlendirebilmek için endeks temelli ölçüm yöntemleri öne çıkmıştır. Endeks, bir ya da birden fazla göstergenin belirli bir referans noktası veya ağırlıklandırma yöntemiyle tek bir ölçüt hâline getirilmesidir. Bu yöntem, sosyal bilimlerde özellikle karmaşık ve çok boyutlu olguları açıklamak için kullanılır. Sendikal örgütlülük salt üye sayılarından ibaret olmadığı için, endeks yaklaşımı örgütlenmenin yönü, ivmesi ve yapısal farklılıklarını analiz etmede avantaj sağlar.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) raporlarında, sendika üyeliğine ilişkin verilerin idari kayıtlar ile hanehalkı anketleri gibi farklı kaynaklardan elde edilmesinin, ülkeler arası karşılaştırmalarda önemli tutarsızlıklar yarattığı vurgulanmaktadır. Bu nedenle sendikal gücü daha sağlıklı ölçebilmek için normalleştirme yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir (ILO, 2010, s. 14). Metten (2021), tam da bu soruna dikkat çekerek sendikalaşma verilerinin sınırlılıklarından hareketle yeni bir kolektif işgücü endeksi geliştirmiştir. Bu endeks, üyelik oranı dışında sendikaların kapsama düzeyi, örgütsel kapasitesi ve toplumsal etkisini dikkate alır ve üç alt boyutta tanımlanan toplam dokuz göstergeden oluşur. Örgütsel boyutun göstergeleri sendikalaşma oranı, toplu pazarlığın kapsamı ve toplu pazarlığın merkezîleşme düzeyinden oluşur. Yapısal boyutta; işgücüne katılım oranı, tarım sektöründe çalışanların payı ve demokrasi düzeyi konumlanır. Kurumsal boyut ise ILO'nun temel sözleşmelerinin onaylanması, işe alma-işten çıkarma düzenlemeleri ve iş süreleri düzenlemeleri somutlaşır. 2000-2016 döneminde 72 ülkeyi kapsayan bu indeks, gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkelerin karşılaştırmasını olanaklı kılmaktadır.

Fontanari vd. (2024) ise ABD'de 1960-2018 dönemini merkeze aldıkları çalışmalarında, işçilerin pazarlık gücünü ölçmek için bir bileşik endeks geliştirmişlerdir. Bu çalışmada sendikal yoğunluk, toplu pazarlık kapsamı ve kurumsal düzenlemeler bir araya getirilmiş, sendikaların işgücü piyasasındaki konumunu daha doğru yansıtan çok boyutlu bir gösterge oluşturulmuştur. Endeks, Metten'in çalışmasıyla benzer şekilde üç ana gruptan oluşmaktadır. Sendikalaşma ve çatışma göstergeleri başlıklı birinci grubun verileri toplam sendika üyeliği, sendikalaşma oranı, konfederasyon ve sendika düzeyinde üyelik yoğunlaşması ve grevlerin sayısıdır. İşgücü piyasası koşulları grubunda işsizlik, istihdam ve işgücüne katılma oranı, zorunlu kısmi zamanlı çalışma oranı, geçici/kalıcı işten çıkarmaların oranı, asgari ücretin ortalama ücrete oranı ve işsizlik ödeneği ikame oranı yer almaktadır. Son olarak makroekonomik ve yapısal göstergelerde ise imalat sektörünün istihdam içindeki payı, sermaye hareketliliği ve dışa açıklık endeksi, doğrudan yabancı yatırımların GSYH'ye oranı ve ABD Merkez Bankası faiz oranı konumlanmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan yöntem, Metten'in (2021) ve Fontanari vd.'nin (2024) geliştirdiği çok boyutlu bileşik endekslerden farklı olarak tek göstergeli endeks yaklaşımına dayanmaktadır. Sendikal örgütlülüğün ölçümünde tek bir gösterge (sendikalaşma oranı) baz alınarak belirlenen bir referans yıl üzerinden normalizasyon yapılmıştır. Çalışmada sendikalaşma oran ve mutlak üye sayıları ayrıca tablolar halinde sunulmamıştır. Zira amaç, bu göstergeleri tekrarlamak değil, onlardan türetilen göreceli ve zamansal değişimleri endeks aracılığıyla görünür kılmaktır. Bu yöntem, örgütlenme düzeyindeki değişimleri zaman içinde izlemek açısından pratik ve açıklayıcıdır. Ancak sendikal gücün çok boyutlu doğasını (örgütsel kapasite, kapsama oranı, kurumsal çerçeve, toplumsal etki vb.) tam anlamıyla yansıtmaya kapasitesi sınırlıdır. Hâl böyleyken burada oluşturulan endeks, mevcut hâliyle temel bir ölçüm işlevi görmekle, gelecekte çok boyutlu göstergelerin dâhil edilmesiyle daha kapsamlı bir bileşik endeks durumuna getirilmeye açık bir potansiyel taşımaktadır.

Yöntem

Bu çalışmada, Türkiye'de sendikal örgütlenmenin iş kollarındaki seyir ve dönüşümünü incelemek amacıyla 2013–2025 dönemine ait resmî veriler kullanılmıştır. Veri kaynağı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından derlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her yıl temmuz ayında yayımlanan İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğlerdir. 2013 yılı, endeks hesaplamalarında baz yıl olarak seçilmiştir. Bunun temel nedeni, 2013 öncesine ait verilerin sendikaların kendi kayıtlarına dayanması ve istatistiksel güvenilirlik açısından sağlıklı karşılaştırmalara imkân vermemesidir.³

³Konuyla ilgili detaylı bilgi için bk. Çelik ve Lordoğlu, 2006.

Çalışmada geliştirilen Sendikal Örgütlenme Endeksi, istatistiksel açıdan bir zaman serisi normalleştirme tekniği üzerine kuruludur. Buradaki temel amaç, farklı iş kolları ve sendikalar arasında doğrudan karşılaştırma yapılabilmesini sağlayacak göreceli ölçüm birimleri yaratmaktır. Normalleştirme, mutlak sayıların ölçek farklılıklarını ortadan kaldırarak tüm serilerin aynı başlangıç noktasından (2013=100) hareket etmesini sağlar. Bu sayede çok büyük üye sayısına sahip bir sendika ile daha küçük bir sendikanın veya farklı büyüklükteki iş kollarının örgütlenme eğilimleri, aynı referans düzeyinde izlenebilir hâle gelir. Bu bağlamda endeks geliştirme aşamaları şu şekildedir:

Her bir iş kolu ve sendika için 2013 yılı, baz yıl ($B_0 = 100$) olarak alınmıştır.

İlgili yıldaki değer (ör. toplam işçi sayısı, sendikalı işçi sayısı veya belirli bir sendikanın üye sayısı) 2013 yılı değerine oranlanmış ve aşağıdaki formülle ifade edilmiştir:

$$Endeks_t = \frac{x_t}{x_{2013}} \times 100$$

Endeksler üç düzeyde hesaplanmıştır:

Türkiye geneli-İşçileşme endeksi ve sendikalaşma endeksi

İş kolu düzeyi-İş kolundaki toplam işçi sayısı, sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranına dayalı endeksler

Sendika düzeyi-İş kolunda faaliyet gösteren ve konfederasyonlara bağlı sendikaların üye sayıları endekslenerek iş kolu içi rekabet ve yoğunlaşma dinamikleri incelenmiştir.

Çalışmada ayrıntılı inceleme için 8 iş kolu seçilmiştir. Seçim süreci şu ölçütlere dayanmaktadır:

İstihdamın Büyüklüğü: Analize dâhil edilen iş kolları, Türkiye işgücü piyasasında istihdam hacmi açısından öne çıkan sektörlerdir. Böylece elde edilen bulgular, toplam istihdamın önemli bir bölümünü kapsayarak temsil gücünü artırmaktadır.

İş Kolunun Tarihsel Önemi: Seçilen iş kolları, Türk endüstri ilişkileri tarihinde kritik rol oynamış sektörlerdir (örneğin metal iş kolunda köklü toplu pazarlık deneyimi, genel işler iş kolunda belediye işçilerinin örgütlenmesi gibi). Bu durum, tarihsel süreklilik ile güncel eğilimleri birlikte değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır.

Politik Duyarlılık: Analize dâhil edilen iş kolları, siyasal konjonktür ve yasal düzenlemelerden doğrudan etkilenen örgütlenme dinamiklerine sahiptir. Özellikle kamu ağırlıklı sektörler (sağlık ve sosyal hizmetler, genel işler, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar) yerel seçimler, KHK düzenlemeleri ve kamu istihdam politikalarıyla güçlü bir etkileşim göstermektedir.

Çeşitlilik: Seçim sürecinde sanayi iş kolları (metal, dokuma, hazır giyim ve deri, petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç, gıda sanayi) ve hizmet iş kolları (sağlık ve sosyal hizmetler, genel işler, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar) kapsanarak, sendikal örgütlenmenin farklı yapısal koşullar altında nasıl şekillendiği karşılaştırmalı biçimde ele alınmıştır.

Bu seçim, temsil gücü yüksek ve analitik açıdan çeşitlilik sağlayan bir örneklem oluşturmuştur.

İzlenen yöntem, sendikal örgütlenmenin mutlak üye artışları üzerinden değil, göreceli, zamansal ve yapısal eğilimler üzerinden değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Endeksler, kısa dönemli dalgalanmaları uzun dönemli eğilimlerden ayırt etmeyi, iş kolu bazında sendikal yoğunlaşmayı ve rekabet yapısını karşılaştırmalı biçimde analiz etmeyi mümkün kılmaktadır.

Bulgular

Bu bölümde, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin 2013–2025 dönemindeki seyrine ilişkin nicel bulgular sunulmaktadır. Öncelikle ülke genelinde işçileşme ve sendikalaşma eğilimleri incelenmiş, ardından iş kolu bazında ayrıntılı değerlendirmelere geçilmiştir. Analiz, 2013 yılının 100 baz alınmasıyla oluşturulan endeksler üzerinden gerçekleştirilmiş, böylece iş kolları arasındaki farklılaşmaların göreceli ve zamansal değişimlerle görünür hâle gelmesi sağlanmıştır. Bu yöntem, sendikal örgütlenmenin yapısal çeşitliliğini ortaya koymakta; özellikle siyasal müdahaleler, kurumsal dönüşümler ve sektörel dinamiklerin sendikalaşma oranları üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı biçimde değerlendirmeye imkân tanımaktadır.

Tablo 1

Seçilmiş İş Kollarında Sendikalaşma Oranı

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gıda sanayi	13,0	11,6	13,1	13,5	13,3	12,3	12,0	11,7	12,2	12,4	13,4	13,3	12,8
Madencilik ve taş ocakları	18,3	19,7	19,2	18,2	17,6	17,2	19,0	19,7	18,8	18,8	20,0	21,0	18,3
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	7,9	9,8	10,5	11,3	11,3	11,1	11,4	10,8	10,7	11,1	11,2	10,9	10,2
Dokuma, hazır giyim ve deri	8,6	9,2	9,5	9,2	8,7	9,0	9,0	8,8	8,4	8,6	8,7	8,5	8,4
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	4,1	4,3	6,0	4,9	5,1	5,2	5,3	5,4	6,9	6,9	7,3	7,4	7,0
Metal	15,2	16,0	15,8	17,3	17,9	18,1	18,0	16,8	16,3	17,6	18,3	19,2	18,7
Sağlık ve sosyal hizmetler	2,6	3,7	6,8	9,1	11,8	12,0	12,7	14,5	36,3	34,8	39,1	36,3	33,9
Genel işler	19	20	27	29	35	43	50	52	53	54	58	60	54
Türkiye ortalaması	8,9	9,7	11,2	11,5	12,0	12,8	13,8	13,7	14,1	14,3	14,8	14,8	14,0

Kaynak: ÇSGB tarafından yayımlanan *İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler*'den hareketle yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Bulgular bölümünde, Türkiye'de iş kollarına göre sendikalaşma oranlarını değerlendirmeden önce ülke genelindeki ortalama sendikalaşma oranı temel alınmıştır. Bu yöntem, iş kollarının sendikal örgütlülük düzeylerini kendi iç dinamiklerinin yanı sıra Türkiye ortalamasına göre olan konumları noktasından analiz etmeyi mümkün kılmaktadır. Bu sayede bir iş kolunun sendikalaşma açısından güçlü, zayıf veya istisnai bir yapıya sahip olup olmadığı daha net biçimde ortaya konabilmektedir.

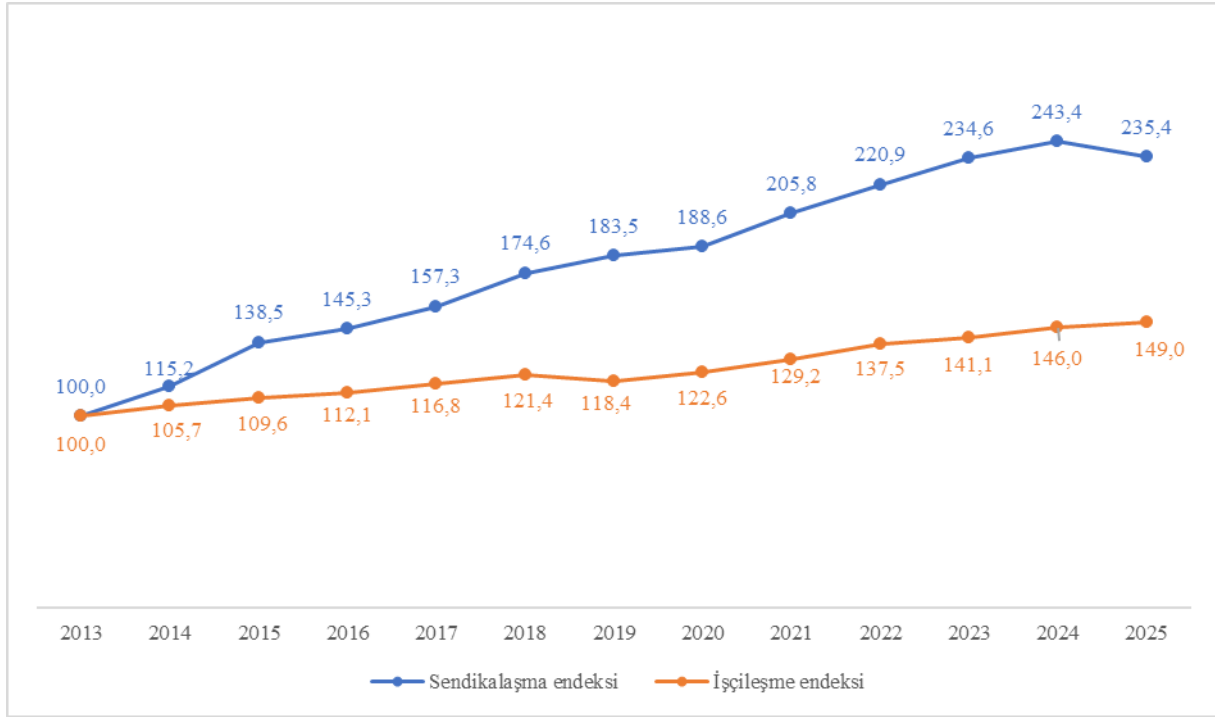
Türkiye ortalamasının üzerinde kalan iş kolları incelendiğinde, genel işler iş kolunun açık ara önde olduğu görülmektedir. 2013 yılında %19 düzeyinde olan sendikalaşma oranı, 2024 yılına gelindiğinde %60'a kadar yükselmiştir. Türkiye ortalamasının (%14 civarında) yaklaşık dört katına ulaşan bu artış, organik bir sendikal büyümeden çok siyasal yönlendirmeler ve özellikle yerel yönetimlerde yaşanan örgütlenme dalgasıyla açıklanabilmektedir.⁴ Benzer şekilde madencilik ve taş ocakları iş kolunun %17–21 bandında konumlandığı ve daima Türkiye ortalamasının üzerinde kaldığı anlaşılmaktadır. Burada sendikalaşma oranı görece yüksek olmakla birlikte durağan bir seyir izlemekte, Türkiye ortalamasının yaklaşık 5–6 puan üzerinde yer almaktadır. Metal iş kolunun da %16–19 bandında seyrettiği ve sürekli ortalamanın üzerinde kaldığı görülmektedir. Bu durum, Türkiye'nin sanayi sendikacılığı geleneğinin görece güçlü yapısını yansıtmaktadır. Gıda sanayi iş kolunda ise oranların %12–13 civarında dalgalandığı, 2015'e kadar Türkiye ortalamasının üzerinde seyrettiği, son yıllarda ise ortalamaya çok yakın bir düzeye gerilediği anlaşılmaktadır.

Bu noktada sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu, istisnai bir durum olarak öne çıkmaktadır. 2013–2018 döneminde sendikalaşma oranının %2,6'dan %12,7'ye yükseldiği, 2019'da %14,5'e ulaşarak Türkiye ortalamasına denk geldiği görülmektedir. Ancak 2020 sonrasında olağan dışı bir sıçrama yaşanmış, 2021'de oran %36,3'e, 2023'te ise %39,1'e kadar yükselmiştir. Bu değerler, Türkiye ortalamasının yaklaşık üç katına karşılık gelmektedir. Bu olağan dışı artış, iş kolundaki siyasal destekli örgütlenmenin bir sonucu olduğunu düşündürmektedir. Bu gelişme, doğal sendikal büyümeden ziyade politik faktörlerin etkisiyle ortaya çıkmış ve iş kolunun sendikalaşma oranını ülke ortalamasının çok üzerine taşımıştır.

Türkiye ortalamasının altında kalan iş kolları değerlendirildiğinde ise farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kolunda sendikalaşma oranının %10–11 bandında kaldığı ve 2025 itibarıyla %14 olan Türkiye ortalamasının belirgin biçimde altında seyrettiği görülmektedir. Bu durum, iş kolunun parçalı yapısı ve görece düşük işçi yoğunluğu ile açıklanabilmektedir. Dokuma, hazır giyim ve deri iş kolunda oranların %8–9 bandında seyrettiği ve Türkiye ortalamasının sürekli altında kaldığı anlaşılmaktadır. Emek yoğun fakat

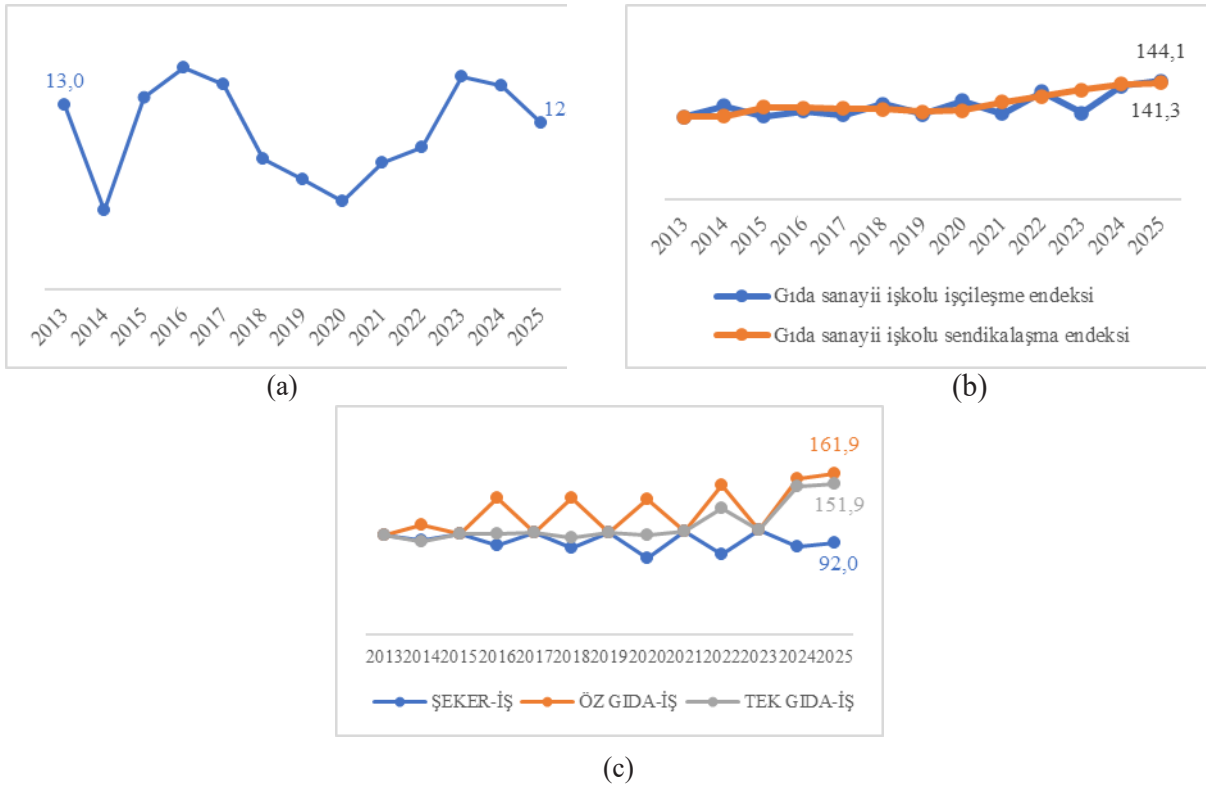
⁴ Türkiye'de özellikle kamu ve belediye ağırlıklı iş kollarında sendikal büyümenin siyasal yönlendirmeler, yerel yönetim değişimleri ve kurumsal baskılarla şekillendiğine ilişkin ayrıntılı tartışmalar için bkzn. Çelik (2018); Birelma (2018). Bunun yanında, genel anlamda yerel seçimler sonrası sendikal geçişleri ele alan değerlendirmeler için bk. Gumbrell-McCormick ve Hyman (2013, s. 213–215).

örgütlenmesi zor olan bu sektör, sendikal yoğunluk açısından en kırılgan iş kollarından biridir. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda ise oranların %4–7 bandında olduğu görülmektedir. Bu değerler, Türkiye ortalamasının neredeyse yarısına karşılık gelmekte ve bu iş kolunu sendikalaşmanın en zayıf olduğu alanlardan biri hâline getirmektedir.



Grafik 1. Türkiye’de İşçileşme ve Sendikalaşma Endeksi, 2013-2025

2013–2025 dönemine ilişkin işçileşme ve sendikalaşma verileri incelendiğinde, toplam ve sendikalı işçi sayısında belirgin bir artışın gerçekleştiği görülmektedir. Bununla birlikte sendikalı işçilerin artış hızının, toplam işçi artışının üzerinde seyrettiği dikkat çekmektedir. 2013 yılında aynı düzeyde (100) başlayan endeks serileri, 2025 yılına gelindiğinde yaklaşık 86 puanlık bir farkla ayrılmıştır (sendikalı işçi endeksi: 235,4; toplam işçi endeksi: 149,0). Bu bulgu, dönem genelinde sendikalaşma oranındaki artışın işçileşmede yaşanan artışın üzerinde gerçekleştiğini göstermektedir. Ancak bu ayrışma, sendikal örgütlenmenin tüm iş kollarına eşit biçimde yayıldığı bir güçlenmeye işaret etmemektedir. Aksine, sendikalı işçi endeksindeki hızlı yükselişin, büyük ölçüde belirli iş kollarında yoğunlaşan üyelik artışlarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Özellikle sağlık ve sosyal hizmetler ile genel işler iş kollarında 2019 sonrası dönemde yaşanan olağan dışı üye artışları, ulusal düzeyde sendikalı işçi endeksinin yukarı yönlü seyrinde belirleyici olmuştur. Bu iş kollarında taşeron işçilerin kadroya alınması, kamu istihdamındaki genişleme ve yerel seçimler sonrasında yaşanan toplu sendika geçişleri, sendikalı işçi sayısında kısa sürede büyük sıçramalar yaratmıştır. Buna karşılık metal, madencilik ve taş ocakları, gıda sanayi ile petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç gibi sanayi ağırlıklı iş kollarında sendikalı işçi sayısındaki artışlar daha sınırlı ve istikrarlı bir seyir izlemiş, bu sektörlerde sendikal büyüme büyük ölçüde toplam istihdam artışıyla paralel gerçekleşmiştir. Ulusal düzeyde gözlenen sendikalı işçi artışı, sendikal örgütlenme kapasitesinin genel ve homojen bir güçlenmesinden ziyade, kamu ve hizmet ağırlıklı bazı iş kollarında yoğunlaşan konjonktürel ve siyasal dinamiklerin bir yansıması olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte 2023 yılı sonrasında sendikalı işçi endeksinin zirveye ulaştıktan sonra kısmi bir gerileme eğilimine girmesi, söz konusu büyümenin kalıcılığına ilişkin soru işaretlerini güçlendirmektedir. Bu eğilim, sendikal örgütlenmede belirli bir doygunluğa ulaşılmış olabileceğini ya da ekonomik, hukuksal ve siyasal baskıların sendikal üyelikler üzerinde yeniden etkili olmaya başladığını düşündürmektedir.

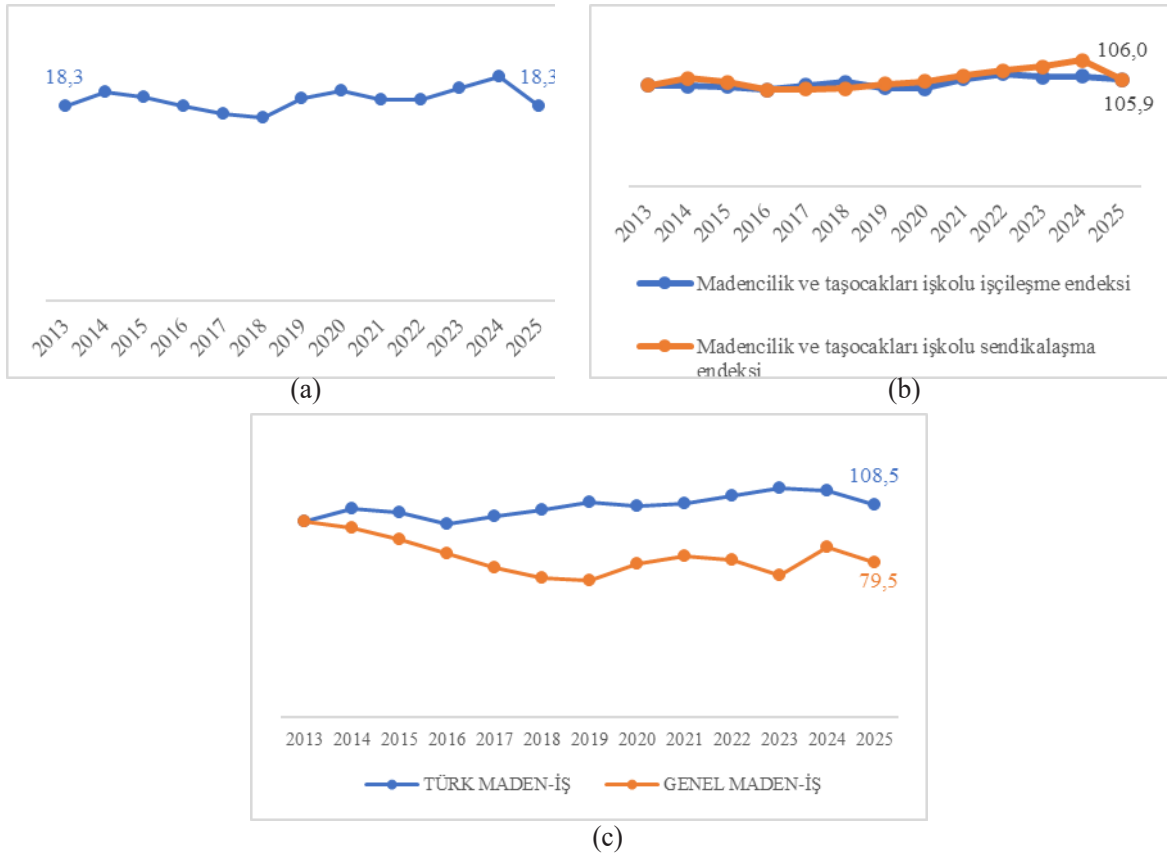


Grafik 2. Gıda Sanayi İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)⁵

- (a) Gıda sanayi iş kolunda sendikalaşma oranı
 (b) Gıda sanayi iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi
 (c) Gıda sanayi iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

Gıda sanayi iş kolunda 2013'te %13 olan oran, 2014'te %11,6'ya gerilerken, 2016'da %13,5 ile kısa bir tepe noktasını görmüştür. 2017–2020 arasında kademeli düşüşle %11,7'ye inmiş, 2021 sonrası toparlanarak 2023'te %13,4'e yükselmiş, 2025'te %12,8'e gerilemiştir. Bu durum, dalgalı ama dar bantta seyreden ve büyük bir sıçrama dinamiği üretmeyen bir sendikalaşma profiline işaret eder. İşçileşme endeksi 2025'te 141,3'e, sendikalaşma endeksi 144,1'e çıkmıştır. Paralel seyir, sendikal büyümenin esasen toplam işçi artışına koşut ilerlediğini, bağımsız/özerk bir örgütlenme ivmesinin sınırlı kaldığını gösterir. Öz Gıda-İş dalgalı artışla 2024'te 156,3'e, 2025'te 151,9'a; Tek Gıda-İş istikrarlı yükselişle 2025'te 151,9'a ulaşmıştır. Şeker-İş ise 2025'te 92,0'ye gerileyerek görece güç kaybı yaşamıştır. Gıda sanayi iş kolunda yapı, çok merkezli yapı olarak Öz Gıda-İş ile Tek Gıda-İş'in güç kazandığı, Şeker-İş'in ise gerileme eğilimine girdiği bir görünümü somutlaştırmaktadır.

⁵ İncelenen iş kollarına ilişkin sendikal örgütlenme eğilimleri, karşılaştırmalı okumayı kolaylaştırmak amacıyla üçlü grafikler hâlinde gösterilmiştir. Bulguların tümünü içeren veri seti çalışmanın ekinde sunulmuştur.



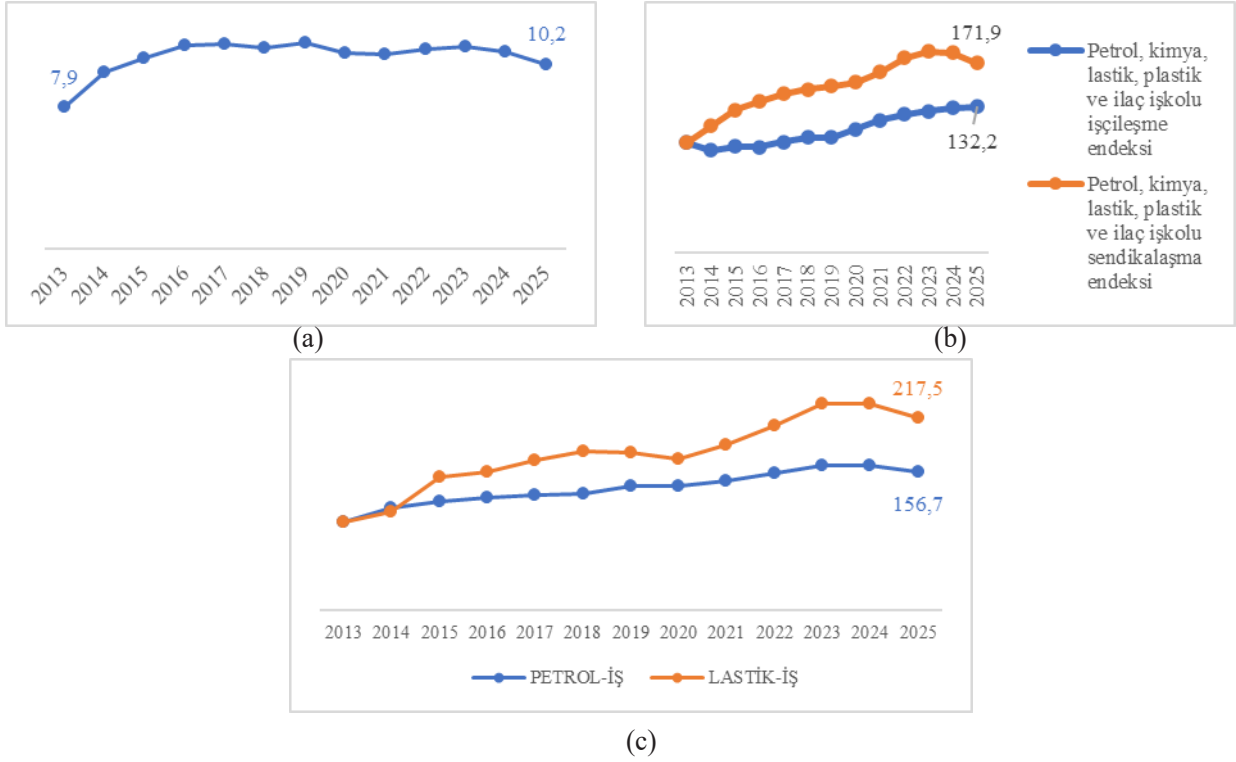
Grafik 3. Madencilik ve Taş Ocakları İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)

(a) Madencilik ve taş ocakları iş kolunda sendikalaşma oranı

(b) Madencilik ve taş ocakları iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi

(c) Madencilik ve taş ocakları iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

Madencilik ve taş ocakları iş kolunda sendikalaşma oranı 2013'te %18,5 iken 2014–2015'te %19–20 bandına yükselmiş, 2016–2018 döneminde %17 seviyelerine gerilemiş, ardından toparlanarak 2024'te %21 ile en yüksek noktasına ulaşmıştır. 2025'te ise yeniden başlangıç seviyesine dönerek %18,5 düzeyinde kalmıştır. Bu seyir, dalgalı olmakla birlikte Türkiye ortalamasına göre nispeten yüksek bir sendikalaşma düzeyinin korunduğunu göstermektedir. İşçileşme endeksi 2025'te 105,0'e, sendikalaşma endeksi ise 2024'te 127,6'ya yükseldikten sonra 2025'te 106,7'ye gerilemiştir. Endekslerin büyük ölçüde paralel bir seyir izlemesi, sendikalı işçi artışının toplam işçi artışıyla genel olarak koşut ilerlediğine ve iş kolunda yapısal bir sıçramadan ziyade sınırlı dalgalanmaların söz konusu olduğuna işaret etmektedir. Sendika bazında bakıldığında, Türkiye Maden-İş 2013 sonrası dönemde üye sayısını genel olarak artırarak 2023'te 117,1 düzeyine ulaşmış, 2025'te ise 108,5'e gerilemiştir. Genel Maden-İş ise 2013 sonrasında belirgin bir üye kaybı yaşamış, 2018'de 70,3 ile en düşük seviyesine gerilemiş ve 2025'te 79,5'e yükselerek kısmi bir toparlanma göstermiştir. Bulgular, madencilik iş kolunda örgütlenme yapısının genel olarak istikrarlı ancak durağan bir görünüm sergilediğini, sendikalar arasındaki güç dağılımında ise zaman içinde görece bir yoğunlaşma eğiliminin ortaya çıkmış olabileceğini düşündürmektedir.



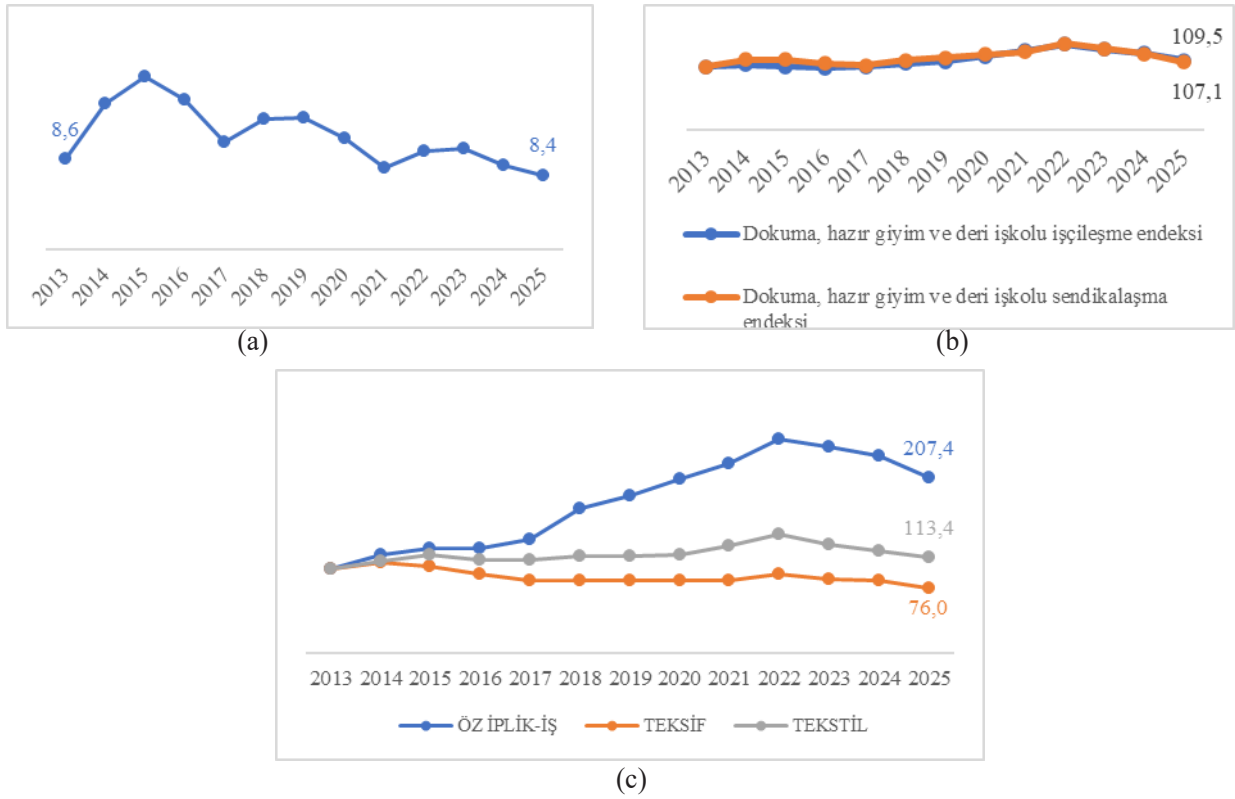
Grafik 4. Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)

(a) Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kolunda sendikalaşma oranı

(b) Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi

(c) Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

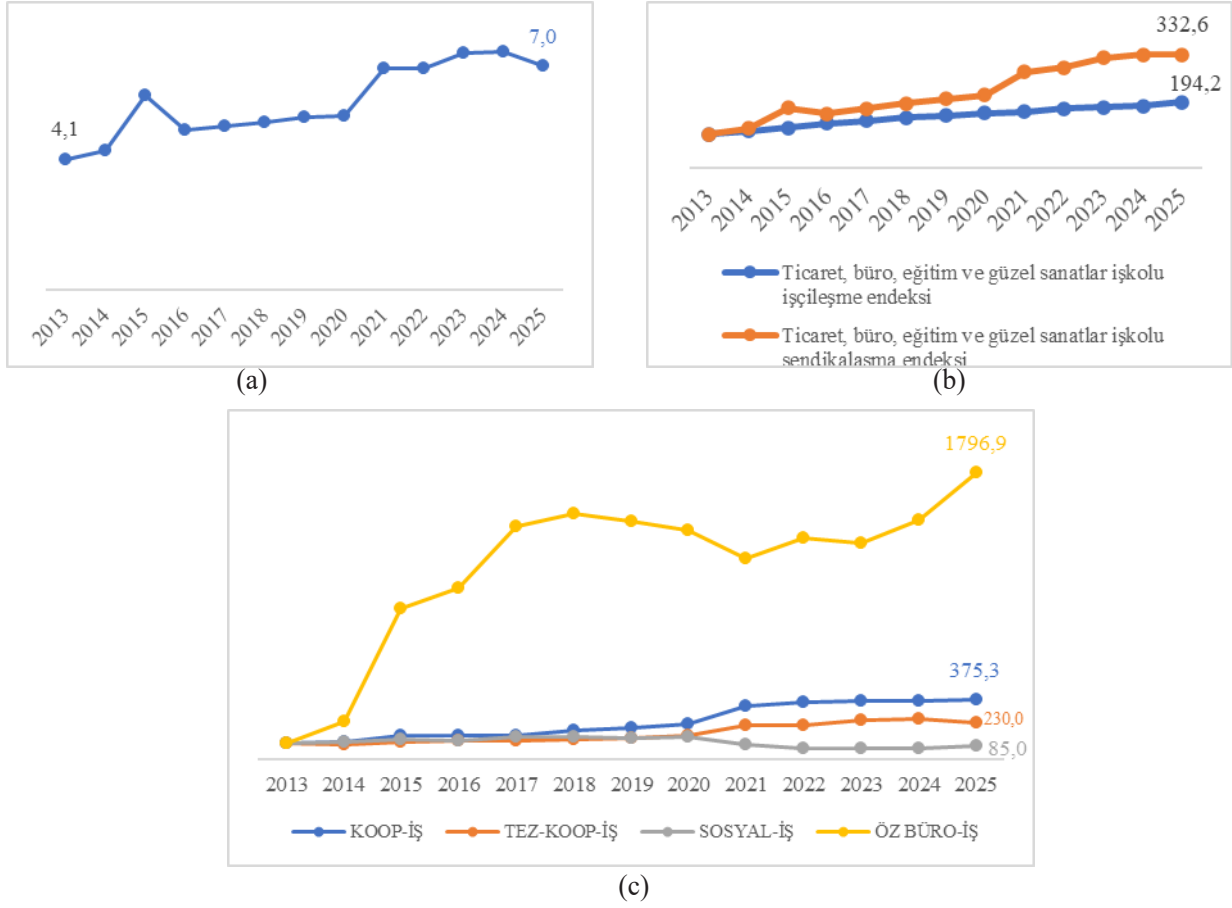
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kolunda sendikalaşma oranı 2013'te %7,8 iken 2016'da %11,4'e yükselmiş, izleyen yıllarda ise küçük dalgalanmalarla %10–11 bandında seyretmiştir. Aynı dönemde işçileşme endeksi 2025 itibarıyla 132,2'ye çıkarken sendikalaşma endeksi 2023'te 182,3 ile en yüksek düzeyine ulaşmış ve 2025'te 171,9'a gerilemiştir. Endeksler arasındaki bu fark, sendikalı işçi sayısındaki artışın toplam işçi artışının üzerinde gerçekleştiğini göstermektedir. Sendika bazında bakıldığında, Lastik-İş özellikle 2019 sonrasında hızlı bir büyüme sergileyerek 2022–2023 döneminde 233,5 ile zirveye ulaşmış, 2025'te ise 217,5 düzeyinde kalmıştır. Petrol-İş ise daha istikrarlı ve kademeli bir artışla 2025'te 156,7'ye ulaşmıştır. Bulgular, bu iş kolunda sendikal örgütlenmenin nicel olarak genişleme eğilimi gösterdiğine ve bir örgütlenme kapasitesine sahip olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte bu kapasitenin ne ölçüde kalıcı ve yaygın bir sendikal güçlenmeye dönüşeceği, sendikalaşma oranlarının gelecekteki seyri ve iş kolundaki kurumsal koşullar çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir husus olarak görünmektedir.



Grafik 5. Dokuma, Hazır Giyim ve Deri İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)

- (a) Dokuma, hazır giyim ve deri iş kolunda sendikalaşma oranı
 (b) Dokuma, hazır giyim ve deri iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi
 (c) Dokuma, hazır giyim ve deri iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

Dokuma, hazır giyim ve deri iş kolunda sendikalaşma oranı 2013'te %8,6 iken 2015'te %9,5'e yükselmiş; 2016 sonrasında ise dalgalı bir seyir izleyerek 2021 ve 2025'te %8,4 düzeyine gerilemiştir. Bu görünüm, iş kolunda sendikal örgütlülüğün uzun dönemde sınırlı bir artış kapasitesine sahip olduğunu ve özellikle son yıllarda zayıflama eğiliminin belirginleştiğini göstermektedir. Zayıflama, zamana yayılan homojen bir süreçten çok belirli dönemlerde yoğunlaşan dalgalanmalar biçiminde gerçekleşmiştir. Endeksler incelendiğinde, işçileşme endeksinin 2025'te 109,5'e yükseldiği, sendikalaşma endeksinin ise 2022'de 136,7'ye ulaştıktan sonra 2025'te aynı düzeye geri döndüğü görülmektedir. Bu durum, sendikalı işçi sayısındaki artışın, özellikle 2019–2022 döneminde toplam istihdam artışının üzerinde seyrettiğini ancak bu durumun yapısal bir dönüşüme dönüşmediğini düşündürmektedir. Sendikalaşma endeksindeki yükseliş eğilimi, 2022 sonrasında yerini durağanlaşma ve kısmi gerilemeye bırakmıştır. Sendika bazında değerlendirildiğinde, Öz İplik-İş 2019 sonrasında belirgin bir üye artışı sergileyerek 2022'de 253,8'e ulaşmış, 2025'te ise 207,4 düzeyine gerilemiştir. Buna karşılık TEKSİF'in üye sayısı dönem boyunca sürekli azalarak 2025'te 76,0'ya düşmüş; TEKSTİL ise 113,4 düzeyinde sınırlı ancak görece istikrarlı bir seyir izlemiştir. Bu farklılaşma, iş kolunda sendikal örgütlenmenin homojen bir zayıflama ya da güçlenme sürecinden ziyade sendikalar arasında asimetrik ve parçalı bir yeniden dağılım biçiminde gerçekleştiğine işaret etmektedir. Bu noktada sendikalaşma oranı ile sendikalaşma endeksi arasındaki ayrışmanın altı çizilmelidir. Özellikle 2019–2021 döneminde sendikalaşma oranlarında belirgin bir düşüş gözlenirken aynı dönemde sendikalaşma endeksinin ve Öz İplik-İş'in üye endeksinin artış göstermesi, sendikalı işçi sayısındaki artışın toplam istihdamdaki genişlemeyi tam olarak yansıtamadığını göstermektedir. Bu durum, iş kolunda sendikal örgütlenmenin nicel büyüme ile görece güçlenme arasında ayrıştığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak dokuma, hazır giyim ve deri iş kolu, düşük sendikalaşma oranları ve sınırlı kapsama alanı nedeniyle yapısal olarak kırılgan bir örgütlenme zemini sergilemektedir.



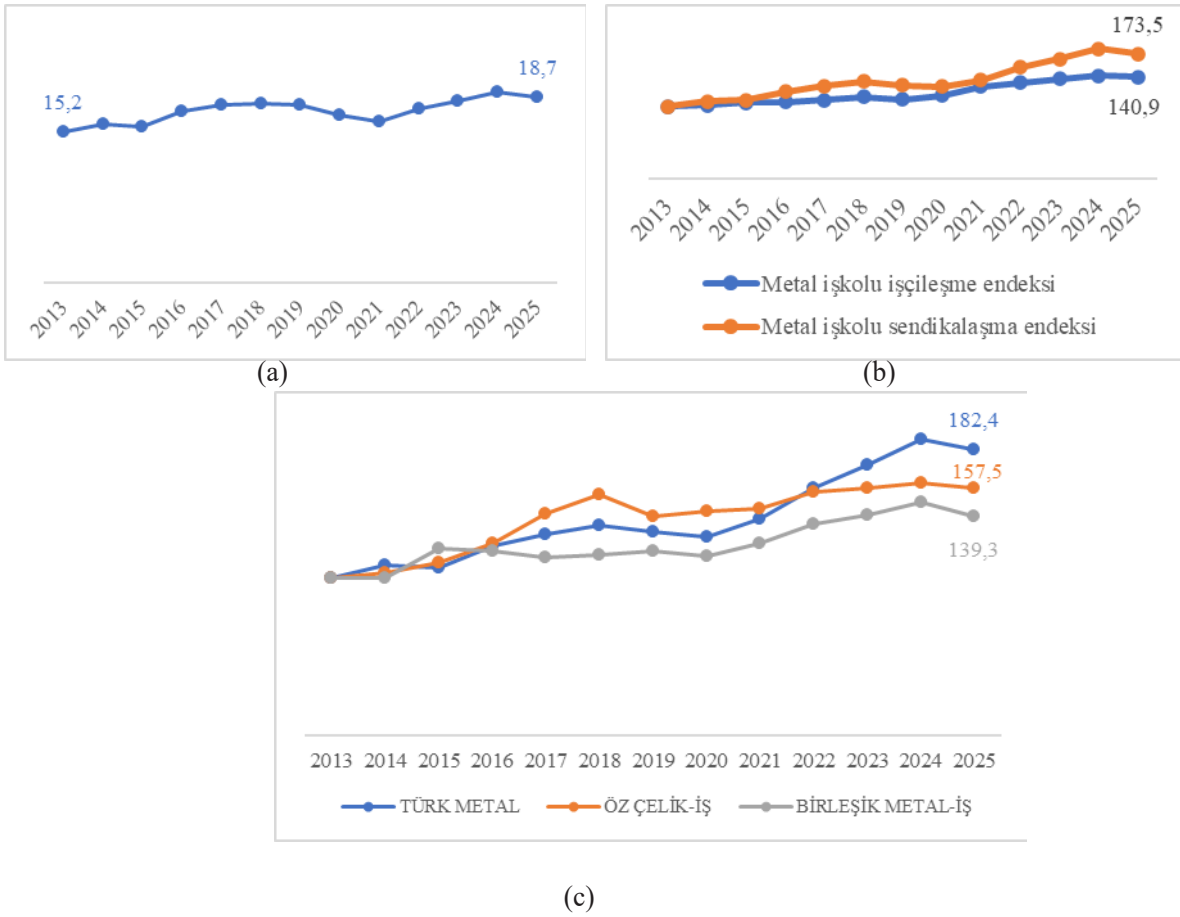
Grafik 6. Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)

(a) Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda sendikalaşma oranı

(b) Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi

(c) Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda sendikalaşma oranı 2013'te %4,1 iken 2015'te %6'ya yükselmiş, sonrasında %5 civarında durağan bir seyir izledikten sonra ivme kazanarak 2023'te %7,3'e ulaşmış, 2025'te ise %7,0 düzeyine gerilemiştir. Bu görünüm, iş kolunda sendikal örgütlülüğün düşük bir tabandan hareketle sınırlı ancak belirgin bir artış eğilimi sergilediğine işaret etmektedir. Endeksler incelendiğinde, işçileşme endeksinin 2025 itibarıyla 194,2'ye yükseldiği, sendikalaşma endeksinin ise 2024'te 333,7 ile en yüksek düzeyine ulaştıktan sonra 2025'te 332,6 seviyesinde kaldığı görülmektedir. Endeksler arasındaki ayrışma, sendikalı işçi sayısındaki artışın toplam istihdam artışının üzerinde gerçekleştiğini göstermektedir. Ancak bu farkın, tek bir sendikanın belirleyici olduğu homojen bir örgütlenme sürecini işaret ettiği söylenemez. Sendika bazında değerlendirildiğinde, endekslerde Öz Büro-İş'in dikkat çekici bir artış sergilediği görülse de bu artış düşük başlangıç düzeyinden kaynaklanan görece bir büyümeyi yansıtmaktadır. Mutlak üye sayılarına bakıldığında, 2025 yılı itibarıyla Koop-İş (121.987 üye) ve Tez Koop-İş (118.423 üye) iş kolundaki en büyük sendikalar olmayı sürdürmekte, Öz Büro-İş'in üye sayısı ise 54.016 ile bu sendikaların gerisinde kalmaktadır. Sendikalaşma endeksindeki yükseliş, Koop-İş ile Tez Koop-İş'in yüksek üye artışlarıyla birlikte şekillenmiş, Öz Büro-İş'in hızlı büyümesi bu tablonun tamamlayıcısı olmuştur. Bu durum, endeks yaklaşımının sunduğu görece büyüme göstergeleri ile mutlak üye sayıları arasındaki farkın özellikle bu iş kolunda belirginleştiğini göstermektedir. Endeksler, sendikaların başlangıç noktalarına kıyasla yaşadıkları değişimi görünür kılarken mutlak üye sayıları sendikaların fiili örgütsel ağırlığını ortaya koymaktadır. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolu, bu iki gösterge arasındaki ayrımın analitik olarak dikkate alınmasının ne kadar önemli olduğunu açık biçimde ortaya koyan bir örnek sunmaktadır. İş kolunda gözlenen sendikal büyüme, tek bir sendikanın belirleyiciliğiyle açıklanabilecek bir yapıdan ziyade, farklı sendikaların değişen hızlarda katkı sunduğu parçalı ve asimetrik bir örgütlenme dinamiğine işaret etmektedir.



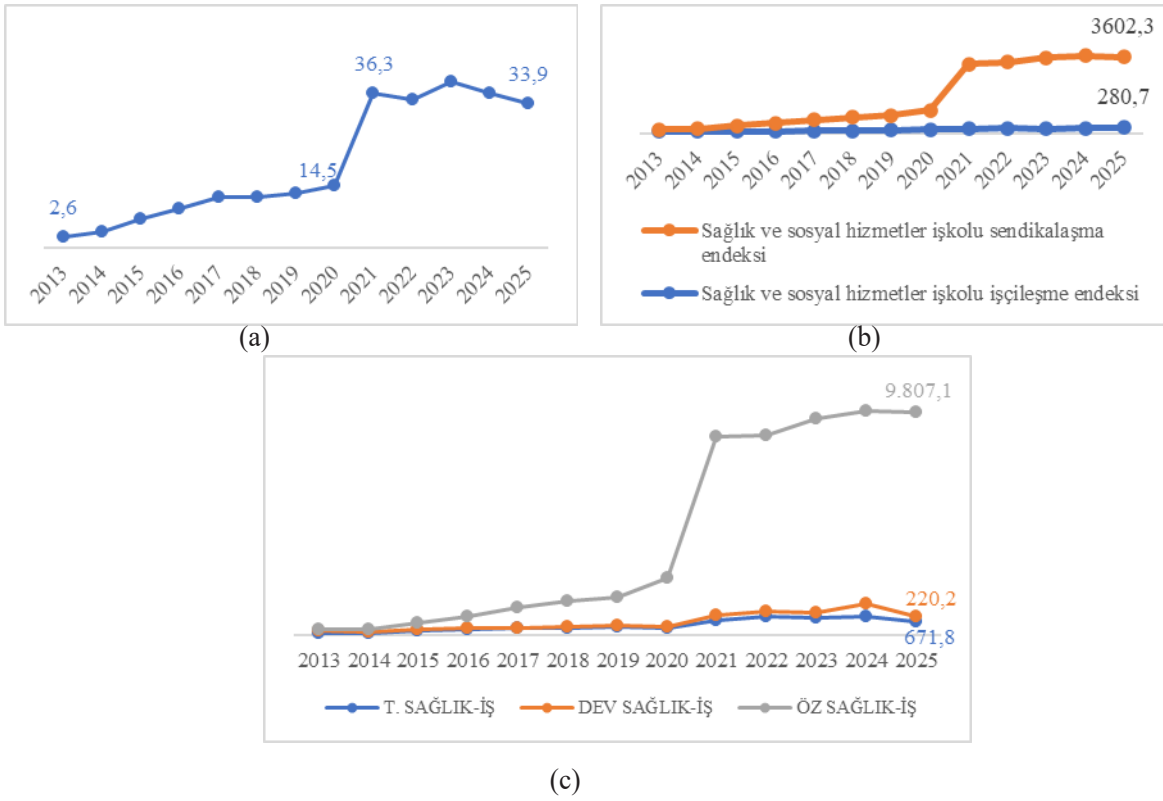
Grafik 7. Metal İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)

(a) Metal iş kolunda sendikalaşma oranı

(b) Metal iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi

(c) Metal iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

Metal iş kolunda sendikalaşma oranı 2013'te %15,2 iken 2017–2018 döneminde %18 düzeyine yükselmiş, 2020–2021'de %16,3'e gerilemiş, ardından 2024'te %19,2 ile en yüksek seviyesine ulaşmış ve 2025'te %18,7'ye düşmüştür. Bu seyir, dalgalanmalara rağmen metal iş kolunda sendikalaşma oranının Türkiye ortalamasının istikrarlı biçimde üzerinde seyrettiğini göstermektedir. Türkiye genelinde sendikalaşma oranının yaklaşık %14 düzeyinde olduğu dikkate alındığında, özel sektör ağırlıklı bir iş kolunda yaklaşık her beş işçiden birinin sendikalı olması, karşılaştırmalı açıdan görece güçlü bir örgütlenme düzeyine işaret etmektedir. Endeksler incelendiğinde, işçileşme endeksinin 2025'te 140,9'a yükseldiği, sendikalaşma endeksinin ise 2024'te 180,2 ile zirveye ulaştıktan sonra 2025'te 173,5'e gerilediği görülmektedir. Endeksler arasındaki fark, sendikalı işçi sayısındaki artışın toplam istihdam artışını aştığını ortaya koymaktadır. Endeks yaklaşımı, sendikaların başlangıç yılına kıyasla yaşadığı görece değişimi göstermekte; ilgili dönemde her bir sendikanın fiilen kaç işçiyi örgütlediğine ilişkin mutlak büyüklükler ise veri setinde yer almakla birlikte grafiklerde sunulmamaktadır. Sendika bazında değerlendirildiğinde, Türk Metal dönem boyunca üye sayısını istikrarlı biçimde artırarak 2024'te 189,2 endeks değerine ulaşmış ve 2025'te de iş kolundaki lider konumunu sürdürmüştür. Öz Çelik-İş daha dalgalı bir seyirle 157,5'e, Birleşik Metal-İş ise görece sınırlı bir artışla 139,3'e ulaşmıştır. Bu farklılaşma, sendikalar arasındaki büyüme hızlarının değişkenliğini ortaya koymakla birlikte, sendikaların mutlak üye sayıları arasındaki belirgin farkların endeks değerlerine bakılarak tam olarak kavranamayacağını da göstermektedir. Sonuç olarak metal iş kolu, Türkiye'de özel sektör ağırlıklı sanayi dalları arasında görece yüksek ve istikrarlı sendikalaşma oranı, köklü sendikal gelenek ve uzun dönemli örgütlenme sürekliliğiyle öne çıkmaktadır.



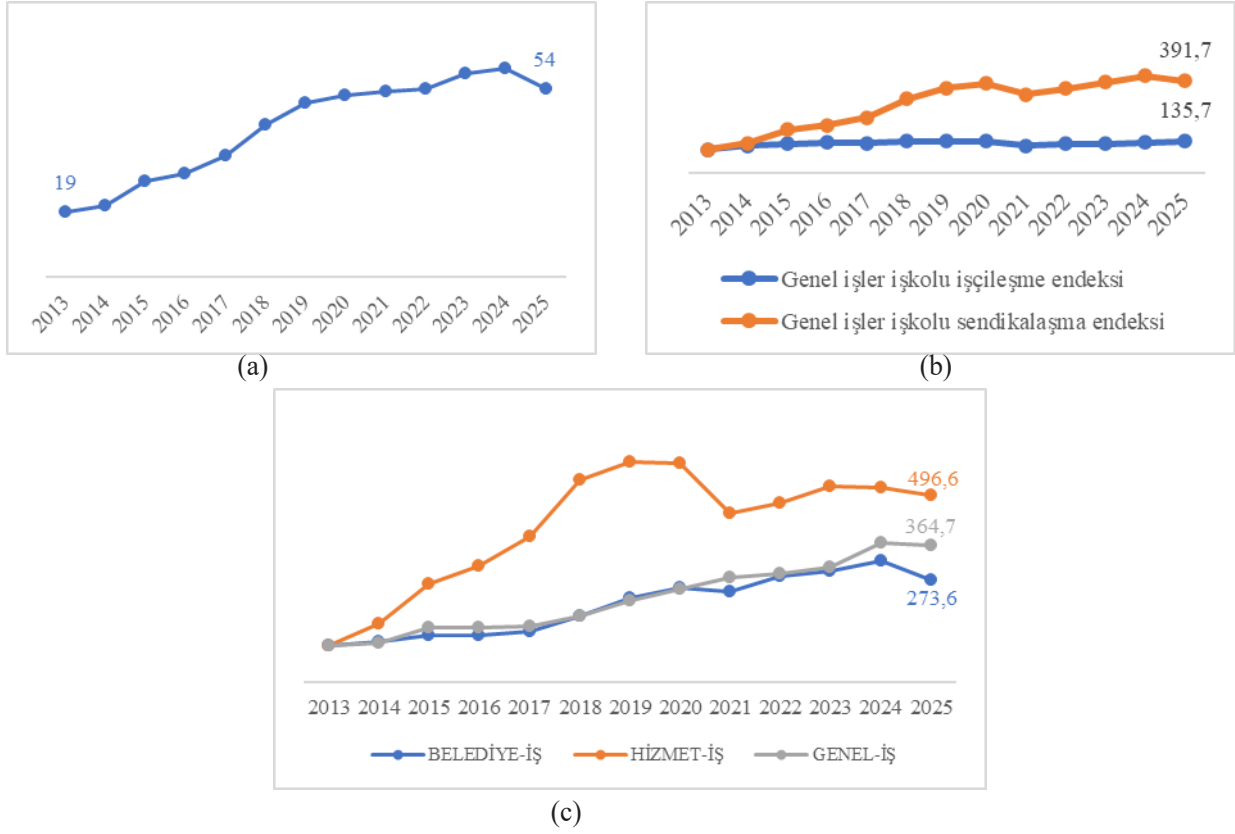
Grafik 8. Sağlık ve Sosyal Hizmetler İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)

(a) Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda sendikalaşma oranı

(b) Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi

(c) Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda sendikalaşma oranı 2013'te %2,6 düzeyindeyken, 2019'a kadar kademeli bir artışla %14,5'e yükselmiştir. 2020 yılında ise sendikalaşma oranında belirgin bir sıçrama yaşanmış ve oran %36,3'e çıkmış; 2021'de %39,1 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır. 2022–2025 döneminde sendikalaşma oranı %33–36 bandında dalgalanarak görece yüksek düzeyini korumuştur. Bu görünüm, iş kolunda sendikal örgütlülüğün kısa bir zaman diliminde olağan dışı bir genişleme yaşadığını göstermektedir. Endeksler incelendiğinde, işçileşme endeksinin 2025 itibarıyla 280,7'ye yükseldiği, buna karşılık sendikalaşma endeksinin 2020 yılında 3.266,3'e, 2024'te ise 3.669,8'e ulaştığı görülmektedir. Endeksler arasındaki bu son derece yüksek fark, sendikalı işçi sayısındaki artışın, toplam istihdam artışının çok ötesine geçtiğine işaret etmektedir. Bu durum, sendikal örgütlenmedeki genişlemenin piyasa temelli veya uzun dönemli örgütlenme süreçleriyle açıklanamayacak ölçüde hızlı gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu olağan dışı artışın arka planında, özellikle 2019 sonrasında sağlık ve sosyal hizmetler alanında kamu istihdamının hızla genişlemesi ve taşeron statüsünde çalışan çok sayıda işçinin kadroya alınması belirleyici rol oynamıştır. Kadroya geçirilen işçilerin önemli bir bölümünün aynı zaman diliminde sendikalara üye olması, sendikalı işçi sayısında kısa sürede yüksek artışlar yaratmıştır. Dolayısıyla sendikalaşmadaki sıçrama, iş kolunda mevcut çalışanların tabandan örgütlenmesiyle değil, istihdam statüsündeki kurumsal bir dönüşümle eş zamanlı biçimde gerçekleşmiştir. Sendika bazında değerlendirildiğinde, Öz Sağlık-İş'in bu süreçte belirgin bir şekilde öne çıktığı görülmektedir. Sendika üye sayısı endeksinin 2025'te 9.254,8'e ulaşması, iş kolundaki sendikal büyümenin büyük ölçüde bu sendika etrafında yoğunlaştığını göstermektedir. Buna karşılık Türkiye Sağlık-İş (329,8) ve Dev Sağlık-İş'in (379,2) artışları sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu asimetric büyüme, sendikal örgütlenmenin iş kolu genelinde çoğulcu bir yayılmadan çok belirli bir sendika etrafında yoğunlaşan bir yapı kazandığını düşündürmektedir. Bu bağlamda sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda gözlenen sendikalaşma artışı, sendikal örgütlenmenin klasik anlamda tabandan ve kademeli biçimde genişlemesinden ziyade kamu istihdamındaki kurumsal düzenlemeler, kadroya geçiş süreçleri ve bu süreçlere eşlik eden sendikal yönelimler çerçevesinde şekillenmiştir.



Grafik 9. Genel İşler İş Kolunda Sendikalaşma Eğilimleri ve Endeksler (2013-2025)

- (a) Genel işler iş kolunda sendikalaşma oranı
- (b) Genel işler iş kolunda işçileşme ve sendikalaşma endeksi
- (c) Genel işler iş kolunda sendika bazında üye sayısı endeksi

Genel işler iş kolunda sendikalaşma oranı 2013'te %19 düzeyindeyken, izleyen yıllarda kademeli bir artış eğilimi göstererek 2019'a kadar istikrarlı biçimde yükselmiştir. 2019 sonrasında bu artış hızlanmış ve sendikalaşma oranı 2024'te %60'a ulaşmıştır. 2025'te ise oran %54 düzeyine gerilemekle birlikte, başlangıç yılına kıyasla oldukça yüksek bir seviyede kalmıştır. Bu görünüm, genel işler iş kolunda sendikal örgütlenmenin uzun dönemde artan bir eğilim sergilemekle birlikte bu eğilimin belirli dönemlerde hızlanarak keskin yükselişler ürettiğini göstermektedir. Bu artışın arka planında yerel yönetimlerdeki istihdamın niteliği ve yaşanan siyasal değişimlerle yakından ilişkili dinamikler bulunmaktadır. 2019 ve 2024 yerel seçimleri sonrasında birçok belediyede yönetim değişikliklerinin yaşanması, işçilerin sendikal tercihlerini değiştirmiş, bu durum sendikalaşma oranlarında belirgin sıçramalar yaratmıştır. Bununla birlikte söz konusu sıçramalar, 2013 sonrasında zaten başlamış olan sendikalaşma artışının üzerine eklenen hızlandırıcı etkiler olarak değerlendirilmelidir. Endeksler incelendiğinde, işçileşme endeksinin 2025'te 135,7'ye yükseldiği, sendikalaşma endeksinin ise 2024'te 413,3 ile en yüksek düzeyine ulaştıktan sonra 2025'te gerilediği görülmektedir. Endeksler arasındaki fark, sendikal işçi sayısındaki artışın toplam istihdam artışını belirgin biçimde aştığını ortaya koymaktadır. Bu durum, sendikal örgütlenmenin nicel bir istihdam genişlemesine bağlı olmadığını, sendikal tercihlerdeki yön değişimlerinin de etkili olduğunu düşündürmektedir. Sendika bazında bakıldığında, Hizmet-İş 2019 yılında hızlı bir üye artışıyla 584,6 endeks değerine ulaşmış, izleyen yıllarda ise görece bir gerileme yaşamıştır. Belediye-İş 2023'te 322,8'e yükselmiş, Genel-İş ise 2024'te 370,6 ile zirveye ulaşmıştır. Her iki sendikada da 2025 yılında üye sayılarında düşüş gözlenmiştir. Bu dalgalı görünüm, genel işler iş kolunda sendikal örgütlenmenin, uzun dönemli artış eğilimiyle birlikte, yerel yönetimlerdeki kurumsal ve siyasal değişimlere duyarlı bir yapı sergilediğini göstermektedir. Genel işler iş kolunda sendikal örgütlenme, Türkiye ortalamasının belirgin biçimde üzerine çıkan ve uzun dönemde artış eğilimi sergileyen bir yapıya sahip olmakla birlikte, bu artışın hızı ve yönü belediye yönetimlerindeki kurumsal ve siyasal değişimlere bağlı olarak dönemsel dalgalanmalar ve kırılğanlıklar gösterebilmektedir.

Sonuç

Sendikal örgütlülüğün ölçülmesi, endüstri ilişkileri öğretisinde süregelen tartışmaların merkezinde yer almakta, en yaygın ölçüt olan sendikalaşma oranı, sendikaların örgütlenme eğilimlerini zamansal ve göreceli boyutlarıyla açıklamakta sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmada, söz konusu sınırlılıkları görünür kılmak amacıyla Türkiye’de iş kolları ve sendikalar düzeyinde 2013=100 bazlı bir endeks oluşturulmuş, mutlak üye sayılarının ötesine geçilerek sendikal örgütlenmedeki göreceli ve zamansal değişimlerin izlenmesi hedeflenmiştir. Endeks yaklaşımı, sendikal örgütlenmenin nicel artışlarını karşılaştırmalı biçimde değerlendirmeye olanak tanımakla birlikte, siyasal ve yapısal etkenlerin etkisini doğrudan ölçmekten çok bu etkileri somutlaştıran örüntüleri betimleyici bir çerçeve sunmuştur.

Bulgular, Türkiye’de sendikalaşma eğilimlerinin iş kolları arasında homojen bir seyir izlemediğini ortaya koymaktadır. Metal ile madencilik ve taş ocakları iş kollarında sendikalaşma oranları, Türkiye ortalamasının üzerinde ve görece istikrarlı bir düzeyde seyretmekle birlikte bu oranların mutlak anlamda yüksek olduğu söylenemez. Buna karşılık dokuma, hazır giyim ve deri ile ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar benzeri emek yoğun sektörlerde sendikalaşma oranları düşük düzeylerde kalmış ve zamansal dalgalanmalara daha açık bir görünüm sergilemiştir. Bu durum, iş kolları arasındaki farklılığın mutlak düzeylerden ziyade göreceli konumlar üzerinden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kolunda sendikal örgütlenme kapasitesi, iki büyük sendikanın varlığı etrafında şekillenmiş, bu yapı, sendikalaşma oranlarının ve endeks değerlerinin görece istikrarlı seyretmesine katkı sağlamıştır. Burada örgütlenme kapasitesi ifadesi, sendikaların mutlak güçlerinden ziyade iş kolu içinde üyelik düzeylerini koruyabilme ve zamansal dalgalanmalara karşı görece direnç gösterebilme yeteneğini ifade etmektedir. Benzer biçimde gıda sanayi iş kolunda birden fazla sendikanın varlığı sendikal yapının tek merkezde yoğunlaşmasını engellemiştir. Ancak bu durumun sendikal rekabetin niteliğine ilişkin kesin sonuçlar çıkarmaya imkân tanımadığı özellikle vurgulanmalıdır.

Sağlık ve sosyal hizmetler ile genel işler iş kolları ise endeks değerlerinde olağan dışı sıçramaların gözlemlendiği istisnai örnekler olarak öne çıkmaktadır. Sağlık iş kolunda 2018 sonrasında taşeron statüsündeki işçilerin kadroya geçirilmesi, sendikalı işçi sayısında kısa sürede yüksek artışlara yol açmış; genel işler iş kolunda ise özellikle 2019 ve 2024 yerel seçimleri sonrasında belediyelerde yaşanan sendika tercihi değişimleri, sendikalaşma göstergelerinde belirgin dalgalanmalar üretmiştir. Bu bulgular, sendikal örgütlenmedeki hızlı artışların her zaman uzun dönemli ve tabana yayılan bir örgütlenme sürecini yansıtmadığını göstermektedir.

Bu çerçevede çalışma, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin sektörel farklılıklar ve kurumsal düzenlemelerle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymakta ancak sendikal büyümenin siyasal, hukuksal ve tarihsel belirleyicilerine ilişkin kapsamlı çıkarımlar yapmayı amaçlamamaktadır. Endeks yaklaşımı, bu tür belirleyicilerin sendikal göstergelerde nasıl yansımalar ürettiğini betimleyici düzeyde görünür kılmakta, nedensel açıklamalar içinse daha ayrıntılı kurumsal ve tarihsel analizlere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Çalışmanın temel katkısı, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin 2013–2025 dönemindeki seyrini iş kolu ve sendika düzeyinde karşılaştırmalı biçimde ortaya koyması ve sendikal yoğunluk göstergesinin ötesine geçen bir ölçüm denemesi sunmasıdır. Bununla birlikte, kullanılan endeks tek boyutlu bir gösterge olup, sendikal gücün çok katmanlı doğasını tam olarak yansıtmaya iddiası taşımamaktadır. Gelecekte, çok boyutlu endekslerin Türkiye bağlamına uyarlanması ve endeks sonuçlarının nitel kurumsal analizlerle desteklenmesi, sendikal temsil sorunlarının ve örgütsel kırılmalıkların daha derinlikli biçimde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Bryson, A., Ebbinghaus, B., & Visser, J. (2011). Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97–105.
- Çelik, A. (2018). Industrial relations in Turkey: Still waiting for a strong and modern system. In S. Hayter & C. H. Lee (Eds.), *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (pp. 182–218). Edward Elgar Publishing.
- Çelik, A., & Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de resmi sendikalaşma istatistiklerinin sorunları üstün. *Çalışma ve Toplum*, 2006(2), 11–38.
- Fontanari, C., Levrero, E. S., & Romaniello, D. (2024). A composite index for workers’ bargaining power and the inflation rate in the United States, 1960–2018. *Structural Change and Economic Dynamics*, 70, 682–698. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2024.05.009>
- Garnero, A., & Martin, S. (2025). *Collective bargaining coverage: A detailed methodological note*. OECD Publishing.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford University Press.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*. SAGE Publications.
- International Labour Organization. (2010). *Statistics of trade union membership*. ILO Bureau of Statistics.
- Kapar, R. (2023). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişme Alanları*. Paradigma Akademi.
- Metten, A. (2021). Rethinking trade union density: A new index for measuring union strength. *Industrial Relations Journal*, 52(6), 528–549. <https://doi.org/10.1111/irj.12347>
- OECD & AIAS. (2021). *Main characteristics of collective bargaining (Turkey)*. OECD Publishing.
- OECD. (2019). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- OECD. (2023a). *Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. <http://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>
- OECD. (2023b). *Measuring collective bargaining coverage in OECD countries: Technical workshop*. OECD. <https://www.oecd.org/els/emp/Detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>
- Schnabel, C. (2020). Union membership and collective bargaining: Trends and determinants (IZA Discussion Paper No. 13465). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/13465>
- Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC). (2016). *The OECD guidelines for multinational enterprises: Trade union guide*. TUAC.
- Vandaele, K. (2018). *Trade unions and the platform economy: Working conditions, representation and strategies* (ETUI Working Paper No. 2018.05). European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/Working%20Paper%202018.05%20Vandaele%20Trade%20unions%20Platform%20economy%20Web.pdf>
- Visser, J. (2019). *Trade unions in the balance* (ILO ACTRAV Working Paper). International Labour Organization.
- Visser, J. (2023). Will they rise again? Four scenarios for the future of trade unions. *Economic and Industrial Democracy*, 45(3), 629–652. <https://doi.org/10.1177/0143831X231178850>
- Visser, J. (2024). Did employers abandon collective bargaining? A comparative analysis of the weakening of collective bargaining in the OECD. *Industrial Relations Journal*, 55(3), 350–377. <https://doi.org/10.1111/irj.12439>
- Zhang, Y., & Kim, C. (2025). Amid union decline: State-level unionization and overwork of American workers. *Social Science Research*, 129, 103178. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2025.103178>

Ekler

Ek Tablo 1

Seçilmiş İş Kollarına ve Sendikalara Göre Üye Sayıları

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Toplam işçi sayısı (TR)	11.628.806	12.287.238	12.744.685	13.038.351	13.581.554	14.121.664	13.764.063	14.251.655	15.027.910	15.987.428	16.413.359	16.973.613	17.326.143
Sendikali işçi sayısı (TR)	1.032.166	1.189.481	1.429.056	1.499.870	1.623.638	1.802.155	1.894.170	1.946.165	2.123.685	2.280.285	2.421.940	2.512.332	2.429.527
ŞEKER-İŞ üye sayısı	15.011	14.230	14.611	13.460	12.750	12.986	12.257	11.590	11.600	12.058	12.067	13.276	13.806
ÖZ GIDA-İŞ üyesi sayısı	23.652	26.232	31.932	32.423	33.381	32.416	31.227	32.167	34.844	35.525	38.680	36.977	38.287
TEK GIDA-İŞ üye sayısı	28.461	26.559	27.713	28.732	27.939	27.910	27.791	28.516	33.203	36.270	38.596	42.492	43.239
TÜRK MADEN-İŞ üye sayısı	25.207	26.983	26.375	24.964	25.935	26.718	27.741	27.295	27.662	28.635	29.515	29.202	27.347
GENEL MADEN-İŞ üye sayısı	11.080	10.738	10.100	9.265	8.487	7.940	7.790	8.720	9.118	8.925	8.019	9.662	8.813
PETROL-İŞ üye sayısı	28.643	33.024	35.092	36.440	37.361	37.796	40.235	40.084	42.026	44.210	46.819	46.924	44.870
LASTİK-İŞ üye sayısı	7.816	8.639	11.748	12.197	13.232	14.050	13.880	13.340	14.624	16.352	18.220	18.251	17.003
ÖZ İPLİK-İŞ üye sayısı	17.405	20.126	21.619	21.450	23.549	29.827	32.481	35.851	39.053	44.176	42.630	40.723	36.103
TEKSİF üye sayısı	55.981	60.019	57.648	52.674	48.458	48.196	48.278	48.281	47.925	52.323	48.868	47.867	42.572
TEKSTİL üye sayısı	10.225	11.173	11.952	11.295	11.335	11.666	11.776	11.871	13.003	14.332	13.205	12.306	11.594
KOOP-İŞ üye sayısı	32.508	36.095	48.036	50.285	50.113	59.021	65.806	71.594	108.812	116.349	119.117	118.557	121.987
TEZ-KOOP-İŞ üye sayısı	51.499	50.369	55.964	60.709	60.584	63.969	70.012	76.776	110.313	111.829	128.978	130.487	118.423
ÖZ BÜRO-İŞ üye sayısı	3.006	7.155	28.417	32.149	43.859	46.291	44.693	43.072	37.806	41.588	40.629	44.937	54.016
TÜRK METAL üye sayısı	155.989	169.549	166.250	188.103	200.398	209.429	202.572	197.299	215.174	245.602	268.385	295.192	284.541
ÖZ ÇELİK-İŞ üye sayısı	29.313	30.242	32.192	35.784	41.491	45.121	40.897	41.940	42.317	45.500	46.113	47.287	46.165
BİRLEŞİK METAL-İŞ üye sayısı	26.094	26.214	31.066	30.630	29.502	30.058	30.563	29.849	31.824	35.112	36.722	38.834	36.339
T. SAĞLIK-İŞ üye sayısı	5.576	6.546	12.330	14.505	18.181	19.095	22.945	18.638	40.933	49.214	48.281	50.128	37.462
DEV SAĞLIK-İŞ üye sayısı	1.213	619	585	737	594	538	498	612	2.906	3.480	2.414	7.400	2.671
ÖZ SAĞLIK-İŞ üye sayısı	2.287	2.287	7.078	13.440	22.006	28.548	32.074	53.749	195.936	193.829	214.438	211.657	224.289
BELEDİYE-İŞ üye sayısı	42.434	45.775	52.692	53.373	57.518	74.904	95.042	106.281	102.580	119.258	125.419	136.998	116.103
HİZMET-İŞ üye sayısı	53.145	83.070	139.553	164.259	206.592	286.356	310.711	309.600	238.860	252.612	276.360	275.317	263.909
GENEL-İŞ üye sayısı	43.652	45.810	63.154	63.790	64.883	76.925	95.480	109.046	122.276	126.802	133.320	161.764	159.205

Ek Tablo 2

Seçilmiş İş Kolları ve Sendikalara Göre Endeks Değerleri

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
İşçileşme endeksi (TR)	100,0	105,7	109,6	112,1	116,8	121,4	118,4	122,6	129,2	137,5	141,1	146,0	149,0
Sendikalaşma endeksi (TR)	100,0	115,2	138,5	145,3	157,3	174,6	183,5	188,6	205,8	220,9	234,6	243,4	235,4
Gıda sanayi iş kolu işçileşme endeksi	100,0	113,1	101,0	107,1	102,0	115,9	103,0	119,9	104,0	130,6	105,0	137,2	144,1
Gıda sanayi iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	100,5	111,9	111,3	110,1	109,4	106,5	107,8	118,2	124,8	132,6	140,1	141,3
Madencilik ve taş ocakları iş kolu işçileşme endeksi	100,0	99,4	98,4	95,6	100,1	103,3	97,3	96,5	106,5	111,2	108,5	108,6	105,9
Madencilik ve taş ocakları iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	106,7	103,1	95,2	96,0	97,1	100,9	103,9	109,6	114,4	118,6	124,7	106,0
Petrol, kimya, lastik plastik ve ilaç iş kolu işçileşme endeksi	100,0	92,6	96,3	95,5	100,1	104,6	104,3	111,9	120,1	125,2	128,1	131,0	132,2
Petrol, kimya, lastik plastik ve ilaç iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	114,9	129,2	136,9	143,7	148,1	150,9	154,5	163,8	176,1	182,3	181,2	171,9
Dokuma, hazır giyim ve deri iş kolu işçileşme endeksi	100,0	102,9	100,0	97,3	99,3	104,3	107,9	115,3	124,5	134,7	126,7	120,6	109,5
Dokuma, hazır giyim ve deri iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	110,6	111,1	105,1	101,5	109,9	114,0	118,6	122,8	136,1	128,3	119,7	107,1
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolu işçileşme endeksi	100,0	110,0	119,6	132,1	140,0	149,0	153,9	162,3	166,4	175,3	178,8	183,5	194,2
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	116,8	177,6	161,1	175,1	191,0	202,8	215,1	281,4	296,3	323,4	333,7	332,6
Metal iş kolu işçileşme endeksi	100,0	102,1	105,1	106,0	108,8	113,3	109,8	115,1	128,1	133,6	138,2	142,7	140,9
Metal iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	107,1	108,9	120,3	128,3	134,8	129,8	127,4	137,0	154,3	166,0	180,2	173,5
Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu işçileşme endeksi	100,0	98,3	109,2	114,5	124,8	144,7	158,7	183,0	237,4	254,7	243,5	267,1	280,7
Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	138,3	282,7	393,4	555,8	656,2	760,7	1004,6	3266,5	3359,6	3604,4	3669,8	3602,3
Genel işler iş kolu işçileşme endeksi	100,0	115,6	125,5	128,6	127,9	135,3	135,5	136,4	117,1	124,5	124,0	129,2	135,7
Genel işler iş kolu sendikalaşma endeksi	100,0	126,0	184,5	202,9	237,0	315,6	361,7	380,2	334,0	359,3	385,7	413,3	391,7

Extended Abstract

Purpose

Measuring trade union organization is one of the most debated issues in the discipline of industrial relations. At the center of this debate lies the question of which indicators can most accurately represent union power. The central research question of this study is formulated in this context: to what extent can trade union organization be explained through one-dimensional density indicators?

The classical measurement approach, the unionization rate, refers to the ratio of union members to total wage earners and has long been accepted as the principal indicator of union power at both national and international levels. However, in recent years, criticism has intensified that this ratio is insufficient to explain unions' actual representative capacity, organizational strength, political influence, and social legitimacy. These critiques show that union density reflects only numerical membership; whereas unions' actual power is determined by multidimensional dynamics such as the scope of collective bargaining, depth of organizing, institutional context, and political relations.

In this framework, efforts to evaluate union power more holistically have come to the fore in the international literature. Metten's (2021) collective labour force index proposes a new measurement framework by integrating the union density ratio with indicators of organizational capacity and political influence. Similarly, the bargaining power index developed by Fontanari, Garnero and Martin (2024) aims to measure unions' real bargaining power by bringing together union density, collective bargaining coverage, and labour market indicators. Such approaches demonstrate that union organization is a multidimensional phenomenon and cannot be fully represented by single ratios.

In the Turkish context, the regular publication of reliable data on union organization in the post-2013 period has made index-based analyses possible. At the same time, unionization dynamics in Turkey are largely shaped by political steering, public employment policies, and local government practices. This shows that quantitative increases in unionization do not always mean organizational power; on the contrary, they carry fluctuations closely linked to the political conjuncture.

Departing from this theoretical and empirical gap, the study aims to analyze the relative and temporal change in union organization by developing a 2013=100 index at the sectoral and union levels for the period 2013–2025. The index approach makes scale differences between sectors visible and enables union organization to be evaluated not only through absolute membership increases but also together with structural transformation and political effects. Thus, while proposing a methodological expansion to the literature on measuring union power in Turkey, the study emphasizes that union organization should be considered together with representative capacity and institutional resilience rather than mere numerical growth.

Methodology

The study is a descriptive, methodological-extension, empirical research. Its main purpose is to develop a new measurement tool that allows union organization to be analyzed not only through absolute membership increases but also through relative and temporal changes. Within this scope, the study evaluated union organization in Turkey at the sectoral and union levels through 2013=100 indices.

The data used in the analysis were compiled from the “Communiqués on the Number of Workers and Union Memberships” published annually by the Ministry of Labour and Social Security, based on Social Security Institution (SGK) records. This dataset is the only official source in Turkey that regularly provides the number of unionized workers and total workers at the sectoral and union levels.

The year 2013 was chosen as the base year in index calculations. The main reason is that statistics published before 2013 were based on unions' self-reports and did not allow for statistically reliable comparisons. The post-2013 period offers a data base grounded in SGK records that is both stable and independently verifiable.

The Union Organization Index developed in the study is statistically based on a time-series normalization method. For each sector and union, the year 2013 was equated to a 100-point reference value; subsequent annual values (e.g., total number of workers, number of unionized workers, or a union's membership) were rescaled by taking their ratio to this reference. In this way, absolute size differences between sectors and unions were eliminated, and relative changes in trends could be tracked on a single comparable measurement unit.

The index was calculated at three levels:

National level: Employment index (total number of workers) and unionization index (number of unionized workers).

Sectoral level: Total number of workers, number of unionized workers, and unionization rates in eight selected sectors.

Union level: By indexing the membership of unions operating within each sector, intra-sectoral competition and concentration dynamics were analyzed. The eight sectors included in the index analysis were selected by considering employment size, historical importance, political sensitivity, and sectoral diversity. Industrial sectors—metal, mining, sugar, and petrochemicals—and service sectors—textiles, commerce-office, health, and general services—together provide a comparative view of how union organization takes shape under different structural conditions. This method, by focusing on relative rather than absolute differences, made trends in union organization more visible. Normalization, which eliminates scale differences, made it possible to conduct historical and structural comparisons between sectors. In interpreting the findings, not only statistical changes but also the relationship of these changes with political steering, institutional regulations, and historical continuity were qualitatively evaluated.

Findings

The findings show that trade union organization in Turkey followed a general upward trend in 2013–2025, yet this increase displayed a highly heterogeneous distribution across sectors. The constructed indices made the direction, momentum, and structural differences of union organization visible comparatively at the national and sectoral levels.

The index series constructed with 2013 as the base indicate a significant increase both in the total number of workers (employment index) and in the number of unionized workers (unionization index) nationwide. Starting from the same level (100) in 2013, the two series diverged over time; by 2025, the unionized worker index reached 235.4, while the total worker index reached 149.0. This gap shows that the growth rate of unionized workers exceeded overall employment growth, indicating a gradual increase in union density over the period. However, this increase was not evenly distributed across sectors; in some, organic growth was decisive, while in others political and institutional interventions played the main role.

The index results reveal that union organization in Turkey is not a single tendency but varies according to sectors' historical, institutional, and political characteristics.

Metal and Mining: Both possess a deep tradition of industrial unionism and exhibited relatively stable and high unionization rates in 2013–2025. In metal, the rate rose from 15% to 19%, with Türk Metal emerging clearly as the dominant actor. In mining, rates hovered in the 17–20% band, with Türk Maden-İş maintaining leadership, though stagnation at the sector level is notable. This picture shows that industrial unions display an autonomous and sustainable organizing trend thanks to institutional capacity and a collective bargaining culture.

Sugar: The sugar sector stands out with its search for balance and multi-centered competition. The bilateral competition between Öz Gıda-İş and Tek Gıda-İş kept unionization rates in the 11–13% band. This structural balance indicates that union growth progressed in parallel with overall employment in the sector, but did not generate an independent organizing momentum.

Petrochemicals, Rubber, Plastics and Pharmaceuticals: Led by Lastik-İş and Petrol-İş, this sector has strong union capacity. The unionization rate rose from 7.8% to 10.9%, and the index value reached 182.3 in 2023. In particular, the steady growth of Lastik-İş shows that the sector is resilient from an industrial unionism perspective.

Textiles, Apparel and Leather: One of the most fragile areas with low unionization rates. Between 2013 and 2025, the rate remained in the 8.4–9.5% band; index values show that no structural momentum in organizing emerged. Although the rise of Öz İplik-İş provided partial dynamism, the overall picture remained weak due to membership losses at TEKSİF and TEKSTİL. This reveals that union organization in labour-intensive sectors is constrained by low wages, subcontracting, and insecurity.

Commerce, Office, Education and Fine Arts: This sector displayed an artificial union growth under the influence of political steering. The unionization rate rose from 4% to 7%, but the extraordinary surge of Öz Büro-İş (index value 1,796.9 in 2025) revealed the imbalance within the sector. This increase can be explained not by natural organizing dynamics but by politically supported membership shifts.

Health and Social Services: The most striking change was observed here. The unionization rate, which was 2.6% in 2013, reached 39% in 2021 following the regularization of subcontracted workers and changes in public policies. Membership of Öz Sağlık-İş increased more than ninety-fold, which raised the unionization index extraordinarily. However, this increase reflects institutional and political steering rather than an organic union development.

General Services: This sector showed marked volatility, especially due to mass union switches following the 2019 and 2024 local elections. The unionization rate rose from 19% to 60%, then fell to 54%. Membership shifts among Hizmet-İş, Belediye-İş and Genel-İş are directly related to changes in municipal administrations. This clearly reveals the fragile structure of union growth dependent on the political conjuncture.

The indices obtained show that union organization in Turkey differentiates along two main axes:

Industrial Sectors: In sectors such as metal, mining, petrochemicals and sugar, union organization is relatively organic, lasting, and institutionally grounded. In these sectors, union tradition and a collective bargaining culture display continuity.

Public and Service Sectors: In areas such as health, general services and commerce-office, union growth is sensitive to political steering, conjunctural and fragile. Membership increases often proceed in parallel with political change and do not transform into lasting organizational capacity.

Limitations

While the findings make an important contribution by making structural trends in union organization visible in Turkey, the study bears some limitations stemming from the dataset and methodological framework used.

First, the study relies solely on official SGK data. This leaves out the informal employment area, which constitutes a significant part of the Turkish labour market. Therefore, the index reflects trends in union organization only among workers who are formally registered and officially reported. Moreover, the representation levels of workers employed in non-unionized workplaces but covered by collective agreements are not included in this dataset. Methodologically, the study is based on a single-indicator index. Therefore, multidimensional factors such as collective bargaining coverage, organizational capacity, institutional structure, or political influence are not directly included. Since the aim is to measure relative changes in unionization rates, the index is limited to reflecting these dimensions indirectly.

The time span is another limitation. The period 2013–2025 includes extraordinary political and economic developments such as the pandemic (2020–2021) and local election years (2019, 2024); sudden fluctuations in these periods partially complicate the reading of long-term trends. Finally, the developed model is not directly comparable with international indices. Designed with Turkey's unique institutional and political structure in mind, the index should be regarded as a national-level comparison and monitoring tool.

Implication

The main contribution of this study is that it analyzes union organization not only with quantitative growth indicators but through an index approach based on relative and temporal changes. Thus, it goes beyond the unionization rate and develops a new measurement tool that builds a bridge between the structural, sectoral, and political dimensions of union power.

The study offers an alternative approach to the union density measure that has long been debated in the industrial relations literature. It supports, with concrete evidence from Turkey, the discussions of “representation crisis” and “organizational fragility” put forward by Hyman (2001), Gumbrell-McCormick and Hyman (2013), and Schnabel (2020). The index method shows that union power depends not only on the number of members but also on temporal stability and sectoral differences, adding an empirical dimension to theoretical debates. Thus, by demonstrating how unions are repositioned under changing economic and political contexts, the study makes an original contribution to the representation-crisis literature.

At the practical level, the developed index has made the sectoral diversity of union organization in Turkey visible. Organic growth and institutional resilience are clearly observed in industrial sectors, while fragility based on political steering is evident in public and service sectors. These findings function as a unionization risk map for policymakers to identify risk areas and degrees of political dependence in union organization.

Future studies should move toward expanding this single-indicator index into a multidimensional structure. Inspired by Metten’s (2021) collective labour force index or the bargaining power index by Fontanari, Garnero and Martin (2024), adding new variables such as collective bargaining coverage, representational capacity, organizational capacity, and political autonomy will enable a more comprehensive measurement of union power. In the long term, this framework provides a methodological basis for creating indices based on Turkey’s data and opening them up to international comparisons.

Originality and Value

This study is the first in Turkey to develop a 2013=100 union organization index at both the sectoral and union levels. The findings demonstrate that union growth is not merely a numerical increase but also a structural and political phenomenon in quantitative terms. Making the relationship between political conjuncture and union trends measurable renders the study original.