

# SENDİKALARIN EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Oğuz BAŞOL<sup>1</sup>

Esin Cumhuri YALÇIN<sup>2</sup>

## Öz

Araştırma, 2017 OECD ülkeleri için sendikal kurumsallaşmanın (sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamı) emek piyasası göstergeleri (uzun dönemli işsizlik oranı, emek piyasasına olan güvensizlik, istihdam oranı ve işe bağlı kazançlar) üzerindeki etkisini belirlemeyi hedeflemektedir. Verilerin analizinde SmartPLS programı ve yapısal eşitlik modellemesi tekniği kullanılmıştır. Güvenirlilik analizi sonuçlarına göre; değişkenlerin harici yüklerinin 0.8018 ile 0.9304 arasında değiştiği; faktörlerin yapı güvenirlilik değerlerinin 0.8593 ve 0.8937 olduğu, içsel tutarlık değerlerinin de 0.6902 ve 0.7634 olduğu görülmüştür. Geçerlik analizi sonuçlarına göre ise çıkarılan ortak varyans değerlerinin 0.50'den ve çıkarılan ortak varyans değerinin karekökünün ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olduğu görülmüştür. Bulgular, sendikaların kurumsallaşmasının 2017 yılında OECD ülkelerinde negatif istihdam göstergeleri üzerinde (uzun dönemli işsizlik oranı ve emek piyasasına olan güvensizlik) bir etkisi bulunmadığını ( $t < 1.96$ ), ancak pozitif istihdam göstergelerinin (istihdam oranı ve işe bağlı kazançlar) iyileşmesine katkıda bulunduğunu ( $t: 4.52$ ;  $r: 0.50$ ) ve pozitif istihdam göstergelerinde meydana gelen değişiminin %25'inin sendikal kurumsallaşma tarafından açıklandığını göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Sendika, Emek Piyasası, OECD Ülkeleri*

<sup>1</sup> Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, E-posta: oguzbasol@klu.edu.tr, ORCID: 000-0002-7523-4544

<sup>2</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, E-posta: esincumhuri.yalcin@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0457-4971

BAŞOL, O., YALÇIN, E. , (2020). Sendikaların Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 20(49) , 879-898. DOI: spcd.vi.591313

# THE IMPACTS OF TRADE UNION ON LABOR MARKET: A RESEARCH ON OECD COUNTRIES

---

## *Abstract*

The present research aims to determine the impact of trade union institutionalization (trade union density and collective bargaining coverage) on labor market indicators (long-term unemployment, labor market insecurity, employment rate, and personal earnings) for 2017 OECD countries. In the analysis of the data, SmartPLS Structural Equation Modeling program was conducted. According to reliability analysis results; outer loadings of the items vary from 0.8018 to 0.9304, the structure reliability values of the factors are 0.8593 and 0.8937, and internal consistency values are 0.6902 and 0.7634. Validity analysis results show that AVE values of variables are over 0.50 and the “square root” of AVE of each latent variable is greater than the correlations among the latent variables. The findings showed that in 2017 in OECD countries, trade union institutionalization does not have an impact on (t<1.96) negative employment indicators (long-term unemployment and labor market insecurity), whereas it contributes to the recovery (t: 4.52; r: 0.50) of the positive employment indicators (employment rate and personal earnings) and 25% of the change in positive employment indicators is explained by trade union institutionalization.

**Keywords:** *Trade Union, Labor market, OECD Countries*

## GİRİŞ

Sanayi döneminin başlangıcıyla birlikte dünyada önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşümler sonucunda; yaşam biçimi köylerden kentlere taşınmış, üretim, ev ölçeğinden fabrika ölçeğine geçmiş ve en önemlisi de çalışma hayatı tarladan fabrikaya dönüşmüştür. Bu dönüşümlerin bir yansıması olarak da daha önceden var olmayan bir çalışma ilişkisi ortaya çıkmış, insanlar kendilerinin sahip olduğu çalışma alanlarından, sermaye sahiplerinin elinde bulunan çalışma alanlarına, kendi zaman planlarından fabrikaların zaman planlarına, kendi çalışma isteklerinden, sermaye sahiplerinin çalışma isteklerine dayalı bir çalışma disiplinine geçiş yaşanmıştır.

Bahsi geçen bu dönüşüm çalışma hayatında düşük ücretli, aşırı ve uzun saatler süren, güvenceden yoksun ve kötü çalışma koşullarının doğmasına ve insafsızca gelişmesine neden olmuştur. Bu gelişmeler, hayatını kazanmak için yalnızca emeğe sahip olan bireyleri, sermaye sahiplerine kıyasla güçsüz kılmış ve en büyük gücü “emek” olan milyonlar, haklarını tek tek savunmaktan ziyade birlikte savunarak, birlik olmanın gücüyle ve toplu hareket etmenin kudretiyle, insani çalışma haklarını geri kazanmak için sendikaları kurmuşlardır. Sendikalar, sanayi devrimini takip eden yıllarda büyük güç kazanmış ve tahminlerin ilerisine geçerek yalnızca çalışanların hak ve çıkarlarını koruyan örgütler olmanın ötesine geçmiş; ülkedeki istihdam göstergelerinin iyileşmesine (örneğin ücretlerin artması, istihdam oranının artması, işsizliğin azalması, vb.) destek olan ekonomik aktörlerden birine dönüşmüştür.

1980’li yıllardan sonraki gelişmeler ise sendikalar yönünde esen rüzgarı tersine çevirmiştir. Bu dönemde ortaya çıkan neo-liberal ekonomik yaklaşımlar ve ekonomik sistemin dönüşümü; hizmetler sektörünün büyümesine, özelleştirme uygulamalarının artmasına, emek piyasasının esnekleşmesine, küresel rekabetin artmasına neden olmuş ve bunun bir yansıması olarak da sendikaların gücünde ve yoğunluğunda bir düşüş yaşanmaya başlanmıştır. Mevcut araştırma da *1970’lerin parlayan yıldızı olan sendikaların halen emek piyasası göstergeleri üzerinde iyileştirici etkisi var mıdır?* sorusuna yanıt aramaya çalışmaktadır.

Mevcut araştırma, 2017 yılı istatistikleri kullanılarak OECD ülkeleri için sendikal kurumsallaşmanın (sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamı)

emek piyasası göstergeleri (uzun dönemli işsizlik oranı, emek piyasasına olan güvensizlik, istihdam oranı ve işe bağlı kazançlar) üzerindeki etkisini belirlemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda önce sendikaların gelişim sürecine yer verilmiş, sonrasında sendikaların emek piyasası üzerindeki etkileri tartışılmış, araştırma yöntemi tanıtıldıktan sonra sonuçlar değerlendirilmiştir.

## 1. SENDİKALARIN GELİŞİM SÜRECİ

Çalışma ilişkilerinde ekonomik, sosyal hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesi için kurulan sendikaların kökeni, orta çağda var olan loncalara kadar dayanmaktadır. Sendikaların tarihsel gelişim sürecinde önemli yeri olan kurumlardan biri olarak loncalar, “aynı bölgede yaşayan esnaf ve zanaatkarların örgütlendiği orta çağ işgücü yapısının temelini oluşturan meslek organizasyonları” şeklinde tanımlanmaktadır (Özaydın, 2015, s. 31). Lonca sistemi; üretimde çalışan usta, kalfa ve çırakları kapsayan, usta niteliğindeki zanaatçıların kurdukları ve egemen oldukları, çalışma koşullarının ve ücretlerin düzenlendiği uygulamaları göstermektedir (Dertli, 2015, s. 28). Buna göre, çalışanların hak ve çıkarlarının korunması hem insani bir ihtiyaç hem de köklü bir gelenek olarak değerlendirilmektedir.

Sendikaların düşünsel kökeni her ne kadar 15. yüzyıldaki loncalara kadar uzansa da modern anlamda sendikalar sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkarak güçlenmeye başlamışlardır. Kapitalizmin iç dinamiğinin diyalektik bir gereği olarak ortaya çıkan sendikalar, bu diyalektiğin doğal bir sonucu olarak kapitalist sistemin genel seyrine paralel gelişim göstermişlerdir. Bu bağlamda, sendikalar zaman içinde yaşanan sosyo-ekonomik ve siyasal konjonktürün izdüşümlerini yansıtmaktadır. Dolayısıyla sendikaların gelişimini hem ekonomik hem de toplumsal dönüşümlerle birlikte ele almak gerekmektedir (Sevgi, 2019, s. 60).

Günümüzdeki anlamıyla sendikaların ortaya çıkması için sanayileşme, işçi sınıfı bilincinin gelişmesi ve demokratik koşulların sağlanması gibi bazı sosyo-ekonomik koşulların oluşması gerekmiştir. Tarihsel olarak bu koşullar ilk defa 18. yüzyılın ortalarında İngiltere’de olduğu için modern anlamda sendikalar ilk defa İngiltere’de kurulmuştur. Daha sonraki yıllarda Avrupa’nın farklı ülkelerinde ve ABD’de sendikalar kurularak gelişim göstermişlerdir (Tokol, 2017, ss. 22-23). İşçi sınıfının ve sendikaların ortaya çıkması hem ekonomik

hem de toplumsal olarak ciddi değişiklikleri beraberinde getirmiştir. 18. yüzyıl “en çok değişen ve en çok değiştiren” yüzyıl olarak çok önemli kırılma noktalarına tanıklık etmiştir (Ekin, 1989, s. 2).

18. yüzyılın ilk çeyreğinde yeni buluşların üretim üzerindeki artan etkisi ve buhar gücüyle çalışan aletlerin makineleşmiş endüstriyi doğurmasıyla “Sanayi Devrimi” kitlesel üretimi ortaya çıkarmıştır. Kitlesel üretim, işçi sınıfının oluşumunu tetiklemiş ve sendikaların kurulması için gerekli zemini hazırlamıştır. Aynı yüzyılın son çeyreğinde ise burjuva sınıfının, işçi sınıfının ve yoksul halkın desteğini alarak gerçekleşen “Fransız Devrimi”, günümüz ekonomi ve siyasi perspektifini etkileyen hayati bir kırılma noktası olmuştur. Sanayi devrimi, teknolojinin üretimde kullanılmasıyla ortaya çıkan ekonomik devrimle İngiltere’de başlamış ve Fransa’daki siyasal devrimle bütünleşmiştir. Sanayi devrimi ile oluşturulan yeni ekonomik düzene uygun politik zemin, Fransız devrimi ile sağlanmıştır. Biri Fransa’da, diğeri İngiltere’de başlayan ve ikisi arasında güçlü bağlantılar olan iki devrim, beraberinde getirdiği politik, ekonomik ve sosyal değişim ve dönüşümlerle insanlık tarihinde yeni bir devrin başlangıcı olmuştur (Smelser, 1959, s. 315; Aydoğanoğlu, 2009, ss. 25-27).

Geniş anlamda sendikalar; işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için işçi veya işverenlerin bir araya gelerek oluşturdukları kuruluşlardır (Koray, 2005, s. 239; Adal, 2015, s. 576; Tokol, 2015, s. 80; Önsal, 2017, s. 424). Dar tanıma göre ise sendikalar yalnızca ücretli çalışanların haklarını korumak ve iyileştirmek amacıyla kurulan kuruluşlardır (Webb ve Webb, 1920, p. 1). Dar tanımın içinde, iş güvenliği, tazminatlar ve haksız işten çıkarmalara karşı koruma kalkını olan bir örgüt yapısı vardır (Daud ve Tumin, 2013, p. 124). Ancak, bu noktada kültürel bir anlam farklılığını açıklamak da faydalı olacaktır. Buna göre, Fransa, İtalya ve İspanya gibi Latin dillerini konuşan ülkelerde sendika, “syndicat” ya da “sindicato” kelimeleriyle ifade edilir ve bu kavram hem işveren hem de işçi sendikalarını içerecek şekildedir, diğeri bir ifade ile geniş sendika kavramını göstermektedir. Ancak Almanya, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde ise sendika, işveren ve işçi için iki ayrı birim olarak düşünülmüştür ve bu nedenle işçi sendikaları “trade union”, işveren sendikaları ise “employers association” olarak betimlenmiştir (Adal, 2015, s. 576-577) diğeri bir ifade ile bu ülkelerde dar sendika kavramı kendini göstermektedir.

Sendikaya üyelik 1890'lerden 1960'lı yıllara kadar artış göstermiştir (Troy, 1965, p. 2). Bu tarihlere kadar sendikalar, üyelerine daha geniş haklar sunabilmiş, ücretleri, çalışma şartlarını ve çalışma saatlerini insani koşullara getirebilmek için büyük çaba göstermiştir. Nitekim çalışanların bilinç seviyesinin gelişmesine paralel olarak da işinden memnun olmayanlar, işten sağlanan faydanın artmasını isteyenler ve kariyer sorunlarının çözülmesini talep edenler bu taleplerini tek başlarına dile getirmek yerine sendikalara üye olup büyük mücadelenin parçası olmayı seçmişlerdir (Charlwood, 2002, p. 478-479; Biçerli, 2007, ss. 308-309; Aykaç, 2016, s. 11).

Sendikaların altın yılları 1970'lerde duraklamaya başlamış ve özellikle 1980'li yıllardan sonra küreselleşme ve liberalleşme eğilimlerinin yükselişi ve ayrıca üretimde esnekliği sağlama ve emek maliyetlerini düşürme adına esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması (örneğin, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, vb.) çalışma hayatına ilişkin kuralların değişmesine neden olmuş, böylece sendikalar sanayileşme sürecini tamamlamış ülkeler başta olmak üzere güç kaybetmeye başlamıştır (Schnabel, 2002, p. 3; Visser, 2006, p. 42-47; Çetin, 2015, s. 98). Nitekim Troy'un (1965) çalışmasının aksine daha yakın yıllarda sendikalara üye olan çalışan sayısı azalmaya başlamıştır. Örneğin, 2016 OECD verilerine göre, 2000 yılı ile 2014 yılı karşılaştırıldığında, OECD ülkelerinde sendikaya üyelik ortalama %18 azalmıştır. Ülkeler detaylıca incelendiğinde ise; sendikaya üye işçi oranında %2 (Belçika) ile %78 (Türkiye) arasında bir düşüş meydana gelmiş olup yalnızca Şili (%23 artış), İtalya (%7 artış) ve İspanya'da (%2 artış) sendikaya üye işçi oranında bir artışın meydana geldiği tespit edilmiştir (Başol, vd., 2018: 131).

Buradan hareketle 1800'lerde başlayan artan sendika üyeliğinin 2000'li yıllarda azalan sendika üyeliğine dönüştüğünü söylemek mümkündür. Nitekim birçok araştırma da bu durumu dile getirmektedir (Schnabel, 2002, p. 3; Visser, 2006, p. 42-47; Çetin, 2015, s. 98; Başol vd., 2018, s. 131). Bu gelişmelere ilave olarak, tarihsel süreç içerisinde, sendikaların emek piyasası göstergeleri üzerindeki etkisinin tartışması devam etmektedir.

## 2. SENDİKALARIN EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Sendikaların emek piyasasına etkileri üzerine gerçekleştirilen araştırmalar geniş bir zaman dilimini kapsamakta ve sendikaların ekonomik etkisini

anlamaya çalışmaktadır. Buna göre birçok araştırma, sendikaların büyümesiyle birlikte; nominal ücretler seviyesinin arttığını (Ashenfelter ve Pencavel, 1969; Bain ve Elsheikh, 1976; Carruth ve Schnabel, 1990; Ours, 1992; Berg, 1995), istihdam artışının yaşandığını (Sharpe, 1971; Stepina ve Fiorito, 1986; Carruth ve Disney, 1988; Armingeon, 1989), işsizliğin azaldığını (Sharpe, 1971; Bain ve Elsheikh, 1976; Carruth ve Disney, 1988; Carruth ve Schnabel, 1990) ülkenin verimliliğinin arttığını (Barth vd., 2017, p. 30) ve emek piyasasını iyileştirme yanlısı politikaların geliştiğini (Ashenfelter ve Pencavel, 1969; Bain ve Elsheikh, 1976; Stepina ve Fiorito, 1986; Armingeon, 1989; Carruth ve Schnabel, 1990; Berg, 1995) göstermiştir. Diğer bir ifade ile çalışanların çalışma koşullarını iyileştirme mücadelesi, ülkelerin emek piyasası göstergelerini iyileştiren bir etkene dönüşmüştür.

Ancak bazı araştırmalar sendikaların ekonomik göstergeler üzerindeki etkisinin 1990'lardan sonra azalmaya başladığını dile getirmektedir. Örneğin Tsuru (2002, pp. 200-201), sendikaların işten çıkma oranlarını azaltmadaki önemli rolünün artık geçerli olmadığını dile getirirken, Nakamura (2007, p. 10), sendikaların ücret konusunda da eskisi kadar etkili pazarlık yapmadığını tartışmaya açmaktadır. Çetintaş ve diğerleri işsizlikle mücadelede sendikaların rolünün gitgide kaybolduğunu (Çetintaş vd., 2008, s. 157) ve emek piyasasına olan güvensizliği gidermek için de bir alternatif olmadıklarını dile getirmektedir (Lehndorff, 2018, p. 34; Pernot, 2018, p. 52).

Bununla birlikte sendikaların emek piyasasına doğrudan müdahil olduğu bazı örnekler de bulunmaktadır. Örneğin Ghent Sistemi olarak bilinen sistem, sendikaların emek piyasasını doğrudan etkilediği özgün bir örnektir. Günümüzde sadece Belçika, Danimarka, İsveç ve Finlandiya'da uygulanan bu sistem, sendikaların yönetimi altında bir gönüllü işsizlik sigortasına dayanmaktadır. Ghent Sistemi'nde söz geçiren dört ülkede devlet tarafından desteklenen gönüllü işsizlik sigortası fonlarının sendikaların tasarrufuna bırakılması söz konusudur. Bu sistemde işsizlik sigortası fonları, devlet tarafından düzenlenmekle birlikte; genellikle sendikalar tarafından kurulmakta, yönetilmekte ve kontrol edilmektedir (Lind, 2006; Uçkan, 2007, s. 31). Sendikaların tasarrufu altında bulunan bu gönüllü işsizlik sigortası fonu, sendikalara doğrudan emek piyasası dinamiklerini etkileyebilme gücü kazandırmaktadır. Bu noktada önemli olan sendikaların bu sistem içinde

ne derece etkin olduğu ve bu fonları nasıl kullandığıdır. Ancak özellikle son yıllarda neo-liberal politikaların baskısı ve emek piyasasında esnekleşme politikalarının etkisiyle birlikte sendikaların giderek güç kaybetmesi Ghent Sisteminin sonunun geldiğine dair tartışmaları ortaya çıkarmıştır. Buna göre eskiye oranla güç kaybeden sendikalar gönüllü işsizlik sigortası fonu üzerindeki güçlerini yitirmektedirler (Böckerman ve Uusitalo, 2006; Lind, 2009).

Süre gelen tartışmalar mevcut araştırmanın da konusunu ortaya çıkarmaktadır. Buna göre mevcut araştırma, *1970'lerin parlayan yıldızı olan sendikaların halen emek piyasası göstergeleri üzerinde iyileştirici etkisi var mıdır?* sorusuna cevap aramaya çalışmaktadır. Bu temel amaç bağlamında ve alan yazındaki araştırma sonuçlarından hareketle; aşağıdaki iki hipotez ileri sürülmüştür.

*H<sub>1</sub>: Sendikalar, emek piyasasının pozitif göstergelerini (istihdam oranı ve kişisel kazançlar) arttırmaktadır.*

*H<sub>2</sub>: Sendikalar, emek piyasasının negatif göstergelerini (uzun dönemli işsizlik oranı ve emek piyasasına olan güvensizlik) azaltmaktadır.*

İleri sürülen hipotezlerden hareketle, mevcut araştırma, sendikal kurumsallaşmanın emek piyasası göstergeleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, sendikal kurumsallaşma, emek piyasasının unsurlarının temsilci kurumlar aracılığı ile kolektif hareket etmeyi ifade etmektedir. Dolayısıyla sendikal kurumsallaşma; işçi ve işveren sendikaları, devletin çalışma yaşamındaki rolü, toplu pazarlık, toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm mekanizmaları ve toplu iş sözleşmesi düzenin sağlanması gibi bir dizi konuyu içermekle birlikte (Tokol, 2017, ss. 2-3), işçi ile işveren arasındaki çatışmanın yok olmasını ifade etmemekte ve çatışmanın kurumsal ilişkiler çerçevesinde çözülmesi beklenmektedir. Bu durum taraflar arasındaki sosyo-ekonomik yapıya ilişkin bir ideolojik uyumun varlığını göstermektedir (Koray, 1987, s. 22). Sendikal kurumsallaşma kavramsal temelini endüstri ilişkileri teorilerinden olan sistem teorisinden almaktadır. Sistem teorisi, endüstri ilişkilerini hem kendine has bir “sistem” olarak tanımlamakta, hem de endüstri ilişkilerini kurumsal ilişkiler çerçevesinde ele almaktadır. Bu teoriye göre endüstri ilişkileri; mevcut ekonomik düzen içinde faaliyet gösteren, toplumla karşılıklı ilişki içinde olan, alt sistemlere ayrılan ve kendine özgü bir işleyişe



sahip olan sistem olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla sistem teorisi, endüstri ilişkilerini kendi kurumları ve kuralları olan kurumsal ilişkiler çerçevesi olarak ele almaktadır (Yıldırım, 1997, s. 87).

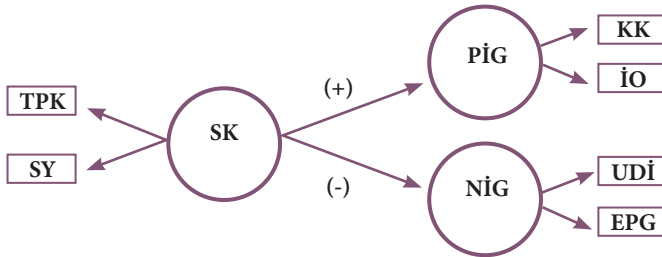
### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Mevcut araştırma, 2017 yılı OECD verilerini kullanarak, SmartPLS programı ve yapısal eşitlik modellemesi tekniği ile OECD ülkeleri için sendikal kurumsallaşmanın emek piyasası göstergeleri üzerindeki etkisini belirlemeyi hedeflemektedir. Araştırmada kullanılan faktörler ve değişkenler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1:** Faktörler ve Değişkenler

Faktörler	Değişkenler
Sendikal Kurumsallaşma (SK)	Sendikal Yoğunluk (SY) (%) Toplu Pazarlık Kapsamı (TPK) (%)
Pozitif İstihdam Göstergeleri (PİG)	İşe Bağlı Kişisel Kazançlar (KK) (\$) İstihdam Oranı (İO) (%)
Negatif İstihdam Göstergeleri (NİG)	Uzun Dönemli İşsizlik Oranı (UDİ) (%) Emek Piyasasına Olan Güvensizlik (EPG) (%)

Araştırma modeli kapsamında kullanılan faktörler ve değişkenler Tablo 1’de görülebilir. Araştırma kapsamında ileri sürülen modelde 2 bağımlı ve 1 bağımsız değişken bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan bağımlı değişkenler “pozitif istihdam göstergeleri” ve “negatif istihdam göstergeleri” iken, araştırmada kullanılan bağımsız değişken “sendikal kurumsallaşma” olarak belirlenmiştir.



**Şekil 1:** Araştırmanın Modeli

Şekil 1, araştırmanın modelini göstermektedir. Model kapsamında ileri sürülen bağımsız değişkenin (sendikal kurumsallaşma) iki alt değişkeni vardır. Bunlar sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamına giren çalışan oranlarıdır, bu iki değişken de yüzde (%) cinsinden ölçülmektedir.

Bu değişkenlerden ilki olan sendikal yoğunluk, sendikalı sayısının sendikalaşabilir işçi sayısına bölünmesiyle elde edilen bir orandır. Sendikal yoğunluk, özünde sendikalara üye olanların oranını göstermektedir. Bu nedenle sendikal yoğunluğun artması, sendikaya üye olan işçi sayısının arttığını, sendikal yoğunluğun azalması ise sendikaya üye olan işçi sayısının azaldığını göstermektedir ve bu oran 0 ile 100 arasında değişmektedir. İkinci değişken ise toplu pazarlık kapsamı oranıdır; bu değişken toplu pazarlık kapsamına girebilecek çalışan oranını göstermektedir. Bu oranın artması, toplu pazarlık kapsamına giren çalışan oranının artması, azalması ise toplu pazarlık kapsamına giren çalışan oranının azalması anlamına gelmektedir ve bu oran da 0 ile 100 arasında değişmektedir.

Bağımlı değişkenlerden ilki pozitif istihdam göstergeleridir; bu faktörün altında iki değişken vardır. Bu değişkenlerden ilki, kişisel kazançlardır. Değişken, yıllık ABD doları cinsinden ifade edilmektedir ve bireylerin işlerinden elde ettikleri ortalama kazancı göstermektedir. Bu değer artması işe bağlı kazançlarının artmasını, azalması ise işe bağlı kazançların düşmesini göstermektedir. İkinci değişken ise istihdam oranıdır; bu oran nüfusun ne kadarlık kısmının çalışma istek ve iradesinde olduğunu göstermektedir. Bu oranın artması nüfusun daha büyük kısmının çalışma isteğinde olduğunu, azalması ise çalışmak isteyen nüfus oranının azalması anlamına gelmektedir.

İkinci bağımlı değişken ise negatif istihdam göstergeleridir. Bu faktörün altında da iki değişken vardır. Bu değişkenlerden ilki, uzun dönemli işsizlik oranıdır. Bu oran, işsizlerin içinde ne kadarlık kısmının 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz olduğunu gösteren orandır ve bu oranın artması uzun süreli işsizliğin artması, azalması ise uzun süreli işsizliğin azalması anlamına gelmektedir. İkinci değişken ise emek piyasasına olan güvensizliktir. Bu oran, çalışanların emek piyasasına olan güven düzeyini göstermektedir. Bu oranın artması emek piyasasına olan güvensizliğin artması; azalması ise emek piyasasına olan güvensizliğin düşmesi anlamına gelmektedir ve bu oran 0 ile 100 arasında değişmektedir.

Açıklamalardan da görüleceği üzere, pozitif istihdam göstergeleri faktöründe meydana gelen bir artış emek piyasası göstergelerinin iyileştiğinin bir göstergesidir (örneğin, istihdam oranının artması). Negatif istihdam göstergeleri için ise, tam tersi bir durum söz konusudur. Buna göre, negatif istihdam göstergelerinde meydana gelen bir artış, emek piyasası göstergelerinin kötüleştiğini göstermektedir (örneğin, uzun dönemli işsizlik oranının artması).

Analiz için ihtiyaç duyulan veriler OECD (<http://stats.oecd.org>) veri tabanından alınmıştır. OECD üyesi olan bu 35 ülke; Almanya, ABD, Avustralya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Kore, Letonya, Lüksemburg, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, Şili, Türkiye, Yeni Zelanda ve Yunanistan'dır (OECD, 2017: 1).

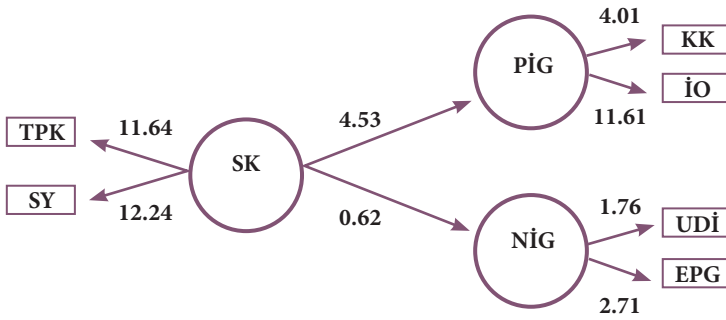
Verilerin analizinde ise SmartPLS yapısal eşitlik modellemesi programı kullanılmıştır (Ringle vd., 2005). Bu program örneklem sayısının kısıtlı olduğu, faktörleri oluşturan değişken (madde) sayısının 3'ten az olduğu ve verilerin normal dağılmasının beklenmediği durumlarda tercih edilen bir yapısal eşitlik modellemesi analiz programıdır (Kwong ve Wong, 2013, p. 3; Dülgeroğlu ve Başol, 2017, s. 296). SmartPLS, kısmi en küçük kareler yöntemini kullanmakla birlikte; hem her bir değişkenin ölçümünde kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğini hem de modeldeki değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ve anlamlılık düzeyini eşzamanlı olarak değerlendirmektedir (Bal vd., 2012, s. 40). SmartPLS ile tahmin edilen modellerde, modelin uygunluğu için uyum iyiliği kriterleri aranmamakta, bunun yerine madde güvenilirliği, yapı güvenilirliği, ortak varyans, ortak varyansın karekökü ve t değerleri kullanılmaktadır (Dülgeroğlu, 2017, s. 59-60). İlaveten, daha çok mikro verilerin analizinde kullanıldığı düşünülen yapısal eşitlik modellemesi tekniğinin makro verilerin analizinde kullanıldığı araştırmalar da mevcuttur (Fox ve Weisberg, 2001; Fukac ve Pagan, 2010; Başol, 2018).

Bu araştırmanın kısıtları incelendiğinde, yalnızca 2017 yılına ilişkin 6 göstergelyi ve OECD ülkelerini kapsamaktadır. Dolayısıyla sonuçların uzun yıllara genelleştirilebilmesi ya da dünyadaki tüm ülkeler ve refah rejimleri için geçerli bir model olarak görülmesi mümkün değildir. Ayrıca mevcut araştırma

makro veriler üzerinden bir analiz gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda Ghent sistemi sadece dört ülkede uygulanan bir sistem olduğu için yapılan makro analize dahil edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle Ghent Sistemi'nin emek piyasasına olan etkisi değerlendirme dışında bırakılmıştır.

#### 4. BULGULAR

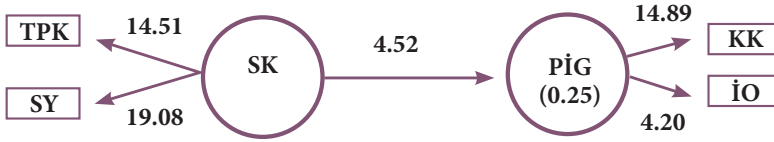
Araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlara yer verilmiştir ve Şekil 2, araştırma modeline ilişkin tahmin edilen t değerlerini göstermektedir.



Case: 35, Bootstrapping: 5000 olarak tahmin yapılmıştır (Hair vd., 2011, s. 145).

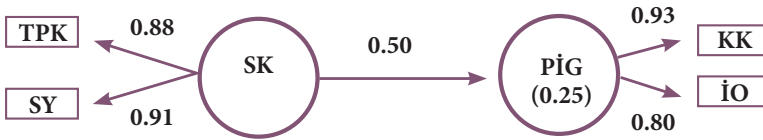
#### Şekil 2: Araştırma Modeline İlişkin t Değeri Sonuçları

Şekil 2, araştırma modeline ilişkin t değeri sonuçlarını göstermektedir. SmartPLS'de tahmin edilen model sonuçlarının geçerli olabilmesi için değişken-faktör ve faktör-faktör bağlarının anlamlı olması gerekmektedir ( $t > 1.96$ ). Şekil 2'deki sonuçlar incelendiğinde, sendikal kurumsallaşmanın, negatif istihdam göstergeleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ( $t: 0.62$ ); ayrıca negatif istihdam göstergelerini oluşturan uzun dönemli işsizlik oranı değişkeninin bağ katsayısının da anlamlı olmadığı ( $t: 1.76$ ) görülmüştür. Şekil 2'deki sonuçlardan hareketle  $H_2$  hipotezinin reddedildiğini söylemek mümkündür. SmartPLS programında tüm yolların anlamlı olması gerekliliği bulunduğu için negatif istihdam göstergeleri değişkeni modelden çıkarılıp yeniden tahmin yapılmıştır.



**Şekil 3:** Düzeltilmiş Araştırma Modeline İlişkin t Değeri Sonuçları

Şekil 3, düzeltilmiş araştırma modeline ilişkin t değerleri sonuçlarını göstermektedir. Buna göre sendikal kurumsallaşmanın pozitif istihdam göstergeleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (t: 4.52).



**Şekil 4:** Düzeltilmiş Araştırma Modeline İlişkin Katsayı Sonuçları

Şekil 4, düzeltilmiş araştırma modeline ilişkin katsayı sonuçlarını göstermektedir. Buna göre sendikal kurumsallaşma, pozitif istihdam göstergelerini olumlu yönde (r: 0.50) etkilemektedir ve pozitif istihdam göstergelerinde meydana gelen değişimin %25'i sendikal kurumsallaşma tarafından açıklanmaktadır. Ancak, SmartPLS programında modelin anlamlılığı yalnızca t değerleri ve katsayı değerlerinden hareketle belirlenmemektedir. Buna göre SmartPLS'de bir modeldeki maddelerin güvenilir olabilmesi için maddelere ilişkin harici yüklerinin 0.70'den yüksek olması gerekmektedir (Hulland, 1999). Modeldeki faktörlerin güvenilir olması için ise yapı güvenirlilik ve içsel tutarlık değerlerinin 0.70'den yüksek olması gerekmektedir (Bagozzi ve Yi, 1989).

**Tablo 2:** Düzeltilmiş Araştırma Modeline İlişkin Güvenirlilik Göstergeleri

		Değişken Güvenirliliği	Yapı Güvenirliliği	Cronbach's Alpha
Faktörler	Değişkenler	Harici Yükler		
Pozitif İstihdam Göstergeleri (PİG)	İO	0.8018	0.8593	0.6902
	KK	0.9304		
Sendikal Kurumsallaşma (SK)	TPK	0.8840	0.8937	0.7634
	SY	0.9135		

Tablo 2, düzeltilmiş araştırma modeline ilişkin güvenilirlik göstergelerini göstermektedir. Sonuçlar, değişkenlerin harici yüklerinin 0.8018 ile 0.9304 arasında değiştiğini; faktörlerin yapı güvenilirlik değerlerinin 0.8593 ve 0.8937 olduğunu, içsel tutarlık değerlerinin de 0.6902 ve 0.7634 olduğunu göstermiştir. Buradan hareketle değişkenlerin ve faktörlerin geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

SmartPLS’de tahmin edilen modelin geçerli olması için ise çıkarılan ortak varyans (AVE) değerinin 0.50’den yüksek olması (Bagozzi ve Yi, 1989) ve çıkarılan ortak varyans değerinin karekökünün ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olması (Fornell ve Larcker, 1981) gerekmektedir.

**Tablo 3:** Düzeltilmiş Araştırma Modeline İlişkin Geçerlik Göstergeleri

Faktörler	Yakınsak Geçerliği	Diskriminant Geçerliği	
		1	2
	AVE		
1. Pozitif İstihdam Göstergeleri (PİG)	0,7543	<b>0,8685</b>	0,5029
2. Sendikal Kurumsallaşma (SK)	0,8079	0,5029	<b>0,8988</b>

Tablo 3 düzeltilmiş araştırma modeline ilişkin geçerlik göstergelerini göstermektedir. Buna göre sendikal kurumsallaşma ve pozitif istihdam göstergeleri değişkenlerinin çıkarılan ortak varyans (AVE) değerleri 0.50’den yüksektir ve çıkarılan ortak varyans değerinin karekökü ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksektir. Buradan hareketle modelin geçerli bir yapısının olduğunu söylemek mümkündür.

Modele ilişkin tüm geçerlik ve güvenilirlik istatistikleri sağlandığı için modeli yorumlamak mümkündür. Buna göre, sendikal kurumsallaşma, pozitif istihdam göstergelerini iyileştirmektedir (t: 4.52; r: 0.50) ve pozitif istihdam göstergelerinde meydana gelen değişimin %25’i sendikal kurumsallaşma tarafından açıklanmaktadır. Dolayısıyla  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Ancak, sendikal kurumsallaşmanın, negatif istihdam göstergeleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı (t: 0.62) da bulgular arasındadır, dolayısıyla  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir.

## 5. TARTIŞMA

2017 yılı istatistikleri kullanılarak OECD ülkeleri için sendikal kurumsallaşmanın emek piyasası göstergeleri üzerindeki etkisini belirlemeyi hedefleyen mevcut araştırma; iki önemli bulguyu göstermiştir. Analiz sonuçlarına göre, sendikal yoğunluk ve toplu pazarlığa dahil olan çalışan oranında meydana gelen bir artış; işe bağlı kazançları ve istihdam oranını arttırmaktadır. Buradan hareketle sendikaların halen temel varlık alanları üzerinde etkinlik sahibi kurumlar olduklarını söylemek yerinde olacaktır. Bilindiği gibi sendikaların klasik amacı ücretleri iyileştirmek ve keyfi işten çıkarmaların önüne geçmektir. Nitekim iki yüzyıldan daha önce bu sebeple kurulmuş olan sendikalar hala varlıklarını devam ettirmektedir. Elde edilen sonuç, günümüzde, OECD ülkelerinde sendikaların halen bu iddiasını sürdürdüğünü göstermiştir.

Elde edilen bu bulgu yazındaki araştırmaların görece daha eski olanlarıyla benzerlik göstermektedir. Nitekim 1990'ların sonuna kadar gerçekleştirilen araştırmaların çoğunluğu, sendikaların büyümesiyle birlikte; ücretler seviyesinin arttığını (Ashenfelter ve Pencavel, 1969; Bain ve Elsheikh, 1976; Carruth ve Schnabel, 1990; Ours, 1992; Berg 1995) ve istihdam artışının yaşandığını (Sharpe, 1971; Stepina ve Fiorito, 1986; Carruth ve Disney, 1988; Armingeon, 1989) dile getirmektedir. Ancak 2000'li yıllarda gerçekleştirilen araştırmaların çoğunluğu ise sendikaların istihdamı artırma rolünün artık geçerli olmadığını dile getirirken (Tsuru, 2002, pp. 200-201), sendikaların ücret konusunda da eskisi kadar etkili pazarlık yapamadığını göstermektedir (Nakamura, 2007, p. 10; Müller ve Platzer, 2018, p. 320).

Elde edilen bir diğer bulgu ise sendikal yoğunluk ve toplu pazarlığa dahil olan çalışan oranında meydana gelen bir artışın uzun dönemli işsizlik oranı ve emek piyasasına olan güvensizlik üzerinde etkisiz kalmasıdır. Bu özel bulgu da 2000'li yıllardaki alan yazındaki araştırmaların bazılarıyla uyum göstermektedir. Yazındaki 1990'lı yıllara dek gerçekleştirilen araştırmalar; sendikaların artmasına bağlı olarak işsizliğin azaldığını (Sharpe, 1971; Bain ve Elsheikh, 1976; Carruth ve Disney, 1988; Carruth ve Schnabel, 1990) ve emek piyasasını iyileştirme yanlısı politikaların geliştiğini (Ashenfelter ve Pencavel, 1969; Bain ve Elsheikh, 1976; Stepina ve Fiorito, 1986; Armingeon, 1989;

Carruth ve Schnabel, 1990; Berg, 1995) göstermiştir. Ancak 2000’li yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar sendikaların eski iddialı yapısının artık var olmadığını; işsizlikle mücadelede sendikaların rolünün gitgide kaybolduğunu (Çetintaş vd., 2008, s. 157) ve emek piyasasına olan güvensizliği gidermek için de bir alternatif olmadıklarını dile getirmektedir (Lehndorff, 2018, p. 34; Pernot, 2018, p. 52). Yine aynı yıllarda bazı yazarlar ise sendikaların emek piyasası üzerindeki etkilerinin, ülkedeki işsizlik sigortası uygulanma biçimleriyle ilgili olduğunu belirtmektedir. Buna göre, Belçika, Danimarka, İsveç ve Finlandiya’da uygulanan Ghent sistemi sendikal kurumsallaşma vasıtası ile işsizlik oranlarını azaltmaktadır (Böckerman ve Uusitalo, 2005, p. 5; Vandaele, 2006, s. 647; Uçkan, 2007, s. 30; Lind, 2009, p. 513).

Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde; 1970’lerde altın çağını yaşayan ve emek piyasası göstergelerini iyileştiren sendikaların, 2017 yılında OECD ülkeleri için aynı işlevi kısmen sürdürmekte olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, OECD ülkeleri için emek piyasasının pozitif göstergelerini (işe bağlı kazançlar ve istihdam oranı) iyileştirmek için sendikalar halen bir opsiyon olarak gözükürken, negatif göstergelerini (uzun dönemli işsizlik oranı ve emek piyasasına olan güvensizlik) iyileştirmek için bir çare olarak etkisiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 6. GELECEK ARAŞTIRMALAR

Bu araştırma yalnızca 2017 yılı için ve yalnızca OECD ülkeleri için gerçekleştirilmiştir. Ancak gelecekteki çalışmaların daha geniş bir zaman dilimini kapsaması ve daha fazla ülkeyi içermesi, sendikaların emek piyasası göstergeleri üzerindeki etkisini anlamak adına daha faydalı olabilir. Ayrıca, refah rejimlerine göre (örneğin, liberal refah devleti, sosyal demokrat refah devleti) bu analizlerin yapılması sendikaların ekonomik etkilerinin refah rejimlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını da anlama imkanı sunabilir. İlaveten, işsizlik sigortası uygulanma biçimine göre (Ghent sistemi, sigorta sistemi, sosyal yardım sistemi) ilgili analizlerin yapılması da sendikaların ekonomik etkilerinin bu bağlamda nasıl şekillendiğini görme imkanı yaratabilir. Son olarak yapısal kırılmaları ve ekonomik krizleri içeren dönemlerden öncesi ve sonrasına ilişkin verilerin analiz edilmesi yapısal kırılmaların ve ekonomik krizlerin etkilerinin incelemesi bağlamında literatüre önemli bir katkı sunabilir.



## KAYNAKÇA

- Adal, Z. (2015). İnsan Kaynakları Yönetiminin Hukuki Boyutları. Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A.C., Özçelik, A.O., DüNDAR, G., Ataay, İ.D., Adal, Z., Tüzüner, L. (Ed.), İnsan Kaynakları Yönetimi (ss. 499-618). İstanbul: Beta Yayınları.
- Armingeon, K. (1989). Trade Unions Under Changing Conditions: the West German Experience, 1950-1985. *European Sociological Review*, 5(1), 1-23.
- Ashenfelter, O., Pencavel, J.H. (1969). American Trade Union Growth: 1900-1960. *Quarterly Journal of Economics*, 83(3), 434-448.
- Aydoğanoglu, E. (2009). *Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Aykaç, M. (2016). Endüstri İlişkileri ve Karşılaştırmalı Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi. Tiyek, R. (Ed.), *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri* (ss. 5-26). Bursa: Dora Yayınları.
- Bagozzi, R.P., Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bain, G.S., Elsheikh, F. (1979). An Inter-industry Analysis of Unionisation in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 17(2), 137-157.
- Bal, C.G., Ada, S., Çelik, A. (2012). Bilişim Sistemleri Başarı Modeli ve Aile Hekimliği Bilişim Sistemleri. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 35-46.
- Barth, E., Bryson, A., Dale-Olsen, H. (2017). *Union Density, Productivity and Wages*. IZA Discussion Paper, No: 11111, Bonn Germany.
- Başol, O. (2018). An Evaluation on Life Satisfaction in OECD Countries. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 20(3), 67-86.
- Başol, O., Gümüş, İ., Çakır, N.N. (2018). The Relationship Between Unionization and Job Satisfaction: A Research On Blue Collar Employees. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 129-143.
- Berg, A. van den (1995). *Trade Union Growth and Decline in the Netherlands*. Tinbergen Institute Research Series, Book Number 101, Amsterdam, Netherland.
- Biçerli, M.K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Böckerman, P., Uusitalo, R. (2005). *Union Membership and the Erosion of the Ghent System: Lessons from Finland*. Työpapereita Working Papers. Labor Institute for Economic Research.

- Böckerman, P., Uusitalo, R. (2006). *Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland*. *British Journal of Industrial Relations*, 44, 283-303.
- Carruth, A., Disney, R. (1988). Where Have Two Million Trade Union Members Gone?. *Economica*, 55(1), 1-19.
- Carruth, A., Schnabel, C. (1990). Empirical Modelling of Trade Union Growth in Germany, 1956-1986: Traditional versus Cointegration and Error Correction Methods. *Weltwirtschaftliches Archiv*, 126(2), 326-346.
- Charlwood, A. (2002). Why Do Non-union Employees Want to Unionize: Evidence from British. *British Journal of Industrial Relation*, 40, 463-491.
- Çetintaş, H., Şenkal, A., Başel, H. (2008). Unionization, Unemployment and Economic Growth; Case of Turkey. *Serbian Journal of Management*, 3(2), 157-170.
- Daud, Z., Tumin, S. (2013). The Relationship Between Employees' Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company's Experience. *International Journal of Business and Social Science*, 4(13), 124-134.
- Dertli, N. (2015). Dünyada Çalışma İlişkileri: Sanayi Devrimi'nden 1945'e Kadar. Makal, A. (Ed.), *Çalışma İlişkileri Tarihi* (ss. 27-53) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2658.
- Dülgeroğlu, İ. (2017). Son Tüketicilerin Değer Bilinci ve Fiyat-Kalite İlişkilerinin İnternet Üzerinden Satın Alma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kırklareli İlinde Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 53-63.
- Dülgeroğlu, İ., Başol, O. (2017). İş Stresi ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısının Yansımaları: Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(2), 293-304.
- Ekin, N. (1989). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fox, J., Weisberg, S. (2011). *An R Companion to Applied Regression*. USA: Sage Publication.
- Fukac, M., Pagan, A. (2010). *Structural Macro-Econometric Modelling in a Policy Environment*. Research Working Paper of the Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Research Department.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2011). PLS- SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. İstanbul: İmge Kitabevi.
- Koray, M. (1987). *Endüstri İlişkileri*. İzmir: Karınca Matbaacılık.
- Kwong, K., Wong, K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(Technical Note 1), 1-32.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H., Schulten, T. (2018). European Trade Unions in a Time of Crises an Overview. Lehndorff, S., Dribbusch, H., Schulten, T. (Ed.), *Rough Waters European Trade Unions in a Time of Crises* (pp. 7-38). European Trade Union Institute, Brussels Belgium.
- Lind, J. (2006). The Ghent System in the Nordic Countries- Still a Vehicle for Trade Unions to Recruit Members?. Industrial Relations in Europe Conference (IREC). The Future of Social Models. (Ed. M. Stanojević ve J.N. Bergoç). Conference Proceedings, University of Ljubljana.
- Lind, J. (2009). The End of the Ghent System As Trade Union Recruitment Machinery?. *Industrial Relations Journal*, 40(6), 510-523.
- Müller, T., Platzter, H.W. (2018). The European Trade Union Federations: Profiles and Power Resources – Changes and Challenges in Times of Crisis. Lehndorff, S., Dribbusch, H., Schulten, T. (Ed.), *Rough Waters European Trade Unions in a Time of Crises* (pp. 303-329). European Trade Union Institute, Brussels Belgium.
- Nakamura, K. (2007). Decline or Revival?: Japanese Labor Unions. *Japan Labor Review*, 4(1), 7-22.
- OECD (2017). *Multilingual Summaries How's Life 2017 Measuring Well-being*. OECD Publishing.
- Ours, Jan C. van (1992). Union Growth in The Netherlands 1961-1989. *Applied Economics*, 24(9), 1059-1066.
- Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Ankara: TAEM Yayınları.
- Özaydın, M.M. (2015). Sosyal Politikanın Dünyadaki Tarihsel Gelişimi. Oral, A.İ., Şişman, Y. (Ed.), *Sosyal Politika-1* (ss. 29-57). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2621.

- Pernot, J.M. (2018). France's Trade Unions in the Aftermath of the Crisis. Lehndorff, S., Dribbusch, H., Schulten, T. (Ed.), *Rough Waters European Trade Unions in a Time of Crises* (pp. 39-64). European Trade Union Institute, Brussels Belgium.
- Ringle, C.M., Wende, S., Will, A. (2005). *SmartPLS 2.0.M3*. Hamburg: SmartPLS, <http://www.smartpls.de>.
- Schnabel, C. (2002). *Determinants of Trade Union Membership*. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Discussion Paper, No: 15.
- Sevgi, H. (2019). Sosyal Medya ve Sendikalar: Facebook Etkinlik Analizi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 21(1), 57-72.
- Sharpe, I.G. (1971). The Growth of Australian Trade Unions: 1907-1969. *Journal of Industrial Relations*, 13(2), 138-154.
- Smelser, N.j. (1959). *Social Change in the Industrial Revolution An Application of Theory to the British Cotton Industry*. Chicago: The University Of Chicago Press.
- Stepina, L.P., Fiorito, J. (1986). Toward a Comprehensive Theory of Union Growth and Decline. *Industrial Relations*, 25(3), 248-264.
- Tokol, A. (2015). Sosyal Politikanın Tarafları. Tokol, A., Alper, Y. (Ed.), *Sosyal Politika* (ss. 79-101). Bursa: Dora Yayınevi.
- Tokol, A. (2017). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Troy, L. (1965). Trade Union Membership 1897-1962. *NBER*, 1-10.
- Tsuru, Y. (2002). *Non-unionization of Labor-Management Relations*. Tokyo: Toyo Keizai Shinposha.
- Uçkan, B. (2007). İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi. *Çalışma ve Toplum*, 2007(3), 29-57.
- Vandaele, K. (2006). A Report from the Homeland of the Ghent System: Unemployment and Union Membership in Belgium. *Transfer*, 4(6), 647-657.
- Webb, S., Webb, B. (1920). *The History of Trade Unionism*. New York: Longman Green&Co.
- Yıldırım, E. (1997). Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme. Sakarya: Değişim Yayınları.