



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**SENDİKAL HAKLAR ÇERÇEVESİNDE
TÜRKİYE'DE GREVLERİN İŞGÜCÜ
VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: EN KÜÇÜK KARELER
YÖNTEMİ İLE ANALİZ**

Büşra ÇAKIR

195017007

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Yasin YILMAZ

Bandırma 2022

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

SENDİKAL HAKLAR ÇERÇEVESİNDE
TÜRKİYE’DE GREVLERİN İŞGÜCÜ
VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: EN KÜÇÜK KARELER
YÖNTEMİ İLE ANALİZ

Büşra ÇAKIR
195017007

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Yasin YILMAZ

Bandırma 2022

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (13/06/2022)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

İmzası

ÖZET

SENDİKAL HAKLAR ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE’DE GREVLERİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİ İLE ANALİZ

Büşra ÇAKIR

Sanayi devrimiyle birlikte hızla gelişen teknoloji, rekabet ortamının oluşmasına ve buna bağlı olarak işgücü verimliliğinin öneminin artmasına neden olmaktadır. İşgücü verimliliği hayatın her alanında önemli bir unsur haline gelmiş ve en büyük girdi kaynağı insan olduğu için birçok faktörden etkilenmiştir. Çalışanların refahını artırmayı amaçlayan sendikalar ise bu faktörler içerisinde yerini almaktadır.

Çalışmada, sendikaların en güçlü silahı olan grev hakkının Türkiye’de işgücü verimliliğine etkisini ölçmek ve analiz etmek hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda nicel veri yöntemlerinden ekonometrik bir model kurulmuştur.

1988-2018 yılları arasında Türkiye’de gerçekleşen grev verileri ele alınarak gerçekleştiren bu çalışmada, etkinin boyutunu ölçebilmek için regresyon analizinde en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda değişkenler arasındaki ilişki anlamlı bulunmuş ve Türkiye’de gerçekleşen grevlerdeki %1’lik artışın işgücü verimliliğini %1,41 oranında azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca grevlerin gerçekleşmediği dönemde işgücü verimliliğinin artma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma, Sendikal Haklar, Grev, Verimlilik, İşgücü Verimliliği

ABSTRACT

THE EFFECT OF STRIKES ON LABOR PRODUCTIVITY IN TURKEY IN THE FRAMEWORK OF TRADE UNION RIGHTS: ANALYSIS WITH THE LEAST SQUARES METHOD

Büşra ÇAKIR

Technology, which has developed rapidly with the industrial revolution, leads to the formation of a competitive environment and therefore the importance of labor productivity increases. Workforce productivity has become an important element in all areas of life and is affected by many factors because the biggest source of input is human. Unions aimed at improving the well-being of employees are among these factors.

In this study, it is aimed to measure and analyze the impact of the right to strike, which is the most powerful weapon of trade unions, on labor productivity in Turkey. In line with this goal, an econometric model from quantitative data methods has been established.

In this study, which was carried out by addressing the strike data that took place in Turkey between 1988 and 2018, the smallest squares method was used in regression analysis to measure the size of the effect. As a result of the analysis, the relationship between the variables was found to be significant and it was determined that the 1% increase in strikes in Turkey reduced labor productivity by 1.41%. In addition, it was concluded that labor productivity tended to increase during the period when the strikes did not take place.

Keywords: Unionization, Union Rights, Strike, Productivity, Labor Productivity

ÖNSÖZ

Sanayi devrimi ile kırsal yaşamdan kentleşmeye geçilmiş ve hiç yaşanmadığı kadar hızlı toplumsal dönüşümler gerçekleşmiştir. Nüfus artışının hız kazanması, yeni ihtiyaçların doğmasına neden olmuştur. Bu bağlamda yeni ihtiyaçlara “minimum girdi maksimum çıktı” ile karşılık vermek isteyen sermaye sahipleri arasında rekabet ortamı doğmuş ve yeni metotlar arayışı içine girmişlerdir. Verimliliğin sağlanabilmesi ve devam ettirilebilmesi için en temel kaynak insan(işgücü) olarak kabul edilmiştir. İşgücü verimliliği, çalışan refahını artırmak için faaliyette bulunan sendikalar dâhil olmak üzere olumlu olumsuz birçok faktörden etkilenmektedir. Çalışmada neo-klasikler tarafından işgücü verimliliğini olumsuz etkilediği savunulan grevlerin, Türkiye’de nasıl bir etkisi olduğu konu alınmaktadır. Grev ve işgücü verimliliği üzerine yapılan çalışmaların azlığı ve Türkiye’de bu konu üzerine yapılmış çalışmanın bulunamaması, tez konusunu belirlemede temel neden olmuştur.

Bu çalışmayı bilimsel temeller ışığında şekillendiren, çalışmanın planlaması ve gerçekleşmesi aşamasında her türlü desteği sağlayan, yüksek lisans eğitimim boyunca tüm sorunlarımda aile bireyi gibi yardımcı olan ve her karamsarlığımda beni tekrardan cesaretlendiren, farklı projelerde yer almam ve tecrübe kazanmam için yardımcı olan sevgili danışmanım Doç. Dr. Yasin Yılmaz’a saygı, sevgi ve sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Tez süresinde ekonometrik alanda yardım aldığım, aynı zamanda hiçbir desteğini esirgemeyen ve ikinci danışmanım gibi hissettiren Arş. Gör. Abdullah Miraç Bükey’e en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Yüksek lisans eğitimimde yardımlarını ve desteğini esirgemeyen, tecrübeleriyle yol gösteren Doç. Dr. Betül Yılmaz’a sonsuz teşekkür ediyorum. Ayrıca tez sürecimde manevi anlamda tüm tecrübelerini bana aktararak cesaretlendiren, özgüven aşılayan ve her türlü konuda desteklerini esirgemeyen Ömer Faruk Eğri’ye teşekkürü bir borç bilirim. Tüm yaşamamım boyunca her daim desteklerini hissettiğim ve türlü fedakârlıkta bulunan aileme, beni motive etmek ve başarabileceğime inanmam için her türlü çabayı sarf eden arkadaşlarıma ve ailem gibi hissettirenlere tüm minnettarlığımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Büşra ÇAKIR

Bandırma/BALIKESİR

13.06.2022

İÇİNDEKİLER

Sayfa

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI.....	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar	x
GRAFİKLER.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKALAŞMA, SENDİKAL HAKLAR, GREV

1. TÜRKİYE’DE SENDİKALAŞMA VE SENDİKAL HAKLAR	4
1.1. Sendika Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	4
1.2. Türkiye’de Sendikalaşma	10
1.3. Türkiye’de Sendikal Haklar.....	14
2. GREV	16
2.1. Grev Kavramı ve Unsurları	16
2.2. Grev Türleri	20
2.3. Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi	22
2.4. Türkiye’de Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi.....	24
2.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	24
2.4.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	26
2.4.2.1. 1923-1947 Dönemi	26
2.4.2.2. 1947-1960 Dönemi	27
2.4.2.3. 1960-1980 Dönemi	28
2.4.2.4. 1980 Sonrası Dönem	30
2.5. Türkiye’de Grev ile İlgili Sınırlamalar	32

2.5.1. Genel Olarak ve Anayasa’da Yer Alan Sınırlamalar	32
2.5.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Yer Alan Grev Yasakları	33
2.5.2.1. Sürekli Grev Yasakları	33
2.5.2.2. Geçici Grev Yasakları	35
2.5.3. Diğer Kanunlarda Yer Alan Grev Yasakları.....	35
2.5.4. Grev Yasaklarına Uyulmamasının Sonuçları.....	36
2.5.4.1. Hukuki Bakımdan Sonuçları	36
2.5.4.2. Cezai Bakımdan Sonuçları	37

İKİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

1. VERİMLİK KAVRAM VE KAPSAM.....	39
2. VERİMLİLİK TÜRLERİ.....	42
2.1. Hammadde ve Malzeme Verimliliği	42
2.2. Makine ve Teçhizat Verimliliği.....	43
2.3. Yönetim ve Organizasyon Verimliliği	43
2.4. İşgücü Verimliliği.....	44
3. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN ÖNEMİ	45
4. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR ..	46
4.1. Sanayi Devrimi Öncesi İşgücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Yaklaşımlar.....	46
4.2. Sanayi Devrimi Sonrası İşgücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Yaklaşımlar.....	48
4.3. Güncel Yaklaşımlar	56
5. SENDİKALARIN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ.....	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKAL HAKLAR ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE’DE GREVLERİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİNİN EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİ İLE ANALİZİ

1. GREV- İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ İLİŞKİSİ TEORİSİ.....	62
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	63

3. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE GREV VERİLERİNİN ELDE EDİLMESİ VE YÖNTEM.....	72
4. TÜRKİYE’DE GREVLERİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ ÜZERİNE REGRESYON ANALİZİ: EKK YÖNTEMİ.....	75
4.1. Ekonometrik Varsayımlardan Sapmaların Sınanması.....	75
4.1.1. Yapısal Kırılma Testi.....	75
4.1.2. Spesifikasyon Testi	76
4.1.3. Normallik Testi	76
4.1.4. Otokorelasyon Sınaması	77
4.1.5. Sabit Varyans Sınaması	77
4.2. İstatistiksel Analiz	78
4.2.1. Modelin Genel Olarak Anlamlılığının Testi(F-Testi).....	79
4.2.2. Parametrelerin Anlamlılık Testleri(T-Testi)	79
4.2.3. Belirginlik Katsayılarının Yorumlanması.....	79
4.3. Katsayıların Yorumu	80
SONUÇ	81
KAYNAKÇA	84

TABLÖLAR

Tablo 1.1: 1947-1962 Yılları Arası Türkiye'de Sendikalaşma Oranları	11
Tablo 1.2: 1963-1980 Yılları Arası Türkiye'de Sendikalaşma Oranları	12
Tablo 1.3: 1984-2020 Yılları Arası Türkiye'de Sendikalaşma Oranları	13
Tablo 1.4: 1984-2018 Yılları Arası Grev Uygulamaları	31
Tablo 3.1: Grev ve İşgücü Verimliliği Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	65
Tablo 3.2: Sendikalaşma ve İşgücü Verimliliği İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	70
Tablo 3.3: Ramsey Reset Testi.....	76
Tablo 3.4: Jarque-Bera Normallik Testi.....	76
Tablo 3.5: Breusch-Godfrey Otokorelasyon Testi	77
Tablo 3.6: Sabit Varyans Testi	77
Tablo 3.7: Modelin Genel Tahmini	78

GRAFİKLER

Grafik 3.1: Türkiye'de İşgücü Verimliliğinin Yıllar İçerisindeki Seyri.....	73
Grafik 3.2: Türkiye'de Grevde Kaybolan İşgünü Sayısının Yıllar İçerisindeki Seyri	74
Grafik 3.3: Cusum ² Testi	75



KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İETT	: İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeleri
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
PERT	: Program Değerlendirme ve İnceleme Teknikleri (Program Evaluation and Review Techniques)
PDCA	: PUKÖ Döngüsü Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (Plan-Do-Check-Act)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde önemli toplumsal değişimler yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir. Sanayi devrimi, bu toplumsal değişimler içerisinde önemli bir konuma sahiptir. Sanayi devriminin gerçekleşmesinden itibaren değişimlerin çok hızlı bir şekilde ilerlemesi, yaşanan bu değişimlerin insanın bulunduğu her alanda etkisini göstermesine neden olmaktadır.

Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle birlikte teknolojik yeniliklerin hız kazanması, rekabet ortamının artmasına neden olmuştur. Rekabette üstün olmak isteyen sermaye sahipleri, güçlerini artırabilmek için geleneksel üretim anlayışına alternatif olarak yeni metotlar bulmaya çalışmıştır. Bu metotlardan en önemlisi, verimlilik artışı olmuştur. Verimlilik, ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmesinde önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Minimum girdiyle maksimum çıktıyı elde etmek isteyen işletmeler, rekabet ortamında geri kalmamak ve karlılıklarını artırmak için eldeki kaynakları en verimli şekilde kullanmak zorundadır. Verimliliğin en önemli unsuru ise insandır. İnsan(işgücü), en temel verimlilik kaynağı olarak kabul edilmektedir.

Teknolojik gelişmeler; sosyal, siyasal, kültürel alanların yanı sıra üretim ve üretimin en temel kaynağı olan işgücü üzerinde de değişikliklerin gerçekleşmesine neden olmuştur. Ayrıca insanın hem biyolojik hem sosyolojik hem de psikolojik bir varlık olmasından kaynaklı işgücü verimliliği ekonomik, yönetsel ve fiziki birçok faktörden etkilenmektedir. Çalışmanın kapsamı içerisinde bulunan sendikalaşma da bu faktörler içerisinde yer almaktadır.

Sanayi devriminin bir ürünü olan ve işçi-işveren arasındaki çatışmaları önlemek için ortaya çıkan sendikalaşma, işgücü verimliliği ile yakından ilgilenmektedir. Sendikalaşmanın işgücü verimliliği üzerine etkisi incelendiğinde, neo-klasik yaklaşım ve modern yaklaşım olmak üzere iki görüş olduğu görülmektedir. Neo-klasik yaklaşım, sendikaların işgücü verimliliğini olumsuz etkileyeceğini savunurken modern yaklaşım, olumlu etkileyeceğini savunmaktadır.

Taraflar arasında uyuşmazlıkların çözülmemesi durumunda çalışanlar, en son olarak işverene baskı uygulamak için sendikaların en güçlü silahı olan grev hakkını kullanırlar. Grevler, çok sık tercih edilmemekle birlikte neo-klasiklere göre işgücü

verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bunun nedeni ise, grev sırasında üretimin durması işverene fazladan maliyet yükleyecek ve verimliliğin düşmesine neden olacaktır. Nitekim sendikaların işgücü verimliliğini üzerindeki etkileri düşünüldüğünde ilk akla gelen üretimin durması nedeniyle grevler olmaktadır. Ancak bu konuda çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de gerçekleşen grevlerin işgücü verimliliğine etkisini incelemektir. Buna bağlı olarak çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; sendikalaşma, sendikal haklar ve grev konusu ele alınacaktır. İlk olarak sendika kavramına ve sendikaların tarihsel gelişimine yer verilecektir. İkinci olarak Türkiye’de sendikalaşma ve yıllara göre sendikalaşma oranları tablo yardımı ile açıklanacaktır. Daha sonra Türkiye’de sendikal haklar ve son olarak da sendikal haklar içerisinde yer alan grevler kapsamlı bir şekilde konu alınacaktır. Konu kapsamında olan grev kavramı; unsurları, türleri ve tarihsel gelişimi ele alınarak incelenecektir. Ayrıca Türkiye’de grev hakkının tarihsel gelişimine ve Türkiye’ de grev hakkı için gelen sınırlamalara da detaylı bir şekilde yer verilecektir.

İkinci bölümde, işgücü verimliliği konusu ele alınacaktır. İlk olarak verimlilik kavramına ve verimlilikle karıştırılan kavramlara yer verilecektir. Bu kavramlardan sonra işgücü verimliliği, hammadde ve malzeme verimliliği, makine ve teçhizat verimliliği, yönetim ve organizasyon verimliliği gibi verimlilik türleri açıklanacaktır. Daha sonra işgücü verimliliğinin önemine değinilecek olup verimliliği artırmak için ortaya konulan yaklaşımlar ele alınacaktır. Son olarak ise grev-işgücü verimliliğine daha geniş perspektiften bakabilmek için sendikaların işgücü verimliliği üzerine etkileri incelenecektir.

Üçüncü bölümde, Türkiye’de sendikal haklar çerçevesinde grevin işgücü verimliliğine etkisi, en küçük kareler yöntemi ile analiz edilecektir. İlk olarak grev ve işgücü verimliliği ilişkisi teorik olarak ele alınacaktır. Daha sonra bu konu ile ilgili yapılmış çalışmalara ve sonuçlarına yer verilecektir. Çalışmada kullanılan veriler, verilerin nasıl elde edildiği ve kullanılan yöntem açıklanacaktır. Son olarak ise Türkiye’de grevlerin işgücü verimliliğine etkisi üzerine regresyon analizi yapılacaktır. Regresyon analizinde en küçük kareler yöntemi kullanılacak olup, ekonometrik

varsayımlardan sapmaların sınanması için sırasıyla yapısal kırılma testi, spesifikasyon testi, normallik testi, otokorelasyon sınaması testi ve sabit varyans sınaması testi yapılacaktır. Sapmalar sılandıktan ve düzeltildikten sonra istatistiksel analiz için sırasıyla modelin genel olarak anlamlılığının testi(F-Testi) ve parametrelerin anlamlılık testleri(T-Testi) yapılacaktır. Daha sonra belirginlik katsayılarının yorumlanması yapılacak ve son olarak ise katsayıların yorumuna yer verilecektir.

Çalışmanın sonuç kısmında ise çalışmanın geneli değerlendirilecek olup yapılan analizler yorumlanacaktır. Türkiye’de gerçekleşen grevlerin, işgücü verimliliği üzerine etkisi tartışılacak ve öneriler sunulacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKALAŞMA, SENDİKAL HAKLAR, GREV

1.TÜRKİYE’DE SENDİKALAŞMA VE SENDİKAL HAKLAR

Çalışmanın bu bölümünde, sendika kavramı detaylı bir şekilde incelenecek olup tarihsel gelişimi konu alınacaktır. Daha sonra Türkiye’de sendikalaşma ve sendikalaşma oranları tablo yardımıyla açıklanacaktır. Çalışmanın da konusu olan Türkiye’de sendikal haklar içerisinde yer alan örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev-lokavt hakkına yer verilecektir.

1.1. Sendika Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Sendika kavramının kökeni, Fransızca’ da ortak bir çıkarı korumak amacıyla kurulan birlikleri ve meslek örgütlerini anlatan ‘syndicat’ kelimesine dayanmaktadır. Sendika kavramını ilk olarak İngiliz sosyal politikacılar Sidney ve Beatrice Webb “*çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak için işçilerin oluşturdukları süreklilik gerektiren topluluk*” olarak tanımlamışlardır. Daha sonra sendikaların işlevlerinin artması ve işçiler dışında tüm çalışanların örgütlenmeye başlaması, sendika kavramının içeriğini değiştirmiştir (Tokol, 2019: 24).

Sendika, Türk Dil Kurumuna sözlüğüne göre, “*İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik*” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021). Literatürde sendika kavramı için farklı tanımlamalar yer almaktadır. Balcı (2020) sendikaları, “*çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını başta toplu pazarlık ve grev olmak üzere demokratik yollarla koruma ve geliştirmeye çalışan örgütler*” şeklinde tanımlamıştır (Balcı, 2020: 26). Bir diğer ifadeye göre ise sendikalar, bir işte belirli bir ücret karşılığında çalışan kişilerin çalıştıkları işi devam ettirebilmek ve çalışma koşullarını geliştirebilmek için kurdukları sürekli bir örgüt olarak tanımlanmıştır (Ünsal, 2003: 27).

2012 tarihli 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun tanımlar başlıklı 2. maddesinde ise sendika, “*işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya*

işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır.

Sendikalar, 18. yüzyılın sonlarında sanayi devrimi ile değişen sosyal, ekonomik ve siyasal hayatın bir dengesi olarak ortaya çıkmıştır. İngiltere’de yaşanan sanayi devrimi, gelişen teknoloji ile üretim ve çalışma şeklini değiştirmiştir. Buna bağlı olarak çalışma ilişkilerinde de yeni dönüşümler ortaya çıkmıştır. Emek yoğun üretim tarzının yerini makine yoğun üretim tarzının aldığı, usta-çırak-kalfa ilişkilerinin bulunduğu küçük işletmeler yerine patron-işçi ilişkilerinin bulunduğu büyük işletmelerin geldiği ve müşteri siparişine göre üretimin yerini fordist(kitle) üretim modelinin aldığı yeni bir döneme girilmiştir¹ (Mahiroğulları, 2016: 5). İşçilerin bağımlı çalışan² hale gelmesi ile işverenler avantajlı konuma geçmiş ve işçilerin çalışma şartlarını işverenler tek taraflı olarak tespit edebilmektedirler. İşçilerin ücretleri “hane ücreti” olarak adlandırabileceğimiz tüm ailenin geçimini sağlayabilecek ücret düzeyinden, “sefalet ücreti” yani tek kişilik geçinmeye yetecek ücret düzeyine kadar düşürülmüş ve çalışma süreleri uzatılmıştır. Buna bağlı olarak tek kişinin aile geçimini sağlayamaması, daha düşük ücretlerle çalışabilecek kadın ve çocuklarında³ emek arzına katılmasına neden olmuştur (Balcı, 2020: 44). Bu olumsuz koşullara; iş kazası ve hastalık sigortası dâhil olmak üzere sosyal güvenlik ve sosyal sigortanın bulunmamasını, ayrıca fordist üretim modeline geçişle birlikte işçilerin kendilerine ve ürettikleri ürüne yabancılaşmalarını da dâhil edebiliriz (Balcı, 2020: 44). Sanayileşme ile işçi sınıfının ve emek sömürsünün ortaya çıkması, ikinci kuşak insan haklarının ortaya çıkmasında aktif bir rol oynamıştır. İkinci kuşak insan hakları, işçi sınıfının bu olumsuz koşullara karşı göstermiş oldukları tepki ve mücadeleleri sonucu kazanılmış haklardır (Yeşilçayır, 2020: 76). Buna bağlı olarak ikinci kuşak insan hakları, özellikle işçi sendikaların oluşumunda da etkili olmuştur. Literatürde “sosyal ve ekonomik” haklar olarak da bilinen ikinci kuşak insan haklarını; sosyal güvenlik hakkı, çalışma, adil gelir ve sendika kurma hakkı, dinlenme hakkı, eğitim hakkı,

¹ Sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşen sosyal, ekonomik ve siyasal değişimler ile ilgili geniş bilgi için Bkz. Adnan Mahiroğulları, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 3.baskı, Ekin Yayınları, Bursa, 5-8.

² Bağımlı Çalışan: Gerçek ve tüzel kişiliğe haiz veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık, komisyon ve benzeri karşılığı çalışan kişidir.

³ Bu dönemde altı yaşındaki çocuklar dâhil işçiler, 16 saate varan sürelerde çalışmak mecburiyetinde kalmıştır (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 69).

kültürel yaşama katılma hakkı, sağlık, beslenme ve konut hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkı olarak sıralayabiliriz (www.bianet.org, 2018). Sendikalar, işçi sendikaları ve işveren sendikaları olarak karşımıza çıksa da işçilerin bu dezavantajlı durumundan dolayı, sendika denilince akla ilk olarak işçi sendikaları gelmektedir.

Sendikacılığın gelişimi; siyasal ve ekonomik faktörlerin durumuna, yasal ve kurumsal düzenlemelere bağlı olarak şekillenmektedir. Sendikaların, dünyada işletme sahipleri ve devlet tarafından kabullenilmesi oldukça fazla zaman almıştır. İşçilerin örgütlenmelerine karşı birtakım yasaklar getirilmiş olmasına rağmen süreç içinde işçi sendikaları hukuken tanınır hale gelmiştir. Sanayi devriminin ilk gerçekleştiği ülke İngiltere’de 1824, sendikacılık hareketleri içerisinde önemli bir yer işgal eden ABD’de 1842, özgürlük hareketlerinin ana kaynağı olan Fransa’da 1884 yıllarında sendikaların kurulmasına ilişkin yasalar çıkarılmıştır (Tokol, 2019: 25).

Sendikaların gelişimi, Birinci Dünya Savaşı ve 1929 Ekonomik Bunalımından olumsuz etkilenmiştir. İkinci Dünya Savaşından olumsuz biçimde etkilenen sendikalar, savaş sonrası dönemden 1970’lerin sonuna kadar devam eden süreçte altın çağı yaşamıştır (Balcı, 1999: 13-14). Ancak 1973 petrol krizi sonrası ekonomik büyümede oluşan gerileme, artan işsizlik ve enflasyonun yükselmesi 1980 sonrası dünya sendikacılığında yapısal değişimlere neden olmuş; keynesyen politikalardan, sendikacılık için dezavantajlar içeren neo-liberal politikalara geçilmiştir. Bu gelişmelere bağlı olarak sendikaların fonksiyonları zayıflamış ve birçok ülkede altın çağ sona ermiştir (Balcı, 1999: 16). Ayrıca 1970’li yılların başında dijital devrim olarak da bilinen endüstri 3.0 ile üretime elektronik ve bilgi teknolojilerinin eklenmesi endüstri 4.0’ın temellerini oluşturmuştur. Teknolojinin hayatımıza girmesi toplumsal değişimleri hızlandırmış ve endüstri 4.0’a geçiş dönemi oldukça kısa sürmüştür. Endüstri 4.0 ile gelişen çalışma biçimleri, sendikaları değişen sürece uyum sağlayabilmeleri için çalışmalarını tekrar gözden geçirmeye zorlamış ve sendikal hareket hemen hemen her ülkede yeni açılımlar⁴

⁴ Endüstri 4.0 ile oluşan yenedünya düzeni karşısında klasik sendikacılık yetersiz kalmaktadır. Sendikaların bu sürece uyum sağlayabilmesi için örgütlenmeyi geliştirmek, örgütsüzleri örgütlemek ve yeni mücadele yöntemleri bulmak yönündeki arayışları, dünyanın her yerinde artmaya başlamıştır. Özellikle 1990’lı yıllar sendikal hareketin hemen hemen her ülkede yeni açılımlar aradığı bir dönem olmuştur. Detaylı bilgi için Bkz. Levent Şahin; Ali İhsan Balcı, Çalışma Hayatının Geleceği, Edt. Betül Yılmaz, Gazi Kitabevi, Ankara, 458-500.

aramaya başlamıştır. Birçok çalışmada bu durum “*sendikal hareketin yeniden canlanması*” olarak ele alınmaktadır (Selamoğlu, 2004: 51).

Türkiye’de ise cumhuriyet öncesi dönemde belirli üretim dalları dışında sanayileşmenin gelişmemesi, işçi sınıfının ortaya çıkışını geciktirmiştir. Buna bağlı olarak sendikacılığın gelişimi de diğer batı ülkelerine istinaden ileri tarihte ortaya çıkmıştır (www.batissendika.org, 2016). Yapılan çalışmalara bakıldığında, Türkiye’de sendikacılığın gelişimini Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönem olarak ele almak mümkündür.

I. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Bu dönemde ilk kurulan işçi örgütünün 1871 yılında “*Ameleperver Cemiyeti*” olduğu bilgisi yer almaktadır. Fakat bu cemiyetin işçi örgütlenmesi değil, işçilere yardım amacı güden kuruluşlar olduğunu ve sendika niteliği taşımadığını öne sürenler olmuştur (Mahiroğulları, 2016: 163). Buna bağlı olarak, sendika niteliği taşıyan ve 1895 yılında tophane işçileri tarafından gizlice kurulan “*Osmanlı Amele Cemiyeti*” ilk işçi örgütlenmesi olarak belirtilebilir. Bu örgütlenmenin ömrü kısa sürmüş ve bir yıl sonra kapatılmıştır. Daha sonra 1901 yılında “*Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti*”, 1907 yılında “*Şark Demiryolları Şirketi İşçileri Cemiyeti*” kurulmuştur (Yıldırım, 2013: 111-114).

1908 yılında II. Meşrutiyet’in ilan edilmesiyle birlikte ortaya çıkan özgürlük ortamı, Türk sendika tarihinde bir dönüm noktası olmuş ve daha önce görülmeyen işçi örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır. Bağımlı çalışanlar, 1909 tarihli “*Cemiyetler Kanunu’nun*” yürürlüğe girmesiyle “*amele/işçi cemiyetleri*” adı altında örgütlenmeye başlamıştır (Mahiroğulları, 2016). 1908 yılında sendikaların değişen seyri ile birlikte, işçi hareketlerinde ve yılın ilk aylarında grev sayısında yüksek artış gerçekleşmiştir. Ancak 1909 yılında çıkarılan “*Tatil-i Eşgal Kanunu*”, 1913 yılında İttihat ve Terakki Fırkasının iktidarı ve sonraki savaş yılları sendikacılığın gelişmesinde büyük engel olmuştur (Yılmaz, 2010: 200).

II. Cumhuriyet Sonrası Dönem

1923-1947 Dönemi: Türkiye’de “*Tek Parti Dönem*” olarak bilinen bu dönemde, sendikal hareketler çok kısa sürmüştür. 1925 tarihli Takrir-i Sükûn Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile işçi örgütlenmeleri duraklatılmış ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu

ile 1946 yılına kadar tamamen engellenmiştir (Balcı, 2020: 97). 1946 yılına kadar olan dönemde işçiler, 1923 öncesi dönemde olduğu gibi “sendika” adı altında değil, “cemiyyet” adı altında örgütlenmiştir (Topçuoğlu, 1975: 48). Bu dönemde “baba devlet” zihniyeti hâkim olmuştur. Sendikacılık açısından olumsuz gelişmeler yaşanan bu dönemde, paternalist(baba) devlet anlayışı ile çalışanlara bazı haklar sağlayan 1924 yılında “Hafta Tatili Kanunu”, 1935 yılında “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Kanunu” gibi düzenlemeler ile “1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu” yasalaştırılmıştır (Balcı, 2020: 97).

1947-1963 Dönemi: 1945 yılında II. Dünya Savaşının sona ermesi ile tek partili yönetim anlayışından “çok partili” yönetim anlayışına geçilmiş ve demokratikleşme ivme kazanmıştır (www.batissendika.org, 2016). Buna bağlı olarak demokratik hak ve özgürlüklerin sağlanabilmesi için bazı yasal düzenlemeler yapılması gerekli bulunmuş ve 3512 sayılı cemiyyetler kanununun sendikal örgütlenmeyi etkileyen “sınıf esasına dayalı cemiyyet kurulamaz” ibaresi 1946 yılı 4919 sayılı Kanun ile metinden çıkarılmıştır. Ancak bu maddenin metinden çıkarılması ile işçi kesimin yoğun olduğu illerde 40’a yakın sendika kurulmuş ve “46 Sendikacılığı” olarak bilinen bu örgütlenmeler sıkıyönetim mahkemesi tarafından sona erdirilmiştir (Balcı, 2020). 1947 yılında ilk yasal düzenleme olan Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun çalışanlara, kendi örgütlerini kurma hakkını vermiş ancak sendikaların toplu pazarlık gücü olan grev ve lokavt hakkını tanımamıştır (Güngör, 1996: 104). 1952 yılında, işçi sendikaları tarafından dönemin tek konfederasyonu olan “Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu” kurulmuştur. Türkiye’de sendikacılığın en önemli gelişimi, 1961 yılı anayasasının yürürlüğe girmesi ile gerçekleşmiştir. 1961 anayasası sendika özgürlüğü getirmiş ve 1963 yılında yürürlüğe giren 274⁵ ve 275⁶ yasası ile Türkiye’de yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur (Toçoğlu, 1994: 165).

1963-1980 Dönemi: 1961 Anayasasının kabulü, “274 sayılı Sendikalar Yasası” ve “275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev- Lokavt Yasasının” yürürlüğe girmesi ile sendikalar özgürleşmiştir (Mahiroğulları, 2001: 171). Sendikalaşma ivme kazanmış ve

⁵ Sendikalar Yasası

⁶ Toplu İş Sözleşmesi ve Grev- Lokavt Yasası

sendikalara üye olan işçi sayısında büyük artışlar olmuştur (Bingöl, 2003: 394). Ayrıca çalışma hayatını modern endüstri ilişkileri sistemine uygun düzenleyen alt yapı oluşturulmuş ve sendika aidatlarına getirilen *check off* (aidatı kaynaktan kesme) ile sendikaların mali yapısı güçlendirilmiştir (Balcı, 2020: 100). “1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 9 Haziran 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve 22 Ekim 1976’da Hak-İş kurulmuştur” (Yılmaz, 2010: 202). 1971 yılında Türk Silahlı Kuvvetlerinin hükümete muhtıra⁷ vermesiyle birlikte, anayasanın 46. Maddesinde değişikliğe gidilmiş ve memurların sendikalaşma hakkı yasaklanarak bu hak sadece işçilere verilmiştir. Bu gelişmelere rağmen 1963- 1980 dönemi Türkiye’ de sendikacılığın en itibarlı olduğu dönem olmuştur. 1923 yılında yasal olarak ilan edilen ancak 1924 yılında yasaklanan “1 Mayıs İşçi Bayramı” 1976 yılında DİSK tarafından kutlanmaya başlamıştır. Dönemin sonunda 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleşen askeri darbe ile sendikaların faaliyetlerine son verilmiş ve Türk sendikacılığında yeni bir döneme girilmiştir (Tokol, 2015: 75).

1980 Sonrası Dönem: 1970’lerin sonlarından itibaren sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşanması ve buna bağlı olarak çalışma ilişkilerinde oluşan değişim, 1980 sonrasında önemli yapısal değişimlere neden olmuştur. Esnek çalışma, atipik çalışma⁸, offshoring⁹ ve küreselleşmenin ortaya çıkması geleneksel sendikacılığı olumsuz etkileyen yapısal değişimlerdir (Balcı, 2020: 106). 24 Ocak 1980 kararıyla Türkiye’ de “serbest piyasa ekonomisi” ne geçilmiş ve 12 Eylül 1980 askeri darbesi sendikacılığa telafisi zor ve yıllar alacak önemli darbeler vurmuştur (Balcı, 2020: 104). Bu dönemde 1983 yılında çıkartılan “2821 sayılı Sendikalar Kanunu” ve “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ile Türk sendikacılığı, güçlü kısıtlamalara maruz kalmıştır. Ayrıca 1971 tarihli “İş Kanunu’nun” yerini, küreselleşen dünyada işverenlere biraz daha esneklik sağlayan, ancak işçileri koruyucu yaklaşımından da çok uzaklaşmayan 2003 tarihli 4857 sayılı “İş Kanunu” almıştır (Balcı, 2020: 104). 1983

⁷ “Bir devletin başka bir devlete politik sorunlarla ilgili olarak yolladığı uyarı yazısı” (www.tdk.gov.tr)

⁸ “Alışılmış, düzenli, güvenceli, sürekli istihdam dışında kalan, düzensiz çalışmayı, gelir güvencesizliğini, kısmi süreli istihdamı içerisinde barındıran istihdam şeklini ifade etmektedir” (Karadeniz, 2011: 84).

⁹ Bir firmanın hizmetlerinin veya işlemlerinin bir kısmını yurtdışına yerleştirme uygulamasıdır (www.planports.com, 2019).

yılında çıkartılan 2821 ve 2822 sayılı kanunların uluslararası normlar ile çelişmesi, günümüzde halen yasal olan 2012 yılı 6356 sayılı “*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi*” kanununun çıkarılmasına neden olmuştur (Balcı, 2020: 105). 6356 sayılı kanunun getirdiği bazı yenilikleri şu şekilde sıralayabiliriz (İnciroğlu, 2017):

- Sendikaya üyelik ve üyelikten çekilme işlemlerinde notere başvurma şartı kalkmış, daha kolay ve ekonomik bir yöntem olan E-devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.
- Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme gibi bazı grev ve grev benzeri eylemleri yasaklayan hüküm kaldırılmıştır.
- Grev ve lokavt yasakları temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.
- Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işyerlerinde çalışan kısmi çalışanların, birden çok sendikaya üye olabilmesine imkân sağlanmıştır.

Genel olarak 1980-1983 yılları sendikal faaliyetlerin kısıtlandığı, 1984-1990 yılları sendikaların yeniden yapılandığı, 1995’ten sonra ise uzlaşma arayışlarının yoğunlaştığı, yerel ve küresel şartların örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilediği dönem olarak değerlendirilebilir (Yorgun, 2005).

1.2. Türkiye’de Sendikalaşma

Sendikalaşma kavramı, bir ülke içerisinde sendikalı işçi sayısının toplam işçi sayısına oranını ifade etmektedir. Sendikalaşma, “*ülkelerin siyasi yapıları ile ilgili olduğu kadar, endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısı, işgücünün yapısı, işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranı, işverenlerin tutumu, mevcut sendikaların çalışma yöntemleri ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye de yakından ilgilidir*” (Mahiroğulları, 2001: 162).

Türkiye’de modern anlamda sendikacılık, 1947 yılı 5018 sayılı “*İşçi ve İşveren Sendika Birlikleri Hakkında Kanun*” un¹⁰ kabul edilmesiyle başlamış ve buna bağlı olarak

¹⁰ İlk sendikalar kanunu olan 1947 yılı 5018 sayılı kanunda, sendikaların üye sayılarını bir makama bildirmeleri ile ilgili herhangi bir yükümlülüğün söz edilmemiştir. Ancak 1946 yılında kurulan Çalışma Bakanlığının görevleri arasında, çalışma istatistiklerini derlemek gibi bir madde yer almaktaydı ve buna

sendikalaşma sürecinin başlangıcını 1947 yılından itibaren ele almak gerekmektedir (Mahiroğulları, 2001: 162).

Tablo 1.1. 1947-1962 Yılları Arası Türkiye'de Sendikalaşma Oranları

YIL	İŞİ SAYISI	SENDİKALI İŞİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI (%)	YIL	İŞİ SAYISI	SENDİKALI İŞİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI (%)
1948	-	52.000	-	1956	543.554	205.155	37,74
1949	-	72.000	-	1957	577.630	244.853	42,38
1950	292.608	78.000	26,65	1958	611.703	262.591	42,92
1951	382.024	110.000	28,79	1959	618.775	280.786	45,37
1952	447.963	130.000	29,02	1960	620.900	282.967	45,57
1953	494.024	140.000	28,33	1961	688.819	298.000	43,26
1954	510.344	180.387	35,34	1962	680.125	307.000	45,13
1955	533.216	189.595	35,55				

Kaynak: Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, 2(1), 2001, s. 163.

Tablo 1.1’ de göröldüğü üzere Türkiye’de 1947 yılından 1962 yılına kadar süren ve 5018 sayılı Kanunun belirleyici olduğu bu dönemde, sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranları yükselme eğilimi göstermiştir. Çalışanlara kendi örgütlerini kurabilme hakkının tanınması, sendikal üst örgüt olan Türk-İş’in kurulması ve sanayileşmenin hızlanması gibi nedenler, sendikalı işçi sayısının ve sendikalaşma oranlarının giderek artmasında önemli rol oynamaktadır (Mahiroğulları, 2001: 163). Yine aynı tabloya göre 1947-1962 yılında sendikalı işçi sayısının ve sendikalaşma oranlarının yükselme göstermesine rağmen sendikalaşma düzeyinin büyük bir ivme kazanamaması, sendikalaşmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen yapısal, siyasal, yasal ve sosyo-kültürel unsurlarının olumsuz etkilerine bağlıdır (Mahiroğulları, 2001: 164).

Sanayileşme düzeyinin yeteri kadar gelişmemesi, ekonomik yapının hala tarım ağırlıklı olması ve buna bağlı olarak bağımlı çalışan sayısının az olması, tek partili dönemin otoriter etkisinin halen devam etmesi, sendikaların devlet otoritesi altında

bağlı olarak Çalışma Bakanlığı 1948 yılından itibaren sendikaların üye sayılarını yayımlamaya başlamıştır (Mahiroğulları, 2001: 163).

olması ve sınıf bilincinin¹¹ oluşamaması bu dönemde sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir (Mahiroğulları, 2001: 162-168).

Tablo 1.2. 1963-1980 Yılları Arası Türkiye' de Sendikalaşma Oranları

YIL	İŞÇİ SAYISI	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI(%)	YIL	İŞÇİ SAYISI	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI(%)
1963	710.820	446.092	62,1	1972	1.525.012	889.433	58,3
1964	765.317	489.355	63,4	1973	1.649.079	910.071	55,2
1965	921.458	535.904	58,2	1974	1.799.998	925.133	51,1
1966	991.510	591.260	59,3	1975	1.823.338	930.336	51,3
1967	1.069.387	645.096	60,1	1976	2.017.875	924.124	45,3
1968	1.206.175	707.485	58,2	1977	2.191.251	911.152	41,2
1969	1.261.856	766.952	60,2	1978	2.206.056	918.477	41,3
1970	1.313.500	819.373	62,1	1979	2.152.411	966.790	44,7
1971	1.404.816	858.809	61,3	1980	2.204.807	1.049.250	47,3

Kaynak: Yusuf Balcı, Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Kavram- Modeller- Uygulama, 4. Baskı, 2020, Seçkin Yayınları, Ankara.

1960 yılında gerçekleşen askeri darbeden sonra Türkiye’de yeni bir döneme girilmiş ve temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı demokratikleşme süreci başlatılmıştır. 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikalar özgürleştirilmiş, sendikalar artık şüphe ile yaklaşılan kurumlar olmaktan kurtulmuştur (Mahiroğulları, 2001: 168). Tablo 1.2’ de de görüldüğü gibi bu dönem sendikalaşmanın büyük bir gelişme gösterdiği ve en itibarlı olduğu dönem olmuştur. Ancak 1947-1962, 1963-1980 ve 2013 yılına kadar olan dönemde, sendikalaşma oranlarının uluslararası mukayeseler ve sonraki dönemler açısından sağlıklı olmadığı belirtilmektedir (Balcı, 2020: 116). 1963-1980 yılları arasında 274 sayılı kanuna göre, işçilerin birden fazla sendikaya üye olabilmesinin yanında, istifa, ölüm ve emeklilik durumlarında üyeliklerinin düşürülmemesi gibi durumlar sendikalaşma oranlarının sağlıklı olmayışını tasdikler niteliktedir (Balcı, 2020: 117).

¹¹ Genel anlamda, “aynı sınıfa mensup bireylerinin paylaştığı ortak çıkar ve hedeflerle ilgili olarak bilinç durumunu ifade etmektedir” (www.turkcebilgi.com).

Türkiye’de 1980 askeri darbesi sonrasında sendikacılık faaliyetleri askıya alınmış ve sendikacılık sıkıntılı bir döneme girmiştir. Bu dönemde 1980-1983 yılları arasında sendikal istatistikler yayınlanmamış ve daha sonrasında 2821 ve 2822 sayılı kanunların yasalaştırılmasıyla birlikte sendikalaşma oranlarını kuvvetle etkileyen yeni bir döneme girilmiştir (Balcı, 202: 117).

Tablo 1.3. 1984-2020 Yılları Arası Türkiye’ de Sendikalaşma Oranları

YIL	İŞÇİ SAYISI	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI(%)	YIL	İŞÇİ SAYISI	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI(%)
1984	2.553.384	1.427.271	55,89	2003	4.781.841	2.751.670	57,54
1985	2.819.517	1.828.471	64,85	2004	4.916.421	2.854.059	58,05
1986	3.075.343	1.953.892	63,53	2005	5.022.584	2.945.929	58,65
1987	3.268.030	2.044.797	62,56	2006	5.154.948	3.001.027	58,21
1988	3.483.212	2.227.029	63,93	2007	5.292.796	3.091.042	58,4
1989	3.564.214	1.834.969	51,48	2008	5.414.423	3.179.510	58,72
1990	3.563.527	1.997.564	56,05	2009	5.398.296	3.232.679	59,88
1991	3.513.064	2.130.811	60,65	2010	RESMİ İSTATİSTİKLER YAYINLANMAMIŞTIR.		
1992	3.596.469	2.254.271	62,68	2011			
1993	3.742.380	2.485.681	66,41	2012			
1994	3.815.261	2.644.417	69,31	2013	11.628.806	1.032.166	8,88
1995	3.905.118	2.667.014	68,29	2014	12.287.238	1.189.481	9,68
1996	4.051.295	2.708.784	66,86	2015	12.744.685	1.429.056	11,21
1997	4.215.375	2.774.622	65,82	2016	13.038.351	1.499.870	11,5
1998	4.327.156	2.923.546	67,56	2017	13.581.554	1.623.638	11,95
1999	4.381.039	3.037.172	69,33	2018	14.121.664	1.802.155	12,76
2000	4.521.081	2.468.591	54,6	2019	13.764.063	1.894.170	13,76
2001	4.562.454	2.609.672	57,2	2020	14.251.655	1.946.165	13,66
2002	4.572.841	2.680.966	59,88				

Kaynak: Yusuf Balcı, Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Kavram- Modeller- Uygulama, 4. Baskı, 2020, Seçkin Yayınları, Ankara.

Tablo 1.3’e göre, 1980 öncesi döneme göre sendikalaşma oranlarında büyük artış olduğu görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri, 1980 öncesi dönem temel alınıp üyeliklerin bu rakamlara ilave edilerek yayınlanmasıdır. Diğer bir neden ise, herhangi bir durumdan(ölüm, istifa, işten çıkarılma vb.) ötürü üyelikten ayrılan kişilerin halen sendika üyesi olarak görülmesidir (Balcı, 2020: 118).

2010 yılında yapılan yasal değişikliklerle¹² birlikte, yetkili sendikaların belirlenmesi ve istatistiklerin düzenlemesinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerin esas alınması öngörülmüştür (5951 Sayılı Kanun Md.4, 2010). Bu değişikliğe bağlı olarak 2010-2012 yılları arasında resmi istatistik yayımlanmamıştır. Tablo 1.3'e göre, 2013 sonrası dönemde yayınlanan oranlar ile 2010 öncesinde yayınlanan oranlar arasında yüksek farklılıklar görülmektedir. Bunun sebebi ise 2013 yılına kadar olan verilerin sağlıklı olmayışından kaynaklanmaktadır. 7 Kasım 2013 tarihinden itibaren işçiler "Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik" hükümleri gereği, sendika üyelik başvurularını e-devlet üzerinden yapmaya başlamışlardır. Bu yeni sistemin en önemli özelliklerinden biri, sendika üyeliklerini gerek işlem olarak gerekse parasal olarak daha az maliyetli hale getirmek ve sendikal hizmet talebini olumlu yönde etkilemektir (Balcı, 2020: 120).

1.3. Türkiye'de Sendikal Haklar

Sendikal haklar genel olarak; sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev-lokavt hakkından oluşmaktadır. Türkiye'de de diğer batı ülkelerinde olduğu gibi sendikal hakların gelişimi ve ortaya çıkışı sendikalaşma oranına paralel olarak gelişmiştir. Ancak Türkiye'de örgütlenme hakkındaki kısıtlamaların, diğer batı ülkelerine göre daha fazla olduğunu, toplu pazarlık ve grev-lokavt haklarının da ülkeler arasında farklılıklar gösterdiğini söyleyebiliriz. Sendikal haklar, sadece işçilerin çalışma yaşamındaki sorunları çözmek, ortak çıkar ve hakları korumak için ortaya çıkmış olsa da daha sonra işçilerle birlikte tüm çalışanları da içine alacak şekilde yeniden yorumlanmıştır (Güneş, 2013: 65).

Örgütlenme Hakkı: Sendikal hak anlamında örgütlenme, çalışanların, çalışma yaşamına ait sorunlarını çözebilmek, ortak çıkar ve haklarını koruyabilmek ve geliştirebilmek için bir araya gelmeleri olarak tanımlanabilir (Güneş, 2013: 66). Uluslararası haklar İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesinde; "Herkes

¹² 2010 yılında yapılan yasal değişiklikler için Bkz. 5951 Sayılı Kanun, 28.01.2010, Resmi Gazete. ; detaylı açıklama için Bkz. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması, Yönetim Bilimleri Dergisi, Yusuf Yiğit, 11(22), 2013, 31-68.

kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkına sahiptir” (www.madenis.org.tr, t.y.) şeklinde ifade edilerek, örgütlenme hakkının herkese tanınması gerekliliği savunulmuştur. Ancak bu maddenin gerekliliği karşısında Türkiye’de kamu görevlilerine örgütlenme konusunda tanınan haklar, 2012 yılında düzenlenen 6289 sayılı Kanun’a kadar sınırlayıcı ve kapsamlı olmuştur. 2012 yılında düzenlenen ve 35 maddeden oluşan kanun ile kamu çalışanlarının hakları yeniden düzenlenmiş ve uluslararası sözleşmelere uyumlu bir şekle getirilmesi vaadinde bulunulmuştur¹³.

Toplu Pazarlık Hakkı: Toplu pazarlık, işçi sendikaları ve işveren sendikaları arasında; çalışma şartları ve koşullarını iyileştirmek için bir anlaşmaya varmak gayesiyle yapılan müzakere, çatışma ve uzlaşma sürecini ifade eder (Balcı, 2020: 27). Bu hakkın kullanılmasında gönüllülük¹⁴ esastır ve genel olarak toplu pazarlık, “*toplu görüşmeler ile başlayan ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile son bulan bir süreci ifade etmektedir*”. Sendikaların üyelerine toplu pazarlık yolu ile sağladığı haklar, ülkelerin gelişmişlik düzeyi, sendikaların gücü ve işgücünün yapısı gibi nedenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde toplu pazarlık ile sağlanan haklar, 1980 sonrası dönemde duraklama ve gerileme sürecine girmiş, sendikalar yeni haklar aramak yerine mevcut haklarını korumayı sürdürmüştür (Tokol, 2019: 77-80). Toplu pazarlık süreci; görüşmeler sonrası anlaşma sağlandığı takdirde toplu iş sözleşmesinin imzalanması, anlaşma sağlanmadığı takdirde uyuşmazlıklarının ortaya çıkması ve çözüm mekanizmalarının devreye girmesini kapsayan geniş bir süreci oluşturmaktadır. Pek çok ülkede toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için, barışçıl ve mücadeleci çözüm yolları geliştirilmiştir. Barışçıl çözüm yolları; uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkimden oluşmaktadır. Mücadeleci çözüm yolları ise grev ve lokavttan oluşmaktadır (Aykaç, 2018: 13-14).

¹³ Kamu görevlilerinin örgütlenme karşısında tarih boyunca karşılaştığı kısıtlamalar ve 2012 yılında kamu görevlileri için düzenlenen 6289 sayılı kanun hakkında detaylı bilgi için Bkz. Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri, Çalışma İlişkileri Dergisi, Gökçe Cerev, 5(2), 2014, 24-39.

¹⁴ Tarafların, herhangi bir zorlayıcı etken olmadan kendi istekleriyle sürece katılmasını ifade eder.

Grev-Lokavt Hakkı: Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollar ile çözümlenememesi durumunda işçiler, işverenler üzerinde baskı meydana getirmek için grev hakkına başvurmaktadır. Grev, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 58. Maddesinde “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları” olarak tanımlanmıştır (Sümer, 2019: 281). Lokavt ise aynı kanununun 59. Maddesinde “İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması” olarak tanımlanmıştır. Lokavt, iş uyuşmazlıklarının çözümünün sağlanması amacı ile işverenlerin, işçiler üzerinde ekonomik baskı oluşturmak için başvurdukları mücadele aracıdır. İşverenlerin grev yapan işçileri işten uzaklaştırma eylemini ifade eder. Lokavt, grev hakkının kullanılmasına bağlı olarak gelişir ve bu süreçte işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalır (Sümer, 2019: 301).

2. GREV

Çalışmanın bu alt bölümünde grev kavramını ve özelliklerini daha geniş bir perspektifte inceleyebilmek için grevin unsurlarına, türlerine ve tarihsel gelişimine yer verilecektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda Türkiye’de grev hakkının tarihsel gelişimi verilerle ele alınacak olup, Türkiye’de grev ile ilgili sınırlamalar açıklanacaktır.

2.1. Grev Kavramı ve Unsurları

Tarihte grev olarak tanımlanabilecek ilk eylem, Mısır’da firavunların mezarlarında olumsuz çalışma şartları içinde çalışan işçiler tarafından yapılmıştır (Makal, 1987: 60). Grev kelimesi, 19. yüzyılın ortalarından itibaren kullanılmaya başlanmış ve dilimize Fransızcadan geçmiştir. Fransızcada grev kelimesinin anlamı ise, Paris’te iş arayanların toplandıkları ve eskiden idamların infaz edildiği meydanın adından gelmektedir (Sur, 1987: 6). Sanayi devrimi ile çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler ve emek-sermaye arasındaki ayrımın belirginleşmesi, grev kavramının günümüzdeki anlamını ortaya çıkarmıştır. İşçilere uygulanan uzun çalışma saatleri, düşük ücret, iş kazaları, kadın ve çocuk istihdamının yoğunlaşması makine kırılcılığı olarak bilinen

luddizm¹⁵ akımını oluşturmuştur (Keskinöglü, 1998: 489). 20. yüzyılın başlarına kadar hukuki metinlerde “*Tatil-i Eşgal, Tatil-i Mesalih, Terk-i Eşgal, Terk-i Hizmet*” olarak kullanılan grev kavramları, ilk defa cumhuriyet döneminde “*grev*” kelimesi olarak resmi metinlere girmiştir¹⁶ (Sur, 1987: 7).

Grev, genellikle “*işçilerin maddi ve manevi menfaatler sağlamak amacıyla toplu ve iradi olarak işe ara vermeleri*” olarak anlaşılmaktadır (Sur, 1987: 7). Literatüre baktığımızda günümüzde grevin tanımı iki farklı şekilde yapılmaktadır. Bunlardan ilki grevin temel özelliklerini içeren genel anlamda yapılan tanımlar, ikincisi ise ülkelere göre farklılık gösteren ve ülkelerin kendi yasal mevzuatları çerçevesinde oluşturulan tanımlardır (Millioğulları, 2007: 2). Genel olarak tanımlayacak olursak grev; işlerin, kendi veya sendikaların kararıyla, hak ve özgürlüklerini korumak için geçici ve toplu bir şekilde işe ara vermeleridir (Tokol, 2019: 81).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun’ da yer aldığı gibi grev kanuni grev ve kanun dışı grev olarak ikiye ayrılmaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58. Maddesine göre kanuni grev, “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev kanuni grevdir*” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun dışı grevin tanımı ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58. maddesinde “*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanundışıdır*” ifadeleri ile yer almaktadır (Sümer, 2019: 283-298).

Grevin unsurlarını, maddi ve manevi unsurlar olarak iki şekilde ele almak mümkündür. Bu eylemdeki maddi unsur, işçilerin işi bırakmasını ifade ederken psikolojik unsur olarak da nitelendirilen manevi unsur, işçilerin işi bırakma konusunda topluca verdikleri karar neticesinde iradelerinin toplamını ifade etmektedir (Sümer, 2019: 282).

¹⁵ 19. yüzyılın başında, Ned Ludd adlı İngiliz işçinin işsizliği artırdığı gerekçesiyle makinelere saldırmasıyla başlayan ve işçiler arasında taraftar bulan, bu addan esinlenen, makineleşmeye karşı akım.

¹⁶ 1845 tarihli Polis Nizamnamesinde “Tatil-i Mesalih”, 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanununda “Tatil-i Eşgal” veya “Terk-i Hizmet” deyimleri olarak kullanılmıştır. İlk defa Cumhuriyet döneminde 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunumuzda “grev” sözcüğü kullanılmıştır (Sur, 1987: 7).

• *Maddi Unsur:* Grevin maddi unsurunu, işçilerin işi bırakması oluşturmaktadır. İşçilerin sözleşme gereğince işverenine karşı iş görme borcu bulunmaktadır. İş bırakma eyleminin grev olarak nitelendirilmesi için işçilerin iş görme borcunu yerine getirmemesi gerekmektedir. İşçilerin yasal hakkı olan rapor almaları veya yıllık izinlerini kullanmaları grev olarak nitelendirilmemektedir. İşçilerin işi bırakmaları toplu bir şekilde olması gerekmektedir. Tek başına yapılan iş bırakma eylemi grev sayılmamaktadır. İş bırakmanın tamamen olması gerekmektedir. Grev benzeri eylem olan iş yavaşlatma, iş devamsızlık, boykot ve picketing gibi eylemler grev olarak görülmemektedir. Ayrıca grev için iş bırakma eyleminin süresi Türk İş Hukukunda belirtilmemiştir. İster kısa süreli ister uzun süreli olsun grev için iş bırakma eylemi geçici süreliğine yapılmaktadır. İşçiler, hakları üzerine anlaşmaya varıldığında işe döneceklerinin bilincindedir (Aslantürk, 2020: 52-58).

• *Manevi Unsur:* Psikolojik unsur olarak da karşımıza çıkan manevi unsur, işçilerin aralarında anlaşmaları veya bir kuruluşun kararına uymaları şeklinde ifade edilebilir. İşçilerin uyguladıkları eylemin grev olarak nitelendirilmesi için önceden planlaması gerekmektedir. Önceden planlamadan rastlantısal olarak yapılan iş bırakma eylemleri, grev olarak nitelendirilmemektedir. Grevin toplu bir şekilde önceden planlamasının yanı sıra bir kuruluşa bağlı olarak yapılması önem arz etmektedir. Bu kuruluşların işçi sendikası olması zorunlu değildir. Bir dernek, vakıf veya bir siyasi partinin kararına göre de yapılan iş bırakma eylemleri grev sayılmaktadır. Ancak işçi sendikası tarafından alınmamış kararlar çerçevesinde yapılan grevler 2822 sayılı kanuna göre kanun dışı grev olarak nitelendirilmekteyken, 6356 sayılı kanunda böyle bir hüküm yer almamaktadır (Aslantürk, 2020: 59-62).

Sosyal haklardan biri olan grevin işçilere tanınmasıyla birlikte işverenlerin gücüne karşılık, işçilerin emeklerinde oluşan eşitsizlik giderilmeye çalışılmıştır. Grev hakkının tarihsel gelişimi örgütlenme özgürlüğünün temeline bağlıdır ve tarihsel süreç içerisinde karşılaşılan grevler, örgütlenme hakkının tanınmasıyla hak halini almıştır (Ünal, 2012: 33). Çalışanlar için grev hakkı, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollar ile çözümlenememesi durumunda işçilerin işverenlerine karşı talepte bulunabilmeleri için en son uyguladıkları mücadele aracıdır. Grev daha önce de belirtildiği gibi toplu bir şekilde

kullanıldığında işlevsellik kazanan bir haktır. Ancak greve katılmak işçinin istediğine bağlıdır. Greve o işyerindeki bütün işçilerin katılması zorunlu değildir.

Grev hakkı, ekonomik nitelikli bir hak olmasına rağmen sosyal boyutu daha ağır basmaktadır. Bunun nedeni, sosyal devlet ilkesine göre devlete zayıf olanı koruma yükümlülüğü verilmesidir. Ekonomik niteliği ise, gelir kaynağının paylaşılması konusunda karşımıza çıkmaktadır. Üretim sonucunda oluşan karın, adil biçimde paylaşılmasını sağlamaya çalışan sendikaların kullandığı araçlardan biri de grevdir. (Özkul, 2011: 18). Buna bağlı olarak grev hakkı, sosyal bir hak olmasının yanı sıra temel insan haklarından biridir. Emeğiyle çalışan kesimin var olan diğer haklarını da sağlama amacı güden destekleyici bir haktır. Toplu bir irade beyanıyla ortaya çıktığı için toplumsal yapıyı etkileyen, sosyal niteliği ağır basan, kullanılmasıyla siyasi otoriteye dokunan, dönemin koşullarına göre değişiklik gösteren canlı-yaşayan bir haktır (Ünal, 2012: 35).

Grev ile ilgili verilen bu bilgilerden sonra grevin maddi unsurları içerisinde de belirttiğimiz gibi grev ile karıştırılan ancak grev niteliği taşımayan grev benzeri eylemler bulunmaktadır. Bu eylemleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- *İşi Yavaşlatma*: İşçilerin, işi bırakmadan daha yavaş çalışarak işin verimini ve hızını düşürmeleridir. Bu tür greve, genellikle toplu pazarlık aşamasında işverenler üzerinde baskı oluşturmak amacıyla başvurulmaktadır (Balcı, 2020: 217).

- *İşe Devamsızlık*: İşçilerin özellikle toplu pazarlık sürecinde, işvereni etkileyebilmek için çeşitli mazeretlerle işe gelmemeleri veya geç gelmeleridir (Balcı, 2020: 217). Toplu viziteye çıkma¹⁷ en yaygın işe devamsızlık uygulamalarından biridir (Uçkan, 2012: 178-180).

- *Boykot*: İşçilerin, işvereni belli bir davranışta bulunmaya zorlamak veya işvereni cezalandırmak amacıyla onunla herhangi bir hukuki ilişkiye girmekten kaçınmaları ve işvereni iş yaşamından uzaklaştırmaya çalışmalarıdır (Tokol, 2019: 126).

- *Picketing*: İnsanların bir işin veya bir olayın gerçekleştiği yerin dışında toplandığı bir protesto biçimidir (www.wikipedia.org). İşletme dışında bulunan işçilerin,

¹⁷ “İşçilerin gerçekte hasta olmadıkları halde topluca doktora muayene olmak amacıyla viziteye çıkarak işi bırakmalarıdır” (Yıldırımoglu, 2006).

diğer işçileri greve çağırması ve çalışmalarını engellemeye çalışmalarıdır. Fiziksel şiddete dönüşmediği sürece Fransa dışındaki ülkelerde yasaldır (Warneck, 2007: 13).

2.2. Grev Türleri

Grevlerin gerçekleşmesi; nedenlerine, amaçlarına, sürelerine, yasalara uygunluklarına ve ortaya konuş biçimlerine göre farklılık gösterebilir. Grevlerin sebepleri çoğu zaman ekonomik olmakla birlikte, başka bir grevi destekleme, bir olayı protesto etme şeklinde de olabilir (Balcı, 2020: 216).

Grev türleri, Türkiye tarihinde çeşitli zamanlarda çıkartılan yasalar ile yasaklanmış, fakat son yıllarda yapılan düzenlemeler ile yasak kapsamından çıkarılmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunda bulunan “*siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz*” ibaresi 2012 yılında yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanununda yer almamıştır (Gülal, 2015).

Grev türleri; genel grev, siyasi grev, dönen grev, dayanışma grevi, oturma grevi, vahşi grev ve uyarı grevinden oluşmaktadır (Millioğulları, 2007: 4).

Genel Grev: Bir ülkedeki çalışanların tamamını veya büyük çoğunluğunu kapsayan, topluca çalışmamak suretiyle belirli veya belirsiz süreli olarak işyerinde faaliyeti durdurmak ya da işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla yapılan geniş çaplı grev hareketlerine genel grev denir. Siyasi iktidarı etkileme, düşürme veya siyasi sistemi ortadan kaldırma amacıyla ekonomik ve siyasi nedenlerle yapılmaktadır (Koray, 1992: 151). Genellikle İspanya, Yunanistan, İtalya, Portekiz gibi ülkelerde uygulanan genel grev, son yıllarda hükümetlerin izledikleri politikalara karşı tüm dünyada yaygın olarak görülmeye başlamıştır (Vandaele, 2016: 284-291).

Genel grevin etkisinin kuvvetli olması ve yaptırımlarının büyük olması, ülkelerin mevcut düzenini bozabileceğinden birçok ülkede yasaklanmasına neden olmuştur. Ancak işçilerin hak ve isteklerine ulaşabilmek için genel greve başvurdıkları zaman zaman görülmektedir (Millioğulları, 2007).

Siyasi Grev: Siyasi grevde temel hedef, işveren değil devlettir. Devletin grevi yapanların isteklerine yön vermesi beklenmektedir. Bu grevin amacı, devletin yasama ve

yürütme organlarını baskı altına alarak, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir karar almaktan kaçınmaya zorlamaktır (Tokol, 2019: 123). Siyasi grevlerin protesto, karşı koyma yönü ağır basmaktadır. Siyasi grev, devlet ile çalışanlar arasında en çok gerginliğe yol açan grev türüdür (Gülal, 2015: 16). Finlandiya, İrlanda, İtalya ve Norveç hariç Avrupa ülkelerin çoğunda siyasi grev yasaktır (Warneck, 2007: 8). Bu grev türünün amacı çalışanların, çalışma ve ekonomik koşullarını iyileştirmenin yanında yönetim ve siyasi değişimlerde gerçekleştirmektir.

Dönen Grev: Dönen grev türünde çalışanlar, topluca iş bırakmak yerine nöbetleşe iş bırakma eylemi gerçekleştirir. Çalışanların belirli bir plan çerçevesinde, önce işletmenin bir bölümünün greve gitmesi, daha sonra bu bölümde grevin bitmesi ile diğer bölümün grevi gitmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir (Tokol, 2019: 124). Dikey tip dönen grev ve yatay tip dönen grev olarak iki tür dönen grev bulunmaktadır (Sur, 1987: 73). Dikey tip dönen grev, belirli bir sektörün farklı birimlerinde işin durdurulmasıdır. Yatay tip dönen grev ise değişik mesleki kategorilerin işi sırasıyla bırakmasıdır. Dönen grev türü aslında çalışanların, işyerlerindeki faaliyetlerin tamamen durmasını istememelerinden dolayı başvurdukları grevdir (Ünal, 2012: 37).

Dayanışma Grevi: Çalışanların, başka bir işyerinde grevde bulunan çalışanları desteklemek veya işveren üzerinde baskı yaratma amacıyla yaptıkları grevdir (Tokol, 2019: 123). Dayanışma grevi, 1982 anayasasında yasak ilan edilmiştir. Ancak daha sonra “çağdaş, küresel ve demokratik değerlerle” uyuşmadığı için yasak ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır (Ünal, 2012: 38).

Oturma Grevi: Çalışanların işyerlerini terk etmeden uyguladıkları grev türüdür. Grev yapanların üretimi durdurarak, işverene karşı iş görme borcunu yerine getirmeden oturarak yaptıkları bir eylemdir (Güven, 2007: 56). Oturma grevi, yaygın olarak kullanılan bir grev türüdür ve mekân sınırlaması yoktur (Gülal, 2015: 18).

Vahşi Grev: Sendikaların desteği olmadan, çalışanların uyguladığı grev türüdür. Bu grevler daha çok yönetim uygulamalarına tepki olarak karşımıza çıkmakta ve işkolu düzeyinde sözleşmelerin imzalandığı ülkelerde daha yaygındır (Tokol, 2019: 123). Günümüzde pek çok ülkede vahşi grevler yasadışı olarak kabul edilmektedir. Ancak daha sonra sendikaların üstlenmesi ile yasallaşabilmektedir.

Uyarı Grevi: İşvereni bir kararından ve uygulamasından vazgeçirebilmek amacı ile başvuru ve ne kadar süre uygulanacağı önceden belirtilerek başlatılan grev türüdür (Koray, 1992: 150-151). Uyarı grevine Bulgaristan, Estonya, Almanya, Macaristan, Polonya, Romanya ve Livatya’da süre ile sınırlandırılarak izin verilmektedir (Warneck, 2007: 8).

2.3. Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi

Grev hakkında yapılan çalışmalara göre, tarihte yapılan ilk grevin Mısırlılara ait olduğu bilinmektedir. Mısırlılar, çalışmaları karşılığında ücret yerine verilen buğdayın dağıtılmaması, kendilerine kötü davranılması ve iş güvenliklerinin olmaması gerekçeleri ile çalışmalarını durdurmuşlardır (Güven, 2007: 42). Sanayileşme dönemine kadar uygulanan grevlerin sosyal alanda etkileri az olsa da sanayileşme dönemi ile grev, işçilerin işverenlerine karşı ellerinde bulundurdıkları en önemli silah halini almıştır.

Grevin işçilere bir hak olarak tanınması, düzenlenmesi ve diğer kurumlarla bütünleşmesi 20. yüzyıla ait bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşme ile çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler insan emeğini bir meta haline dönüştürmüş ve işveren-işçi arasındaki güç dengesizliğini artırmıştır (Özkul, 2011: 38). İşçiler, kötü şartlar altında çok düşük ücretlerle çalışmışlar ve işçilerin zayıf bir konumda olması emeğin sömürülmesine ve bu sömürünün kurumsallaşmasına neden olmuştur. Bu dönemde grev eylemi, bir suç olarak düşünülmekteydi. Ancak işçiler toplu hareket ettiklerinde zayıf konumlarının, kendi avantajlarına göre şekillenebileceğini keşfederek hak mücadelesine girişmişlerdir. Öncelikle örgütlenme hakkı edilmiş, daha sonra toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını elde etmişlerdir (Özkul, 2011: 38).

Grev konusunda var olan hukuki sistemler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar grev yasağı sistemi, grev özgürlüğü sistemi ve grev hakkının tanınması sistemidir (Tokol, 2019: 120).

- *Grev yasağı sisteminde;* toplu işçi hareketleri yasaklanmakta ve suç sayılmaktadır. Bu hareketlere başvuranlar cezalandırılmaktadır. Bu sisteme, kapitalizmin ilk dönemlerinde demokratikleşmeyi henüz tamamlayamamış ülkelerde rastlanmaktadır.

- *Grev özgürlüğü sisteminde;* grev hak niteliği taşımakta ve artık ceza niteliği taşımamaktadır. Ancak grev yapan işçiler, işverenlerin işten çıkarma yaptırımları karşısında devletin koruması altında değillerdir.

- *Grev hakkının tanınması sisteminde;* grev hak olarak kabul edilmekte ve bu hakkın hukuki düzenlemeler ile korunması sağlanmaktadır. Bu sayede grev yapan işçilerin, işverenlerin yaptırımları ile karşı karşıya kalmaları engellenmektedir.

Grevlerin ortaya çıkışı birçok ülkede benzer özellikler göstermektedir. Grevlerin oluşması ve yoğunlaşması denetim sağlanması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Buna bağlı olarak grevler üzerinde yapılan ilk yasal düzenlemeler, genellikle sınırlayıcı ve yasaklayıcı olarak karşımıza çıkmaktadır (Millioğulları, 2007: 24). İngiltere’de grev hakkı 1824 yılında tanımlanmakla birlikte, büyük çoğunluğu 1906 yılından itibaren gerçekleşmiştir. Fransa da 1864 yılında tanınmış olan grev hakkı, daha sonra belirli dönemlerde kullanılamamıştır. 1946 Fransız Anayasası ile hakkın kullanımı yeniden işlerlik kazanmıştır (Makal, 1987: 17-18).

“1926-1943 yılları arasında faşist İtalya’da, 1933-1945 yılları arasında Nazi Almanyası’nda grev yasakları uygulanmıştır. 1932-1972 yıllarında Portekiz’de, 1936-1975 yıllarında İspanya’da, 1967-1974 yıllarında Yunanistan’da, 1918- 1990 yıllarında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinde ve 1945-1989 yıllarında Doğu Avrupa’da grevler yasaklanmıştır” (Tokol, 2019: 121). Batı Avrupa’nın birçok ülkesinde grev hakkı, demokrasi hareketlerinin hız kazanması ile II. Dünya savaşından sonra kabul edilmiştir. *“Grev hakkı 1948 İtalya Anayasası’nı da, 1970’lerde İspanya, Portekiz ve Yunanistan Anayasalarında yer almıştır”* (Jacobs, 2010: 424).

Grev hakkı, mücadeleler sonucunda kazanılmış bir haktır ve çalışma şartlarının insana yakışır bir şekilde ilerlemesi zamanla devletler tarafından da kabul görmüştür. Grev hakkı; Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin 8. maddesinde; Avrupa Sosyal Şartı/ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Toplu Pazarlık ile ilgili 6.maddesinde; Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi’nin Toplu Pazarlık ve Eylem Hakkı ile ilgili 28. maddesinde yer almaktadır (Öztürk, 2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), grev hakkını açıkça tanımlayacak bir sözleşme bulundurmamaktadır. Ancak ILO’nun 87 sayılı sözleşmesinde bulunan 3 ayrı maddeye dayanarak ILO Denetim organları grev hakkını, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarların savunulması amacıyla geniş anlamda sadece işçiler değil tüm çalışanlar için başvurulabilecek temel ve yasal bir hak olarak kabul etmiştir (Gülmez, 1996: 147). Gülmez; ILO Denetim organlarına göre grev hakkının dayanaklarını şu şekilde belirtmiştir (Gülmez, 1996: 147-148):

- “Sözleşmenin sendikalara etkinliklerini düzenleme ve eylem programları oluşturma hakkı tanıyan 3. maddesi,
- Ulusal mevzuatın sözleşmede öngörülen güvencelere zarar verecek biçimde uygulanmamasını öngören 8. maddenin 2. fıkrası,
- Son olarak, sözleşmede geçen “örgüt” terimini çalışanların (ve işverenlerin) çıkarlarını savunmayı ve geliştirmeyi amaçlayan çalışan (ve işveren) örgütleri biçiminde tanımlayan 10. maddesidir.” Grev hakkına getirilecek genel bir yasaklama ile sendikalar, belirtilen maddelerdeki hak ve olanaklardan yoksun kalır ve bu da sendika özgürlüğü ilkeleri ile bağdaşmaz (Gülmez, 1996).

2.4. Türkiye’de Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de grev kavramı, Osmanlı Döneminin sonlarında ve Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan kanunlar ile şekillenmiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde sosyal alanda etkisinin çok fazla hissedilmeği grev hakkı, Cumhuriyetin ilanından sonra gündemde çok bulunmuştur. Bu nedenle Türkiye’ de grev hakkının tarihsel gelişimini Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönem olarak ele almak gerekmektedir.

2.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Sanayileşmenin de etkisiyle 18. yüzyılın sonlarında İngiltere’de gündeme gelen grev kavramı, Osmanlı devletinin ancak son dönemlerinde gündeme gelmeye başlamıştır. Osmanlı devleti döneminde sanayileşmenin kendini hızlı bir şekilde göstermemesine rağmen grev ile ilgili yasal düzenlemelere önem verilmiştir. Türkiye’ de grev kavramı, Osmanlı döneminin sonlarında ve cumhuriyetin ilk yıllarında kabul edilen kanunlar ile şekillenmiştir. Osmanlı devleti döneminde grev ile ilgili yapılan ilk düzenleme, sendikaların kurulması açısından da önem taşıyan 1845 tarihli Polis Nizamnamesi

olmuştur. Polis Nizamnamesinin 12. maddesi, polis örgütünün temel görevlerinden birini şu şekilde belirtmiştir:

“İşini bırakarak greve gitmeyi amaçlayan işçilerin dernek ve toplulukları ile buna benzer kamu düzenini bozucu her türlü fitne ve fesat derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek, böylelikle de ihtilalin önünü almak için sürekli olarak uğraşmak ve çaba harcamak”(Ünal, 2012: 25).

Grev hakkında başka bir düzenleme ise “1867 tarihli Demiryolları Nizamnamesidir”. Demiryolları Nizamnamesinde ise, *“Her ne suretle olursa olsun arabaların seyri harekâtına mâni olanlara bir yıldan, üç yıla kadar hapis cezası öngörülmektedir”* maddesi yer almaktadır (Millioğulları, 2007: 25).

Literatür incelendiğinde Türkiye’de ilk grevin ne zaman yapıldığına ilişkin farklı görüşler olduğu görülmektedir. Cumhuriyetin ilanından önce ilk grevin, 1872 yılında “Beyoğlu Telgraf İşçileri” tarafından gerçekleştirildiği belirtilirken, Başbakanlık Osmanlı Arşivi’ndeki bir belgeye göre ise; ilk grevin 1861 yılında “Tersane-i Amire ’de” yapıldığı belirtilmektedir. İkinci grev 1862 yılında “Elbise hane -i Amire” işçileri tarafından üçüncü grev ise; 1863 yılında “Zonguldak Maden” işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir (Çelik, 2019: 52).

Grev olarak tavsif edeceğimiz ilk yasa, “9 Ağustos 1909 tarihli 116 sayılı Tatil-i Eşgal Kanunu’dur”. II. Meşrutiyetin ilanından sonra oluşan özgürlükçü ortamda, işçilerin hareketlerinde meydana gelen artış neticesinde, Tatil-i Eşgal kanunu çıkarılmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu’nun amacı, işçilerin örgütlenmesini yavaşlatmak ve grev yapmalarını zorlaştırmaktır. İşçilerin sendika kurmaları yasaklanmış ve buna ek olarak resmi daire çalışanlarının da grev yapmaları yasaklanmıştır (Özerkmen, 2003: 254). II. Meşrutiyetinin ilanı ile başlayan grev hareketleri “1908 Grevleri” olarak bilinmektedir. 1908 grevlerinin sayıları bazı kaynaklara göre; 1908 yılında 70 grevin gerçekleştiğine, bazı kaynaklara göre ise; 31 Temmuz ve 31 Aralık tarihleri arasında 111 grevin gerçekleştiğine yöneliktir (Mahiroğulları, 2016: 27).

1912-1913 yıllarında gerçekleşen Balkan Savaşı ve 1914 de gerçekleşen I. Dünya savaşına bağlı olarak grevler durmuştur. Savaşın bitmesi ile 1919 yılında grevlerde patlama gerçekleşmiştir. Bu dönemde yapılan önemli grevler arasında; Ekim 1919

Kasımpaşa Tersanesi İşçileri Grevi, Ocak 1919 Dersaadet Telefon işçileri Grevi, Şubat 1919 Cıbalı Reji İşçileri Grevi, Nisan 1920 Kazlıçeşme Debbağhane İşçileri Grevi, 1 Mart 1920 İstanbul İlkokul Öğretmenleri Grevi, 8 Şubat 1922 İstanbul Temizlik İşçileri Grevi sıralanabilir (Mahiroğulları, 2016: 29). Bu dönemde yapılan grevlerin belirleyicileri genellikle ücret zammı ve sosyal yardım gibi ekonomik nedenler olmuştur (Keskinoglu, 1998: 493-494).

2.4.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet sonrası dönemde grev hakkında oluşan gelişmelere istinaden, grev hakkının tarihsel gelişimini 1923-1947, 1947-1960, 1960-1980 ve 1980 sonrası dönem olarak ele almak ve incelemek mümkündür.

2.4.2.1. 1923-1947 Dönemi

Cumhuriyetin ilanından sonra 1924 yılında “*Teşkilat-ı Esasiye (1924 Anayasası)*” kabul edilmiştir. 1924 Anayasası, bireysel hak ve özgürlükleri düzenlemiştir (Tokol, 2015: 33-34). 1925 yılında çıkarılan “*Takrir-i Sükûn Kanunu*” ise, tüm örgütlenme modellerini yasaklamıştır. Takrir-i Sükûn Kanunu; ülkenin güvenliğini, huzurunu ve düzenini bozacak tüm sendika ve işçi örgütlenmelerinin yasaklanmasını öngörmüştür. (Tokol, 2015: 41).

1926 yılında yürürlüğe giren “*788 Memurin Kanunu*” ile memurların grev yapmaları yasaklanmış ve greve katılan memurlara ağır cezalar getirilmiştir. Grevi örgütleyen memurlara işten çıkarılma, katılanlara ise derece kaybı hükmüne bağlanmıştır (Millioğulları, 2007: 26).

1936 tarihli “*3008 sayılı İş Kanunu*” nu ile “grev” kelimesi ilk defa kullanılmış ve bu döneme kadar grev “*Tatil-i Mesalih, Terk-i Eşgal, Terk-i Hizmet, Tatil-i Eşgal*” şeklinde kullanılmıştır. Kanunun 72. Maddesinde grev yasaklanmış ve 73. Maddesinde ise grevin tanımı yapılmıştır (Millioğulları, 2007: 27). 3008 sayılı İş Kanunun 73. Maddesinde grev; “*Ellî kişiden az işçi bulunan işyerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan işyerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştırılan işyerlerinde ise; en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleler ile önceden taahhüt etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden mer'î bulunan*

umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaç yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kastiyle, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmalarına grev denir.” şeklinde tanımlanmıştır (Çelik, 2019: 37).

“1938 tarihli 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu” ile işçilere örgütlenmelerine karşılık ağır hükümler getirilmiştir. İş Kanunun ve Cemiyetler Kanununun getirdiği düzenlemelerle sınıf esasına dayalı örgütlerin kurulmasının önü kapanmıştır (Çelik, 2010: 85). 1946 yılında sendikalaşma önündeki engeller kaldırılmak istenmiştir. 4919 sayılı Kanun ve Cemiyetler kanunu, dernek kurma yasağının kaldırılmasıyla birlikte sendikalaşmanın önünü açmıştır (Seyfettinoğlu, Mert ve Duman, 2009: 436). 1938 Cemiyetler Kanun’unda yapılan değişiklikten sonra 1946 yılında, işçilerin çok olduğu bölgelerde sendikalar kurulmaya başlanmıştır. 1945 yılında çok partili sisteme geçilmesiyle birlikte faaliyete geçen “Türkiye Sosyalist Partisi” ve “Türkiye Emekçi ve Köylü Partisi’nin de” bu sendikaların kurulmasında etkisi olmuştur (Keskinoglu, 1998: 493). Sendikacılık tarihinde “1946 Sendikacılığı” olarak bilinen dönemde kurulan sendikalar, 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’nun çıkarılma sürecini hızlandırmıştır (Çelik, 2019: 54).

2.4.2.2. 1947-1960 Dönemi

1947 yılında, 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun ile işçi örgütlenmelerinin ve toplu çalışma ilişkilerinin önü açılmıştır. 1947 Sendikalar Kanunu, sendikaların yasal güvenceye kavuştuğu ve çalışanların kendi örgütlerini kurma haklarının tanındığı ilk düzenlemedir. Örgütlenme hakkının tanınması ancak buna karşılık grev hakkının suç sayılması sendikal hakların tam anlamıyla var olmasına engel olmuştur. 5018 sayılı kanuna göre, “sendika yönetim kurulu üyeleri ve sendika yönetiminde görevli olan kişilerin grevi teşvik etmeleri veya greve başvurusu durumunda, sendikanın, mahkeme kararıyla üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılması hükmü getirilmiştir. Ayrıca Kanun, sendikaların siyasetle uğraşmalarını da yasaklamıştır” (Millioğulları, 2007: 29).

Bu dönemde, grev hakkı tanınmadığı için büyük ölçüde grevler gerçekleşmemiş ve grevler genelde kısa süreli iş bırakma şeklinde gerçekleşmiştir. Bu dönemde yapılan grev hareketlerinin genellikle; uzun çalışma saatleri, hafta tatili ve iş güvencesi nedenlerine bağlı olarak gerçekleştiği görülmektedir. 5018 sayılı kanundaki düzenlemelere rağmen bu dönemde yapılan grev ve grev benzeri eylemlerin bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

1947 yılında Ankara’da fırın işçileri ve 1948 yılında İzmir Belediyesi temizlik işçileri grev yapmışlardır. 1950 yılında İzmir Pamuk işçileri çalışma saatlerinin düzenlenmesi için ve 1951 yılında İzmir Liman işçileri ücretlerde ve çalışma koşullarında iyileştirme yapılması için greve gitmişlerdir. 1950 yılı Demokrat Parti döneminden sonra da grev yasakları devam etmiş; “1952 yılında Mersin fırın işçileri, İskenderun liman işçileri, İzmir belediye temizlik işçileri; 1954-1955 yılında İzmir liman işçileri, 1958 yılında İstanbul İETT ve 1959 yılında Türk Çimento Kireç A.Ş. işçileri grev yapmışlardır” (Keskinoğlu, 1998: 493-494).

2.4.2.3. 1960-1980 Dönemi

Sendikal haklar ve sendikalaşma hareketleri, 1960 Askeri Darbesinden sonra anlam kazanmıştır. 1961 yılında yürürlüğe giren 334 sayılı 1961 Anayasası ile grev yasakları dönemi bitmiş ve anayasanın ilk bölümünde, insan hak ve özgürlükleri ilkesine yer verilmiştir. Türkiye’de temel hakların ve özgürlüklerin gelişmesinde en önemli aşama, 1961 Anayasası’nın kabul edilmesidir. İşçilere 1940’lı yıllarda tanınan sendika kurma hakkı, ancak 1960 yılı sonrasında yasal ve anayasal düzenlemeler ile olanaklı hale getirilmiştir (Millioğulları, 2007: 32).

1980 Askeri Darbesine kadar yürürlükte kalan 1961 Anayasası’nın 47. Maddesinde; “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toptu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.” şeklinde belirtilmiştir (Çelik, 2019: 44). Buna bağlı olarak 1961 anayasasının “sendika kurma” ve “toplu sözleşme ve grev hakkı” tanınmasıyla birlikte ilk defa Türkiye’de gerçek anlamda işçilere verilen haklar yeterli seviyeye ulaşmıştır. Bu dönemde 1961 Anayasasının gereği olarak sendikal hakları düzenleyen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş

Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 1963 yılında yürürlüğe girmiştir. 274 sayılı kanun ile sendikalara üye olmak kolaylaştırılmış ve kapsamı genişletilmiştir (Yılmaz ve Bükey, 2021: 9). 275 sayılı kanunda ise grev mücadelecisi bir çözüm hakkı olarak tanınmış ve 17. Maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır (Çelik, 2019: 44):

“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre; önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.”

İlgili kanun bazı durumlarda grev yapılmasını yasaklamıştır. Bu yasaklar kanunun 20. Maddesinde; *“Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlikte, ilâç imal eden iş yerleri hariç olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde, can veya mal kurtarma işlerinde, kamu tüzel kişilerin veya kamu iktisadi teşebbüslerinin yerine getirilen su, elektrik ve havagazi istihsal ve dağıtım işlerinde, yabancı memleketlere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında, Türk sularında seyir halinde olan gemilerle Türkiye’de hareket halinde bulunan hava, demir ve karayolu ulaştırma araçlarında, Noterlik hizmetlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde”* şeklinde belirtilmiştir (Çelik, 2019: 45).

1965 tarihinde yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu ile kamu görevlilerinin örgütlenmeleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu kanun, kamu görevlilerinin sendikalaşmasına yönelik kısıtlamaları da kapsamıştır. 624 sayılı kanun sendikaları; *“kamu personelinin hak ve çıkarlarını koruyan, kamu personeli arasında yardımlaşmayı sağlayan mesleki bir oluşum”* olarak tanımlamıştır. 624 sayılı Kanun; sendikalara grev yasağı getirmiş, mesai saatleri dışında olsa da toplantı, yürüyüş gibi grev benzeri eylemleri de yasaklamıştır (Tokol, 2015: 99).

1963-1973 yıllarında grevler sürekli olarak bir artış göstermiş ve yasal grevlerin dışında grev benzeri eylemlerde gerçekleşmiştir. 1973 petrol krizinin gerçekleşmesi ile 1974-1975 yıllarında diğer yıllara oranla grev sayısındaki artış yükselmiş ve 1980 darbesi ile birlikte patlama yaşanmıştır (Keskinoğlu, 1998: 495). Bu dönemde genellikle siyasi ve ekonomik nedenler ön plana çıkmıştır (Tokol, 2015: 143).

1960-1980 döneminde grevin ilk defa yasal hale gelmesi ile birlikte, grev sayılarında artış meydana gelmiş ve grevlerin uygulanma sebepleri önceki yıllardaki grevlerden farklılıklar göstermiştir. Bu dönemde yine ücretten kaynaklanan sebeplerle birlikte genelde hak ve menfaat uyuşmazlıklarına karşı grev hakkının kullanıldığı, grev kararlarının alınmasında ekonomik etmenlerin yanı sıra politik ve ideolojik faktörlerinde etkili olduğu ve birçok grev çeşidinin uygulandığı görülmektedir (Millioğulları, 2007).

2.4.2.4. 1980 Sonrası Dönem

12 Eylül 1980’de gerçekleşen askeri darbe ile Türkiye’de sıkıyönetim ilan edilerek temel hak ve özgürlükler kısıtlanmıştır. Bu dönemde ekonomide ve siyasette yaşanan radikal dönüşümler; 1972 petrol krizi ile başlayan fordist üretim sisteminin giderek zayıflaması, neo-klasik anlayışın canlanması, sermayenin kar oranlarının düşmesi ve uluslararası rekabetin artması gibi nedenlerden dolayı gerçekleşmektedir (Öngider, 1994: 10).

1980 darbesinden sonra 1980-1983 yılları arasında sendikal faaliyetler askıya alınmıştır. Bu dönemde 274 sayılı Kanun ve 275 sayılı Kanunu’nun yerini, sırasıyla 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu almıştır. 2012 yılında çıkarılan, günümüzde de halen aktif olan 6356 sayılı kanun 2821 ve 2822 sayılı kanunları birleştirerek tek bir kanun altına toplamıştır. 6356 sayılı kanun ile sendikal haklar uluslararası normlara uygun hale getirilmeye çalışılmıştır (Yılmaz ve Bükey, 2021: 11).

Tablo 1.4. 1984-2018 Yılları Arası Grev Uygulamaları

YIL	GREV SAYISI	İŞ YERİ SAYISI	İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞ GÜNÜ SAYISI
1984	4	4	561	4.947
1985	21	21	2.410	194.296
1986	21	28	7.926	234.940
1987	307	346	29.734	1.961.940
1988	156	266	30.057	1.892.655
1989	171	325	39.435	2.911.407
1990	458	861	166.306	3.466.550
1991	398	686	164.968	2.809.354
1992	98	1.408	62.189	1.153.578
1993	49	178	6.908	574.741
1994	36	166	4.782	242.589
1995	120	3.369	199.867	4.838.241
1996	38	58	5.461	274.322
1997	37	57	7.045	181.913
1998	44	118	11.482	282.638
1999	34	56	3.263	229.825
2000	52	233	18.705	368.475
2001	35	66	9.911	286.015
2002	27	62	4.618	43.885
2003	23	30	1.535	144.772
2004	30	47	3.557	93.161
2005	34	57	3.529	176.824
2006	26	44	2.061	165.666
2007	15	793	25.920	1.353.558
2008	15	38	5.040	145.725
2009	13	34	3.101	209.913
2010	11	37	808	37.762
2011	9	26	557	13.273
2012	8	20	768	36.073
2013	19	198	16.632	307.894
2014	13	118	6.603	365.134
2015	27	195	7.940	128.801
2016	21	102	2.518	98.404
2017	26	185	3.733	136.941
2018	12	80	979	54.019

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Yıllara Göre Grev ve Lokavt Uygulamaları (30.10.2021)

Tablo 1.4'te görüldüğü üzere, 1984 yılında yasakların kalkmasına rağmen sendikaların temkinli davranması sonucunda, 1984-1987 yılları arasında grevlere katılım düşük sayıda olmuştur. Özellikle 1984 yılı grev uygulamalarının en az yaşandığı yıl olmuştur. 1995 yılında ekonomik krizin de etkisiyle, grevlere katılım Türkiye'de en yüksek seviyeye ulaşmıştır (Yılmaz ve Bükey, 2021: 10-12).

1995 yılında grev sayısında yaşanan artış sonrasında, 1995 yılı itibari ile azalmalar yaşanmıştır. Küreselleşme, neo-liberal politikaların uygulanması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, dijital platformların yaygın şekilde kullanılmaya başlaması ve bunlara bağlı olarak istihdam güvencesinin zayıflaması grev uygulamalarında yaşanan azalmanın gerekçeleri olarak belirtilebilir (Yılmaz ve Bükey, 2021: 13).

2.5. Türkiye’de Grev ile İlgili Sınırlamalar

Çalışmanın bu alt bölümünde, Türkiye’de grev hakkına karşı düzenlenen kanunların uyguladığı yasaklar ve bu yasaklara uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar detaylı bir şekilde yer alacaktır.

2.5.1. Genel Olarak ve Anayasa’da Yer Alan Sınırlamalar

1908 tarihinde “*Tatil-i Eşgal Kanunu*” ile grev yasaklanmış ve greve zorlama suç sayılmıştır. 1923-1937 yılları arasında yaşanan grev özgürlüğü 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanunla yeniden yasaklanmış ve suç sayılmıştır. Aynı şekilde 1947 tarihli 5018 sayılı kanunla “*sendikaların grev yapmaları, üyelerini greve teşvik etmeleri ve greve teşebbüs etmeleri yasaklanmıştır*”. 1982 anayasasına kadar devam eden bu durum “*2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*” ile sona ermiştir (Cengiz ve Manav, 2011: 217).

Anayasanın 54. Maddesinde ise, toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin greve başvurmaları kabul edilmekle birlikte, grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ile işyerlerinin kanunla düzenleneceği ve bu düzenleme kapsamına giren uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümleneceği belirtilmiştir (Cengiz ve Manav, 2011: 219).

2.5.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Yer Alan Grev Yasakları

Yürürlükten kalkan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu, toplum hayatının düzenini bozacak ve etkileri uzun yıllar giderilmeyecek tüm işlerinde grev yasakları içerisinde bulunmasının yararlı olacağı düşüncesiyle, yasakları artıran ve genişleten düzenlemelere yer vermiştir. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı kanunla, 2822 sayılı kanunda bulunan grev yasaklarının kapsamı daraltılmış ancak ILO normlarına aykırılığı konusunda yapılan eleştiriler halen haklılığını korumaya devam etmektedir (Güney ve Aslanova, 2014).

6356 sayılı kanunun 62. Maddesinde son değişiklikler kapsamında düzenlenen grev yasakları sürekli ve geçici olarak ikiye ayrılmaktadır (Bayraktar, 2015).

2.5.2.1. Sürekli Grev Yasakları

6356 sayılı kanunda, grev yasakları 2822 sayılı kanuna göre daraltılmış ve tek maddede toplanmıştır. Buna göre; noterlik, eğitim- öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevleri, serum ve aşı imal eden yerler ile hastaneler dışındaki sağlık ile ilgili kuruluşlar, havacılıkla ilgili işler yasak kapsamından çıkartılmıştır (Bayraktar, 2015). Buna karşılık 6356 sayılı kanunda da belirtilen ve halen varlığını sürdüren yasaklar alt bölümde ele alınmaktadır.

2.5.2.1.1. Can ve Mal Kurtarma İşlerinde

2822 sayılı kanunda yer aldığı gibi 6356 sayılı kanunda da can ve mal kurtarma işlerinde grev yapılması yasaklanmıştır. Bu tür arama kurtarma işleri, bağımsız bir grup tarafından yapılacağı gibi, bir iş yerinde bir grup tarafından yapılan işlerde olabilir (Yıldırımoglu, 2006).

2.5.2.1.2. Cenaze ve Mezarlık İşlerinde

2822 sayılı kanunda belirtildiği gibi cenaze ve mezarlık işlerinin, kamu veya özel sektör eliyle yürütülmesi arasında herhangi bir fark gözetilmemesine dayanarak grevin yasaklanması, 6356 sayılı kanunda da aynı şekilde devam etmektedir (Güney ve Aslanova, 2014).

2.5.2.1.3. Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğal Gaz ve Doğalgazdan Başlayan Petrokimya İşlerinde

Söz konusu hizmetler, kamu kurumları veya özel kurumlar tarafından yürütülmesine bakılmaksızın grev yasağına tabi tutulmaktadır. 2822 sayılı kanunda bu hizmetler “Su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri” şeklinde yerini almaktaydı. 6356 sayılı kanunda bu maddeye paralel olarak düzenlenmiş fakat petrol sondajı, havagazı ve linyit üretimi hizmetleri için grev yasağına 6356 sayılı kanunda yer verilmemiştir (Bayraktar, 2015).

2.5.2.1.4. Bankacılık Hizmetlerinde

275 sayılı kanunda sadece noterlik hizmetlerinde uygulanan grev yasağı, 2822 sayılı kanunla genişletilerek banka hizmetlerini de grev yasaklarına dâhil etmiştir. 6356 sayılı kanunda ise noterlik hizmetleri grev yasağı kapsamından çıkarılmıştır. Ancak bankacılık işlerine ilişkin yasak devam etmektedir. Kamu bankalarının yanında özel kanunlarla kurulan bankalarda grev yasakları içerisinde yerini almaktadır (Güney ve Aslanova, 2014).

2.5.2.1.5. Kamu Kuruluşlarınınca Yürütülen İtfaiye ve Şehir İçi Toplu Taşıma Hizmetlerinde ve Hastanelerde

2822 sayılı kanuna paralellik gösteren 6356 sayılı Kanuna göre “kamu kuruluşları tarafından yürütülmekte olan itfaiye hizmetleri ile yolcu taşıma hizmetlerinde” grev yapılması yasaklanmıştır. Söz konusu hizmetlerin yasak kapsamında değerlendirilebilmesi için kamu kuruluşları tarafından yürütülmesi gerekmektedir. Ayrıca, yasak kapsamı sadece şehir içi toplu taşıma hizmetlerini içermektedir (Güney ve Aslanova, 2014).

Hastaneler için geçerli olan grev yasakları ise 6356 sayılı kanunda da geçerliliğini korumaktadır. Ancak 2822 sayılı kanunda yer alan sağlık kuruluşlarına ilişkin diğer bazı yasaklar grev yasağı kapsamından çıkartılmıştır. 6356 sayılı kanun; aşı ve serum imal eden müesseseler, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerini yasak kapsamında saymamıştır (Caniklioğlu, 2013: 304).

2.5.2.1.6. Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerlerinde

275 sayılı kanun döneminde, Millî Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri için geçerli olan sınırlı grev hakkı, 2822 sayılı kanunla birlikte genişletilerek Sahil Güvenlik Komutanlığınca işletilen işyerleri de yasak kapsamına alınmıştır. 6356 sayılı kanunda, 2822 sayılı kanuna paralel olarak düzenlenmiştir (Bayraktar, 2015: 47).

2.5.2.2. Geçici Grev Yasakları

Geçici grev yasakları, yasal grev kararının alınmasını veya önceden alınmış bir grev kararının uygulanmasını geçici bir süre engelleyen yasaklardır (Cengiz ve Manav, 2011). 2822 sayılı kanunda savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince ve insan hayatını felce uğratan felaket hallerinde grev ve lokavt yapılamayacağına dair karar alınabileceği belirtilmekteydi. 6356 sayılı kanunda ise böyle bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak 1971 tarihli 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununda, sıkıyönetim komutanının görevleri arasında grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak yer aldığı için 6356 sayılı kanunda böyle bir ibarenin bulunmaması önem taşımamaktadır. Sıkıyönetim hallerinde grev, geçici veya sürekli olarak kısıtlanabilecektir (Caniklioğlu, 2013: 305). Bu durumda, 2822 sayılı kanunda da belirtildiği gibi 6356 sayılı kanunda da savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik halinde, felaket hallerinde, olağanüstü hallerde ve ulaşım araçlarının seyir halinde olduğu durumlarda geçici grev yasakları uygulanabilecektir (Cengiz ve Manav, 2011: 228-234).

2.5.3. Diğer Kanunlarda Yer Alan Grev Yasakları

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz 2822 sayılı kanun, 6356 sayılı kanun ve 1402 sayılı kanun dışında da grev hakkında kısıtlamalar düzenlenen kanunlar bulunmaktadır. Bu kanunlardan bazılarını 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 399 Sayılı KİT(Kamu İktisadi Teşebbüsü) Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu şeklinde sıralayabiliriz (Bayraktar, 2015: 47-49).

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 26. maddesinde “*devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de devlet hizmetlerinin ve işlerinin*

yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır” ibaresi yer almaktadır. Aynı kanunun 27. maddesinde ise, “devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplmeleri, ilân etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler” hükümleri yer almaktadır (Bayraktar, 2015: 48).

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlemesi kararnamesinin 14. maddesinde grev yasağına ilişkin *“Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.”* hükmü yer almaktadır (Bayraktar, 2015: 48).

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanununa göre ise meslek eğitimi gören öğrenciler gibi onları eğiten personel için de grev yasağı öngörülmüştür. Ancak 2001 yılında 4702 sayılı kanunla gelen düzenlemeyle, eğitici personel için öngörülen grev yasağı maddesi metinden çıkarılmıştır (Bayraktar, 2015: 48).

2.5.4. Grev Yasaklarına Uyulmamasının Sonuçları

Grev yasaklarına uyulmaması durumunda bazı yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu yaptırımları hukuki bakımdan ve cezai bakımdan ele almak mümkündür.

2.5.4.1. Hukuki Bakımdan Sonuçları

Grev yasaklarına uyulmamasının hukuki bakımdan sonuçlarını; iş sözleşmesinin feshi, işyerinden ayrılma zorunluluğu, konuttan çıkarılma ve işçilerden tazminat istenebilmesi başlıkları altında inceleyebiliriz.

2.5.4.1.1. İş Sözleşmesinin Feshi

6356 sayılı kanunun 70. maddesine göre işveren, kanundışı grev yapılması halinde, bu grevin yapılması kararına katılan, teşvik eden ve greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshetme hakkına sahiptir. Ancak kanunda açık bir düzenleme olmamasına rağmen, işçinin kanun dışı greve iştirak etmesi sözleşmenin feshi için tek başına yeterli

görülmemekte, işçinin katıldığı grevin kanun dışı olup olmadığını bilmesi ya da bilebilecek durumda olması¹⁸ aranmaktadır (Bayraktar, 2015: 49).

2.5.4.1.2. İş Yerinden Ayrılma Zorunluluğu ve Konuttan Çıkarılma

6356 sayılı kanunun 69. maddesine göre, işçilerin kanuni grev çerçevesinde eylemlerini gerçekleştirdikleri sürece iş yerinden ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan ayrılmaları istenemez. Ancak kanundışı grev söz konusu olursa işçiler, iş yerlerine karşı direniş eylemi gerçekleştirmiş olurlar. Böyle bir durumda işverenler, kanundışı grev eyleminde bulunan işçileri işten çıkarma, yerine başka işçi çalıştırma ve kendi tarafından sağlanmış konutlardan çıkarma hakkına sahiptirler (Cengiz ve Manav, 2011: 251).

2.5.4.1.3. İşçilerden Tazminat İstenebilmesi

İşçilerin kanundışı grev gerçekleştirmesi halinde işverenin, bu grev veya bu grevin yönetim ve yürütümü yüzünden zarara uğraması durumunda greve katılanlardan tazminat talep etme hakkı vardır. Buna bağlı olarak işveren, kanun dışı greve bir işçi sendikası karar vermişse o sendikadan, grev herhangi bir işçi kuruluşunun kararı olmaksızın işçiler tarafından yapılmışsa o işçilerden tazminat talep edebilmektedirler (Bayraktar, 2015: 50).

2.5.4.2. Cezai Bakımdan Sonuçları

6356 sayılı kanunun 78. maddesinde, kanun dışı grevin cezai yaptırımı olan idari para cezaları öngörülmüştür. Kanun dışı greve öngörülen idari para cezalarının uygulanabilmesi için öncelikle, mahkeme kararı ile kanun dışı olduğunun tespiti gerekmektedir (Aslantürk, 2020). Kanuni grev şartlarına uygun olmaksızın alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması durumunda; grev ve lokavt kararı verenler, böyle bir karara teşvik edenler veya bunlara katılmaya ve devamına zorlayanlara fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği sürece idari para cezası uygulanmaktadır (Bayraktar, 2015: 51). Ancak daha önce de belirttiğimiz gibi kanun dışı greve katılan herkesin cezalandırılması gerekmez. Bazı durumlarda uygulanan grevi kanun dışı kılan bir aksaklığı bilmemesi

¹⁸ Grevi kanundışı kılan hususları bilmediğini veya bilecek durumda olmadığını kanıtlamak işinin sorumluluğundadır. İşverenin fesih hakkını İş Kanununun 26. maddesinde düzenlenen 6 iş günlük hak düşürücü süre içerisinde kullanması gerekir (Cengiz ve Manav, 2011).

veya bilebilecek durumda olmaması bir grevcinin cezalandırılmasına engel olabilir. Fakat mesleki amaç dışında yapılan grevlerde, yaptığı eylemin bir kabahat olduğunu bilmemek grevciyi ceza almaktan kurtarmaz. Ayrıca bir işçi, grevin sona erdiğini duymaz ve buna bağlı olarak işine başlamazsa veya yapılan bir usulsüzlük nedeniyle kanundışı greve katıldığının farkında olmazsa suç işlemiş sayılmaz (Bayraktar, 2015: 52).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

1. VERİMLİK KAVRAM VE KAPSAM

Verimlilik kavramı, insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe dayanmaktadır. İnsanların yaşam biçimlerini oluşturdukları andan itibaren verimlilik bilincine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Klasik çağın filozoflarından Aristoteles insanlık anlayışı üzerine belirttiği bir sözde şöyle söylemektedir: *“Ulaşmak istediği amaca kendisini iletecek araçları düşünen, yapan, gerekli hallerde de bu araçlar için tasarrufta bulunan, bu birikimleri kullanarak amaca ulaşmayı gerçekleştiren tek canlı insandır.”* Buna bağlı olarak insanların amaca ulaşma sırasında kullandığı kaynak ve kaynak kullanımını sonrası oluşacak sonuç üzerinde durmaları verimliliğin göstergesidir (Özçelik, 2010: 4).

Verimlilik, “*produktivite*”¹⁹ sözcüğünün karşılığı olarak kullanılan bir kelime ve kavramdır. Yapılan çalışmalar Türkçe’de halen “*verimlilik*” ile eş anlamlı sözcük olarak kullanılan “*produktivite*” kavramının, ilk kez G. Bauer tarafından ele alındığını ortaya koymaktadır. Bauer, “*De re Metallica*” adlı yayınında, madenin yer altından çıkartılma ve nasıl elverişli hale getirilmesinin yollarını açıklarken “*produktiviteyi şu yöntemler artırır*” şeklindeki ifadesiyle verimlilik kavramını ilk kez kullanmıştır (Yılmaz, 2019: 7). Verimlilik kavramına, resmi anlamda ise ilk defa 1766 yılında Quesnay tarafından yazılan bir makalede rastlanmıştır. Bundan yaklaşık yüzyıl sonra Littre, verimlilik kavramını “*üretim becerisi(üretim gücü)*” olarak tanımlamıştır (Sumanth, 1987: 3).

Verimlilik üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında verimliliğin dar anlamda ve geniş anlamda tanımlandığını görmekteyiz. Verimlilik dar anlamda, “*çıktının bir girdiye ya da tüm girdiler toplamına oranını*” ifade etmektedir. Geniş anlamda ise verimlilik, sınırlı bulunan ve insan ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan kaynakların etkinliğinin bir ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Güncel ve en geniş tanımlamada ise

¹⁹ Fransızca bir kelime olan *produktivite* üretmek anlamına gelen “*Produire*” mastarından türetilmektedir. “*Productivity*” üretebilir olma, üretkenliğe elverişli nitelikler taşıma anlamlarına gelmektedir. *Produktivite* Fransızcada bir yeteneği, özel bir niteliği anlatmaktadır (Özçelik, 2010: 6).

verimlilik; kısıtlı kaynakların akılcı, topluma ve insana yararlı bir biçimde kullanılarak en etkili sonuçları elde edebilmek ve yaşam kalitesinin yükseltilmesini sağlamak amacıyla yapılan çabaların tümü olarak tanımlanmaktadır(Doğan ve Tatlı, 2010).

Bu kavram tek başına kullanıma uygun olmayan bir yapıya sahiptir. Terminolojik olarak verimliliğin iyi anlaşılabilmesi için kendisine benzeyen ve karıştırılan etkinlik, etkililik, kârlılık, iktisadilik ve kalite kavramlarının da iyi tanımlanması gerekmektedir (Yılmaz, 2019: 5).

Etkinlik: Etkinlik, amaca ve sonuca ulaşma derecesini ifade eden bir kavramdır. Buna bağlı olarak etkinlik, *“bir amacın gerçekleştirilmesinde kullanılan girdilerin doğrudan o amaçla ilgili ve uyumlu olması ya da başlangıçta ön görülen amaç ile gerçekleşen amaç arasındaki ilişki”* olarak ifade edilebilir (Yörüker ve Özeren, 2002: 2). Etkinlik ve verimlilik birbirlerine çok yakın kavramlardır ve çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadırlar. İkisi arasındaki farkı açıklayacak olursak, etkinlik bir amaca ulaşmak için kullanılan tüm insan davranış ve çabalarını ifade etmektedir. Verimlilik ise, ortaya konulmuş maddi sonuçlar kıyaslanarak belirtilmekte ve belli bir çıktının en az maliyetle üretilmesini amaçlayan bir kavramdır (Özçelik, 2010: 14). Etkinlik derecesinin matematiksel ifadesi denklem 2.1’de şu şekildedir:

$$\text{Etkinlik} = \frac{\text{Standart Değer}}{\text{Fiili Değer}} \quad (2.1)$$

Bu ifadenin sonucu eğer 1 değerinin altında kalıyorsa işletmenin hedefe ulaşamadığı, 1 değerinde ise hedefe ulaşıldığı ve 1 değerinin üstünde kalıyorsa işletme hedefinin aşıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009: 3).

Etkililik: İşletmelerde verimlilikle ilgili olan kavramlardan biri olan etkililik, çıktılarla veya amaçlarla ilgilidir. Belirlenen bir hedefi veya bir standardın başarılmasını ifade etmektedir (Yavuz, 2003: 12). Yani etkililik gerçekleşen çıktının, planlanan çıktıya oranını ifade etmektedir. Gerçekleşmesi tasarlanan ürün çıktısı, gerçekleşme ihtimali yüksek olan çıktıdır. Buna bağlı olarak etkililikte, planlanan çıktıların hedefe ulaşıp ulaşılmadığı önemsenmektedir. Matematiksel ifadesi ise denklem 2.2’de şu şekildedir (Yılmaz, 2019: 13):

$$\text{Etkililik} = \frac{\text{Gerçekleşen Çıktı}}{\text{Beklenen Çıktı}} \quad (2.2)$$

Verimlilik ölçümünün vazgeçilmez birimi girdi değeridir. Buna bağlı olarak verimliliği etkililikten ayıran en önemli fark girdi değeri olmadan verimliliğin ölçülemez oluşudur (Yılmaz, 2019: 13).

Kârlılık: Kâr, belirli bir döneme ait satışlardan maliyeti çıkartıldığında oluşacak farkı ifade etmektedir. Eğer bu fark artı değerde ise kar, eksi değerde ise zarar anlamına gelmektedir. Kârlılık ise belirli bir dönemde elde edilen kârın aynı döneme ait işletmede kullanılan sermayeye oranını belirtmektedir (Kutluata, 1973). Bu oran denklem 2.3'te şu şekilde ifade edilmektedir (Sakız, 1998):

$$\text{Kârlılık} = \frac{\text{Satış Tutarı} - \text{Satılan Malların Maliyeti}}{\text{Sermaye}} \quad (2.3)$$

Kârlılık ve verimlilik birbirleriyle benzer kavramlar olarak kullanılsa da aslında farklı kavramlardır. Kârlılık işletmelerin sadece parasal yönünü ifade ederken, verimlilik mevcut kaynaklarla en etkili sonucu elde etmekle ilgilidir (Yılmaz, 2019: 14). Kârlılığın daimi olması için verimlilik artışı son derece önemlidir. Çünkü bir işletmede düzenli bir şekilde kârlılık artışını sağlayabilmek, verimlilik artışına bağlıdır (Akay, 2000: 11).

İktisadilik: Geniş anlamda iktisadilik, gelirler ve giderler arasındaki ilişkiyi ifade ederken, dar anlamda iktisadilik, bir üretim birimi olan işletmeyi ele alarak, gelir ve maliyet arasındaki oranı ifade eder (Demir, 2003: 13). Buna bağlı olarak iktisadilik kavramının matematiksel ifadesi denklem 2.4'te şu şekildedir:

$$\text{İktisadilik} = \frac{\text{Satış Hasılatı}}{\text{Maliyetler}} \quad (2.4)$$

İktisadilik, genellikle iki ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerden ilki tutumluluk ilkesi, ikincisi ise talebe dönüklük ilkesidir. Tutumluluk ilkesine, maksimumluk ilkesi ve minimumluk ilkesi yön vermektedir. Maksimumluk ilkesi, elde bulunan imkânlarla en çok üretimi hedeflerken; minimumluk ilkesi, belirli seviyede ilerleyen üretiminde en az maliyeti hedefler. Talebe dönüklük ilkesi ise üretilen mal ve hizmetlere yeteri kadar

talebin bulunup bulunmadığı, üretimin tamamının satılıp satılmayacağı ve kaynak israfı olup olmayacağı sorunlarıyla ilgili olmaktadır (Şimşek, 1999: 165).

Maliyet giderleri aynı kalan bir işletmenin satış hasılatında artış meydana gelirse, iktisadilikte artmaktadır. İktisadilik, “*bir bakıma satışın veya üretimin karlılığı da sayılabilmektedir*” (Özçelik, 2010: 12).

Kalite: Kalite kavramı da verimlilik ile karıştırılan ve yakın ilişkili kavramlardan biridir. Kalite kavramı; bir süreç sonucunda ortaya çıkan ürünün, beklentilere ve standartlara uygunluk oranını ifade eder. Ortaya çıkan ürünün kaliteli olarak değerlendirilmesi verimlilik açısından önem arz etmektedir (Esin, 2004). Kalite kavramını genel olarak tanımlamak gerekirse “*tüketici gereksinimlerini olanaklı en ekonomik düzeyde karşılamayı amaçlayan tasarım, uygunluk, kullanım kalite boyutlarının bir bileşimi olup, nicel ve nitel olarak ifade edilen öğelerin toplamıdır*”²⁰ (Baş ve Artar, 1990).

Çalışmanın amacına bağlı olarak verimlilik ve verimlilikle ilgili kavramlardan yola çıkarak iş gücü verimliliğine verimlilik türlerinde yer verilecek olup, ilerleyen bölümlerde daha detaylı ve kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır.

2. VERİMLİLİK TÜRLERİ

Çalışmanın bu alt bölümünde verimlilik kavramının tamamıyla anlaşılabilmesi için verimlilik türlerine yer verilecektir. Verimlilik türlerini; hammadde ve malzeme verimliliği, makine verimliliği, yönetim ve organizasyon verimliliği, işgücü verimliliği olarak sıralayabiliriz.

2.1. Hammadde ve Malzeme Verimliliği

Üretim faktörleri içerisinde yer alan sermaye, üretim sürecinin vazgeçilmez faktörlerden biridir. Sermaye, üretimde kullanılan ve emeğin verimliliğini arttıran mallar olarak ifade edilebilir. Verimlilik, minimum kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasını ifade ettiği için, hammadde ve malzemede oluşacak maliyet sermaye birikimini birebir

²⁰ Tasarım kalitesi üretim öncesi aşamayı, uygunluk kalitesi üretim aşamasını ve kullanım kalitesi de üretim sonrası aşamasını içermektedir. Bu boyutlar sırasıyla tüketici ve üretici arasındaki en uygun noktayı bulmayı, standartlara uyumlu olup olmadığını anlamayı ve kalite boyutunu ölçmeyi amaçlamaktadırlar (Yılmaz, 2019: 16).

etkilemektedir. Hammadde ve malzeme maliyetinin ithal yollarla elde edilmesi gibi nedenlerden dolayı artması çıktı miktarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Hammadde ve malzeme verimliliğinde israfı önlemek, çıktı miktarını etkileyerek verimliliğinde artmasına neden olacaktır (Yılmaz, 2019: 18).

2.2. Makine ve Teçhizat Verimliliği

Makine ve teçhizat verimliliği de verimlilik türleri arasında yer almaktadır. Makine verimliliğini arttırabilmenin iki temel yolu vardır. Bunlardan ilki kişi başına düşen makine miktarını arttırmak diğeri ise elde bulunan makinelerin teknoloji yardımı ile çıktı miktarını arttıracak seviyeye getirmektir. Bunları yerine getirebilmek için üretim faktörlerinden sermayenin yatırım düzeyinde önemsenmesi gerekmektedir. Üretimde makineleşmenin yaygınlaşması ile teçhizatın da verimlilik üzerinde etkilerinin artması kaçınılmaz olmaktadır. Makine verimliliğini ölçerken makine-saat birimi kullanılmaktadır. Bir makinenin saatte ürettiği ürün miktarının artması verimliliğin arttığının göstergesidir (Yılmaz, 2019: 19).

Otomasyona geçişle birlikte insan ihtiyacı ile çalışabilen makinelerin yerini kendi kendine çalışabilen makinelerin alması insan gücüne olan ihtiyacın sorgulanmasına neden olmaktadır. Ancak hayatımızın her alanına sirayet eden teknolojinin getirmiş olduğu yeniliklere karşı tedbirler alınması ve bu bağlamda eğitimler alınması uyum sürecini kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda makineleşmenin evrilmesi, aynı çalışma ile daha fazla çıktı alınmasını sağlayacak ve dolayısıyla verimliliğin artmasına neden olacaktır.

2.3. Yönetim ve Organizasyon Verimliliği

Yönetim ve organizasyon verimliliği, tüm verimlilik türlerini kapsayan, bir araya getiren ve yönlendiren bir verimlilik türüdür. Yönetim ve organizasyon, işletmelerin amaçlarına etkili ve verimli bir ulaşabilmeleri için planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetimin yapılması sürecidir. Bu tanımlamaya bağlı olarak yönetim ve organizasyon ürünün üretim aşamasının ilk sürecinden sevkine kadar geçen tüm süreci kapsamaktadır. Bu süreçler; *“insan kaynakları planlaması, tedariki, seçimi, iş yerleştirmesi, oryantasyonu, kariyer planlama, ücret yönetimi, verimlilik ölçümü, iş analizi ve tasarımı, hammadde malzeme temini, işletme yeri seçimi gibi birçok süreci barındırmaktadır”* (Yılmaz, 2019: 20).

Bir işletmede yönetim ve organizasyon unsurlarının kaliteli bir şekilde ilerlemesi ve çalışanlar arasında iletişimin herkes tarafından iyi tutulması, huzurlu bir iş yeri ortamı sağlamada ve buna müteakip verimliliğinde artmasında önemli yere sahip olmaktadır. Yönetimin verimlilik üzerine diğer bir katkısının ise liderlik ruhuna sahip yöneticiler olduğu söylenebilir. Lider vasıflı yöneticiler çalışanların motivasyonunu arttırarak ve iş doyumunu sağlayarak verimliliğin artmasında önemli role sahip olmaktadır. Çalışanların iş tanımlamalarının yapılması ve işin çalışanlara uygun hale getirilmesi de işgücü verimliliği artıran yönetim metotları içerisinde yerini almaktadır (Yılmaz, 2019: 20).

2.4. İşgücü Verimliliği

İşgücü, üretimi meydana getirmek için harcanan insan emeği olarak ifade edilebilir ve verimlilik türleri içerisinde en önemli yere sahiptir. İşgücü verimliliği; üretim miktarının, işçilik(emek) miktarına oranından oluşmaktadır. Sanayi döneminin ilk yıllarında işgücü verimliliğinin arttırılması, çalışan sayısını arttırmak ve çalışanların çalışma sürelerini arttırmak ile sağlanmıştır. Buna bağlı olarak çalışanlar, kötü çalışma şartlarına maruz kalmış ve insan değersiz olarak görülmüştür. Günümüzde dijital ekonominin gelişmesi ile çalışma koşullarının değişmesi iş gücüne olan ihtiyacı arka plana atmamış ve verimlilik, halen işgücü verimliliği çerçevesinde şekillenmektedir (Yılmaz, 2020: 21-22).

İşgücü verimliliğini etkileyen unsurları beden, fikir ve gönül gücü olarak üç ana grupta toplanabilir. İnsanın temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi ve işgücünde kullanılabilmesi için öncelikle beden gücünün arttırılması gerekmektedir. Beden gücü kazanılmadan işgücü sağlanamamaktadır. İkinci olarak fikir gücü, çalışanın zaman içerisinde geliştirilmesidir. Her çalışanın bir işi yapabilme kapasitesi farklı olmakta ve bu da fikir gücüne bağlı olarak değişmektedir. Özellikle dijitalleşme döneminde değişime kolay uyum sağlayabilen ve fikir gücü oluşmuş işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Son olarak gönül gücü ise bireylerin doğuştan ve sonradan kazanılan yeteneklerini oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışanların işini sevmesi beden ve fikir gücünü daha sağlıklı kullanmasını sağlamakta ve buna bağlı olarak işgücünün artmasında da önemli yere sahip olmaktadır (Yılmaz, 2020: 24).

3. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN ÖNEMİ

Günümüzde küreselleşme ile işletmelerde, ağır rekabet koşulları altında çalışma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ve bu ülkelerde bulunan işletmeler, verimliliklerini yeterli düzeye taşıyamadığı ve maliyetlerini en aza indiremediği sürece, gelişmiş ülkelerin karşısında yetersiz kalabilirler ve rekabet olanaklarını tamamıyla yitirebilirler. Buna bağlı olarak gelişmekte olan ülkelerde verimlilik artışı çok önemlidir (Erol, 2017: 198).

Ülkeler rekabet güçlerini artırarak ekonomik büyümelerini gerçekleştirirler. Bir ülkenin ekonomik düzeyinin gelişmiş ve gelişmekte olduğunu söyleyebilmek, kaynakların verimli kullanılıp kullanılmadığı ile ilgilidir. Bunun için ülkeler kaynaklarını daha etkin kullanabilmek ve yaşam düzeylerini yükseltebilmek için çaba harcarlar ve tüm ülkeler için geçerli olan bu çaba verimliliğin önemini gündeme taşımaktadır (Tümer, 1990: 29).

İşletmelerde verimliliğin artması, o işletmenin düzeyine göre en iyi kalitede ve en düşük maliyetle daha çok ürün üreterek daha çok kâr elde etmesi anlamına gelir. Buna bağlı olarak elde edilen maksimum karın yönetim ve çalışanlar arasında paylaşılması yani maliyette yaşanan bu azalmaların karşılığının, ücret artışı olarak dengeli bir şekilde paylaşılması ve müşterilerin de düşük fiyatlarla bu ürünlerden faydalanması ülke genelinde verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır. Ülke genelinde verimliliğin artması uzun vadede halkın refah düzeyinin artmasını, enflasyon ve işsizliğin azalmasını sağlamaktadır (Özçelik, 2010: 10).

Verimliliğin ulusal refah üzerindeki önemi gittikçe artmaktadır. Bir ülkede üretilen ürünlerin kaliteli olması, pazarlık gücünün yüksek olması ve verimli olması, o ülkenin uluslararası anlamda rekabet gücünü belirlemesi açısından önem taşımaktadır. Buna müteakip uluslararası pazarda payı yüksek olan ülkelerin toplumsal refah düzeyleri de yüksek olmaktadır. Verimliliğin toplumsal refah düzeyini artırma konusunda etkili olduğundan yola çıkarak, verimlilik artışının sağlanamaması durumunda birim maliyetlerde artış yaşanmakta, bu durum fiyatlara yansımakta ve sermaye birikimlerinde azalma söz konusu olmaktadır (Erol, 2017: 198).

İşletmeler açısından verimliliğin önemi iki şekilde ele alınabilir. Bunlardan ilki, verimlilik işletmelerin başarı derecesini göstermektedir. Bir işletmenin başarılı olması; oluşan rekabet ortamına uyum sağlaması, gelişen teknolojiye ayak uydurması ve maliyetin düşürülerek girdi miktarının azaltılması ile sağlanmaktadır. İkinci olarak ise verimlilik, işletme yöneticilerinin denetim aracı olabilir. Yöneticilerin verimlilik verilerine dayanarak değerlendirme yapması, verimliliği artırma konusunda stratejiler yapmaları konusunda yardımcı olmaktadır (Erol, 2017: 199).

4. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

Verimliliğin kavramı, türleri ve önemi konu alındıktan sonra işgücü verimliliği üzerine modelleme geliştirebilmek için, işgücü verimliliğini artırmaya yönelik yaklaşımlara yer vermek faydalı olacaktır. Çalışmanın bu alt bölümünde özellikle sanayi devrimi ve sonrasında gerçekleşen işgücü verimliliğini artırmaya yönelik yaklaşımlara yer verilecektir. Bu yaklaşımların büyük bir kısmının sanayi devrimi ve sonrasında gerçekleşmesi işgücü verimliliğine olan önemin arttığını göstermektedir.

4.1. Sanayi Devrimi Öncesi İşgücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Yaklaşımlar

Verimlilik, daha önceki tanımlamalarda da belirttiğimiz gibi çıktı miktarının girdi miktarına oranlanması ile bulunmaktadır. Bu oranlamanın 1'den büyük olması üretimin buna bağlı olarak da verimliliğin arttığının göstergesidir. Üretimin artması, I. Sanayi devriminde olduğu gibi teknolojik, toplumsal ve ekonomik birçok aşamayı içerisinde barındırmaktadır (Yılmaz, 2020: 48).

Sanayi devrimi gerçekleşmeden önce işgücü verimliliğini artırmaya yönelik yaklaşım geliştiren iki isim karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki İbn Haldun, diğeri ise “Klasik İktisadın Babası” olarak bilinen Adam Smith'tir. İbn Haldun ve Adam Smith, verimliliğin artırılabilmesi için iş bölümünün yapılması gerekliliğini savunmaktadırlar. Smith, iş bölümünün işgücü verimliliğini artıracığını savunan ilk kişi olarak bilinse de İbn Haldun'un 4 asır yıl önce iş bölümünden bahsettiği karşımıza çıkmaktadır. İbn Haldun'un yaşadığı dönemde (14. yy.) *“sanatlar küçük atölyelerde birkaç kişi tarafından yapılabilmekteydi. Geleneksel yapı olarak ifade edebileceğimiz bu süreç tek bir iş için özelinde uzmanlaşma gerektirmekteydi. Adam Smith ise sanayi devriminin hemen öncesinde üretim süreçlerinin büyük yapılar altında toplanmaya başladığı dönemi tasvir*

etmiştir. Bu dönemde üretim süreçlerinde uzmanlaşma sadece yapılan işin bir bölümünü kapsamaktadır” (Çöpoğlu ve Kuran, 2019: 140).

İbn Haldun, kendi zamanında iş bölümünü şu şekilde açıklamıştır. Bir insanın bir günde kendisine yetebilecek kadar un üretebilmesi sadece kendisinin yapabileceği bir iş değildir. Bunun için kimi alet yaparak, kimi tarla sürerek, kimi hasat ederek bu sürecin gerçekleşmesini sağlamaktadırlar. İbn Haldun iş bölümünün sadece kişisel ihtiyaçları karşılamayı değil, daha fazla üretimin gerçekleşmesine yardımcı olacağını belirtmektedir (Bocutoğlu, 2015: 14).

Adam Smith’in ise işgücü verimliliğine önem vermesi, özellikle emek verimliliği üzerinde durması ilk olarak yaşadığı döneme, ikinci olarak da servetin asıl kaynağını emek yani insan olarak görmesine bağlıdır (Yılmaz, 2020: 48).

Fizyokratların “*üretken tek alan tarımdır*” sözünden etkilenen Adam Smith emeği, verimli emek ve verimsiz emek olarak iki şekilde sınıflandırmıştır. Smith’e göre verimli emek somut bir şey üretmek anlamına gelirken, verimsiz emek somut bir şey üretememek anlamına gelmektedir (Erim, 2007: 43).

Smith, milletlerin zenginliğini üretimin artmasına bağlı olarak görmekte ve emek verimliliğinin artması ile üretimin artacağını tespit etmiştir. Buna bağlı olarak Adam Smith’in verimlilik üzerine yapmış olduğu en büyük katkısı iş bölümü kavramı olmuştur. Smith iş bölümünün kendiliğinden ortaya çıktığını ve ekonomik sistemin kendi kendine dengeye geldiğini savunmuştur (Yılmaz, 2020: 49).

Smith iş bölümünü, uzmanlaşma ve yararlı bir işte çalışma olarak ikiye ayırmaktadır. İlk olarak ekonomide uzmanlaşmanın emek verimliliğini artıracığını ifade etmiştir. İkinci olarak ise yararlı bir iş, üretim artışını sağlamak için zihin ve bedenin kullanıldığı her türlü emeği oluşturduğunu belirtmiştir (Galbraith, 2004: 73).

Smith, iş bölümünün üretimi nasıl artırdığı şu şekilde belirtmektedir. Bir işçi bir günde tüm emeğini sarf ederek en fazla 20 adet toplu iğne üretebilirken, on işçi iş bölümü sayesinde günde 48000 adet toplu iğne üretimine ulaşabilmektedirler. Yani bir işçinin günlük azami yapabileceği üretim 4800 adet olmaktadır. Buradan yola çıkılacak olursa iş bölümüyle, bir işçinin verimi 240 kat artırılabilir. İş bölümü sayesinde üretimde

oluşan bu artışın Smith’e göre üç temel nedeni şu şekilde sıralanabilir (Genç ve Bayraktar, 2017: 185):

- İş bölümü insanın bilgi ve becerisini artırır.
- İş bölümü, iş değiştirme sırasında oluşabilecek zaman kayıplarını telafi eder.
- İş bölümü uzmanlaşma yolu ile işçilerin, emeğini tasarruf edebilecek yeni yöntemler bulmalarına yardımcı olur.

Smith, yukarıdaki saydığımız avantajların tersi olarak iş bölümünün dezavantajlı olabileceğini de belirtmektedir. İşçinin devamlı aynı işi yapmasından kaynaklı otomatikleşmesi, buna bağlı olarak zekâsını ve icat yeteneğini kaybetmesi dezavantajlı durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Koloğlu, 1963: 56).

4.2. Sanayi Devrimi Sonrası İşgücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Yaklaşımlar

Atölye üretim tarzının yerini fabrika üretim tarzının almasıyla birlikte birinci sanayi devrimi gerçekleşmiştir. Sanayi devrimin gerçekleşmesi ile işgücüne duyulan önem artmış ve birçok bilimci tarafından işgücü verimliliğini artırmaya yönelik yöntemler geliştirmiştir. Bunlardan ilki endüstri 1.0 olarak ifade edebileceğimiz sanayileşmenin ilk dönemlerinde yaşayan Eli Whitney tarafından bulunmuştur.

Eli Whitney’in, “*Değiştirilebilir Parça Üretim Metodunu*” nu bulmuş olması bilim tarihinde önemli bir yere sahip olmasına neden olmuştur. Değiştirilebilir Parça Üretim Metodu, kitle üretiminde yol gösteren bir üretim yöntemidir. Whitney, Amerikan hükümetiyle anlaşarak imkânsız bir süre olan on ayda on binin üzerinde tüfek teslimatı yapma sözü vermiştir. Ancak bu teslimatın tamamını yerine getirememiş ve Amerikan hükümetine 500 tüfek teslim edebilmiştir. Daha sonra bulduğu farklı metotlarla bu sayıyı 3500 e çıkarmıştır. Whitney’i önemli kılan da zaten üretim metotlarında yapmış olduğu yeniliklerdir (Woodbury, 1960: 236-238).

Sanayi devrimi ile ortaya çıkan seri üretim yönteminde, ürün çeşitliliğine yer verilmemektedir. Ürün çeşitliliği yerine, tek tip ürünlerin üretimi sağlanmış ve üretim maliyetinin asgari düzeyde kalması amaçlanmıştır. Tüm bunlara bağlı olarak Whitney, üretilen parçaların birbirinin yerine kullanılmasına önem vermiş ve “*değiştirilebilir parça üretim metodunu*” yürürlüğe koymuştur. Böylelikle Fordist üretim sisteminin de yol göstericisi olmuştur (Woodbury, 1960: 242-244).

19. yüzyıldan itibaren elektrik enerjisinin kullanımıyla birlikte imalatı seri üretim mantığının doğuşu, endüstri 2.0 olarak ifade edebileceğimiz ikinci sanayi devriminin oluşmasına neden olmuştur. Bu döneme kadar verimliliği artırmada yöntem olarak kullanılan iş bölümü, örgütlenme yöntemi olarak kullanılmaya başlanmıştır. İkinci sanayi devrimi içerisinde yer alan C. Babbage, örgütlenme yöntemi ve ekonomik koşulları ele alarak bir nevi iş etüdü üzerinde durmuştur. Böylece işi basit parçalara ayırarak işgücünün işini daha kolay yapabilmesini sağlayarak emek verimliliğini artırmış ve bu düzene uygun yeni işgücü istihdam ettirmiştir. Ayrıca işgücünün ücret yapısı değiştirilerek, bu sürece uygun farklı ücret yapısı getirilmiştir (Yılmaz, 2019: 40)

İkinci sanayi devriminde işgücü verimliliğini artırmaya yönelik yaklaşımda bulunan bir diğer bilimci ise F. W. Taylor olmuştur. Taylor, *“bilimsel yönetimin prensipleri”* üzerine çalışma gerçekleştirmiştir. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde yaşanan yüksek ve acımasız rekabetin de etkisiyle ortaya konulan ürün miktarının artması üretimin asıl amacı olarak yorumlanmış ve bu durumun gerçekleşebilmesi için çalışan sayısının artırılması ya da çalışma saatlerinin uzatılması yeterli olarak görülmüştür. Buna bağlı olarak sanayileşmenin ilk dönemlerde 15-18 saatten oluşan çalışma saatleri fabrikalarda normal mesai saati olarak belirlenmekteydi. Taylor bu durumun değişmesine öncülük etmiş ve ona göre çalışma saatlerinden ziyade işin yapılış şeklinin değişmesi verimlilik için yeterli olmaktadır. Taylor’un verimliliğe katkısı *“iş etüdü, iş tanımı ve zaman-hareket etüdü”* nü yaparak işin nasıl yapılacağına cevap araması olmuştur (Uçmuş ve Kaçar, 2015: 99).

Taylor, çalışmasında özellikle kol gücü ile çalışan işçilerin gerekli şekilde kullanılmadığı, işçilere yapması gereken işler dışında işiyle alakalı olmayan işler verildiği kanaatine varmıştır. Ayrıca iş metotlarının işleri olduğundan fazla zorlaştırıyor olması çalışanların erken yorulmasına ve işgücü verimliliklerinin düşmesine dolayısıyla üretimin azalmasına neden olduğunu savunmaktadır (Eren, 1984: 13).

Taylor’un çalışmasındaki asıl hedefi aynı girdi ile daha fazla ürün elde edebilmektir. Ona göre işgücü verimliliğini artırabilmek için öncelikle zaman ve hareket etütleri geliştirilmeli, iş sürelerini yeniden düzenlenmeli, teçhizat işçiye uygun hale getirilmelidir. Daha sonra işçinin işe alımından sonraki eğitimlerinin tamamlanması ve çalışanları teşvik edici uygulamaların yapılması gerekmektedir (Baransel, 1979: 120-

121). Ayrıca işgücü verimsizliğinin üç ana nedeni; üretimde oluşabilecek artışının önemli miktarda işçinin işsiz kalacağına dair düşünce yapısı, işçilerin işi yavaşlatma yoluyla kendi çıkarlarını koruduklarını düşündüren sistem ve işçileri emeklerinin heba olmasına neden olan metotlardır (Taylor, 1997: 25-26).

İkinci sanayi döneminde işgücü verimliliğini artırabilme üzerine, hareket etüdünün öncüsü olan Frank Bunker Gilbreth, psikolog eşi Lillian Gilbreth ile çalıştığı iş yeri üzerine bir çalışma yürütmüştür. Tuğla ustasının yanında çalışan Gilbreth işlerin nasıl daha iyi olabileceğine dair araştırmalarda bulunmuştur. Uygulamaya koyduğu hareket etüdü ile saatte örülen 120 tuğlanın sayısını 350'ye çıkartarak büyük bir başarı elde etmiştir. Artan verimliliklerin aksine ise çalışanların daha az yorulduğu tespit edilmiştir (Yılmaz, 2019: 43-44).

Taylor'un çalışmalarından etkilenecek ilerleyen Gilbreth'ler, "*hareket etüdü*" olarak isimlendirdikleri çalışmalarını ilerleyen zamanlarda "*mikro hareket etüdü*" olarak değiştirmiştir. Taylor'un "*iş etüdü*", sadece makine teknolojisinin kullanıldığı atölyelerde kullanılıyorken, Gilbreth'lerin "*mikro hareket etüdü*"; daha geniş sektörü kapsayarak inşaat, tıp ve eğitim gibi sektörlerde de uygulanabilmektedir. Bu yöntemde Gilbreth'ler, soyadlarının tersten okunuşu olarak ifade ettikleri ve 17 tip hareketi içeren "*Therblig*" sembollerini yaptıkları iş eğitimlerinde de kullanmıştır (Salvendy, 2012: 388-389).

Gilbreth'lerin mikro hareket etüdü Taylor'un metot etüdüne göre "*daha insancıl bir yöntemdir*". Bu yöntem, işgücü verimliliğini düşürebilecek gereksiz hareketlerden arındırılarak insanın rutinine aykırı olmayacak şekilde düzenlemiştir. Buna iş basitleştirme denilmektedir. "*Gilbreth'ler bu hareketleri belirlemek amacıyla süreç ve operasyon şemalarını, çok hızlı hareketleri analiz edebilmek için cyclegraf ve chronocyclegraph tekniklerini geliştirmişlerdir*" (Yılmaz, 2019: 44).

İkinci sanayi devriminde diğer bir isim olarak ise karşımıza Henry Ford çıkmaktadır. Fordizmin²¹ başlangıcı olarak kabul gören 1914 yılında otomobil sektöründe önemli bir yere sahip olan Henry Ford, ortaya koyduğu hareketli montaj hattı ile üretime

²¹ Fordizm, işi küçük parçalara ayıran, buna bağlı olarak iş bölümü sağlayan ve basitleştiren sistemdir.

geçmiştir (Saklı, 2013: 110). Henry Ford hareketli montaj hattını Taylor'dan etkilenecek ortaya koymuş ve Whitney'in yol gösterici olduğu seri üretime geçmiştir. Ford, işçi verimliliğini artırmanın yanında tüketimde artışı da tetiklemiştir. Ford ve Taylor arasındaki en önemli fark, Ford *“tüketim kadar üretim anlayışını da yansıtan kitlesel üretimin kendi kitlesel tüketimini doğuracağını savunmuştur”* (Yılmaz, 2019: 45).

Fordist model, işçilerin zaman kullanımından tasarruf yapmak ve üretimi maksimum seviyeye çekmek için işi basitleştirir yani parçalara böler. İşlerin yapılış sırasına göre işçilerin üretim bandında konumlandırılması üretim sürecini daha dinamik hale getirirken hem zamandan hem de malzemeden önemli kazanımlar elde edilmiştir. Böylece Fordist üretim mantığı çerçevesinde zaman kaybı asgari düzeye çekilirken verimlilik üst seviyelere çıkartılabilmektedir. Ayrıca kitlesel üretimler, stok maliyetlerini yüksek düzeylere çıkartmaktadır (Ansal, 1999: 10-11).

Fordist sistemin avantajları olduğu kadar dezavantajları da bulunmaktadır. Bant tipi üretimde işin parçalara bölünmesiyle bir iş için harcanan süre uzadığında diğer ürünün geç gelmiş olması üretimde zaman kaybına neden olur. Bir başka dezavantaj ise işin basitleştirilmesinden kaynaklı çalışmada oluşan iş tatminsizliğidir. Ayrıca kitlesel üretim sonucu stok problemleri de ortaya çıkabilir (Çakmak, 2021). Günümüzde Fordist üretim tarzı, esnek uzmanlaşmanın önem arz ettiği yani vasıflı işçi ihtiyacının arttığı üretim sistemine doğru evrilmiştir (Parlak, 1999: 84-85).

İkinci sanayi döneminde diğer bir yaklaşım, Henry Gantt Midvel tarafından geliştirilmiştir. Amerikan makine mühendisi olan Gantt, çelik fabrikasında Taylor'un yardımcılığını yapmıştır. Gantt tarafından tasarlanan, işleri bir zaman çizelgesinde gösteren şemalara Gantt çizelgesi²² denilmektedir. Gantt ve Taylor arasındaki en önemli fark, Gantt'ın daha insancıl prensipleri benimsemesidir. Çalışanı psikolojik ve sosyolojik bir varlık olarak görmekte ve öncelikle çalışanın eğitime, motivasyonuna önem vermektedir (Yılmaz, 2019: 47-48).

Gantt şemasının yönetime sağladığı en önemli katkılardan birisi, hedeflenen üretim ile ortaya çıkan üretim arasında karşılaştırma yapılmasına imkân sağlamasıdır.

²² Gantt şeması, bir işletmede planların kâğıda aktarılmasıdır. İşlerin zamanında yapılmasını ve zamanın etkili bir biçimde kullanılmasını sağlayan araçtır (Yılmaz, 2019: 48).

Elde edilen verilerin zamanında ve doğru şekilde analiz edilmesi, zaman israfı bakımından önem taşımaktadır. Bu açıdan Gantt şeması işletmeler için önemlidir. Gantt şeması işletmede etkinliği artıran dolayısıyla verimliliğe pozitif yönlü etki sağlayan bir çalışma metodudur (Clark, 1952: 1-7). Günümüzde halen kullanılan PERT²³ olarak isimlendirilen üretim yönteminin temelini de “*Gantt şeması*” oluşturmuştur (Kurt ve Dağdeviren, 2011: 12).

“*İnsan ilişkileri akımının*²⁴ öncüsü olarak kabul edilen” Elton Mayo, ikinci sanayi devrimi döneminde arkadaşları ile yaptıkları çalışmada verimlilik artışının duygusal şartların iyileştirilmesi ile sağlanabileceğini belirtmiştir. (Yılmaz, 2019: 50).

Elton Mayo’nun öncülüğünü yaptığı Hawthorne araştırmalarının amacı, üretim çıktılarının miktarını artırmak için çalışma koşullarını incelemek ve ortaya çıkan sorunları verimliliği artırmak adına ortadan kaldırmaktır. Bu amaca bağlı olarak yedi yıl boyunca dördü fiziki, ikisi duygusal bağlamda altı farklı düzeyde deney yapılmıştır. Deneyler belirli bir sıraya bağlı olarak art arda yapılmamış ve zaman çakışması söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2019: 50).

Birinci deney, “ışıklandırma” deneyidir. Işıklandırma deneyi üç yıl sürmüş ve bu deneyin amacı, ışık şiddetinin emek verimliliği üzerindeki etkisini ölçmektir. Yapılan deneyler sonucunda çalışanın işini engelleyecek kadar ışığın yetersizliğinde verimliliğinin düştüğü, diğer tüm ışıklandırma biçimlerinde verimliliğin arttığı tespit edilmiştir (Başaran, 1992: 41).

*İkinci deney, “Röle*²⁵ *Montaj”* deneyleridir. Bu deneyde beş yıl süren ve altı kadın işçi tarafından yapılan telefon rölelerinin montajı gözlemlenmiş ve ölçülmüştür. Bu deneylerde, çalışma koşullarını göz önünde bulundurarak fiziki koşulların iş gücü

²³ İşletmecilerin, faaliyetlerinde daha verimli bir sonuç elde etmek amacıyla kullandıkları program değerlendirme ve gözden geçirme tekniğidir.

²⁴ İnsan ilişkileri yaklaşımı; “*isteklendirme, iletişim ve yapılanma gibi konularla yakından ilgilenmekte ve sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel psikoloji gibi bilim dalları ile de doğrudan ilişki içerisindedir*” (Yılmaz, 2019: 50).

²⁵ Röle, üzerinden akım geçtiği zaman çalışan elektromanyetik bir devre elemanıdır. Röleler küçük değerli bir akım ile yüksek güçlü bir alıcıyı anahtarlayabilmek için kullanılır. Başka bir elektrik devresinin açılıp kapanmasını sağlayan elektriksel bir anahtardır.

verimliliğini nasıl etkilediği bulunmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda fiziki koşulların işgücü verimliliğini doğrudan etkilemediği belirtilmiştir (Yılmaz, 2019: 51).

Üçüncü deney, “II. Rôle Montaj” deneyleridir. Yaklaşık yedi ay süren bu deneyde araştırmacılar, diğer çalışanlar gibi aynı koşullarda çalıştırılmıştır. Deneyin amacı, ücretlendirme modelinin çalışanlar üzerindeki verimlilik artışının tespitini yapmaktır. Deney sonucunda çalışanların işgücü verimliliğinde artış gerçekleşmiş, ancak istenilen sonuçlara ulaşamamıştır. Araştırmacılar, ücret modelinden ziyade grup olarak çalışmanın işgücü verimliliğinde etkisinin büyük olduğunu savunmuştur (Ertürk, 2000: 83-84).

Dördüncü deney, “Mika Yarına Test Odası” deneyleridir. Yaklaşık iki yıl süren bu deneylerde ücretler nötr tutularak mola sürelerinin ve haftalık çalışma saatlerinin işgücü verimliliği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Deneylerin ilk yapıldığı yıl verimlilikte %15 artış gözlemlenmiştir ancak çalışma ve mola sürelerinin verimlilik üzerinde ana etken olmadığı anlaşılmıştır. Buna bağlı olarak araştırmacılar, verimliliğin ekonomik faktörlerden daha çok etkilendiği düşüncesi üzerine durmaya başlamıştır (Baraz ve Şakar, 2012: 54-55).

Beşinci deney, “Mülakatlardır”. Elton Mayo ve ekibi yaklaşık üç yıl süren mülakatlarda açık uçlu soru tarzını benimsemiştir. Bu soru tarzının benimsenmesi çalışanın soruları cevaplarken daha iyi hissetmesini sağlamaktır. Ayrıca bu deneylerde dikey iletişim tekniği kullanılmıştır. Çalışanlar, sorunlarının yöneticilere ulaştığı düşüncesiyle hareket ederlerse sorunlar çözülme dahi verimliliğin arttığı tespit edilmiştir. Bu deneylerin asıl amacı çalışanın motivasyonunu ve iş tatminini artırmaktır. Çalışanın sosyal bir varlık olduğundan yola çıkarak işyeri ve işyeri dışındaki tüm olguların verimliliği etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna bağlı olarak altıncı deney bu durum göz önüne alınarak yapılmıştır (Asunakutlu, 2001: 11).

Altıncı deney, “Seri Bağlama ve Gözlem Odası Deneyidir”. Yaklaşık bir yıllık bir süreci kapsayan bu deneyde, seçilen 14 kişilik erkek grubunun verimliliklerinin artması durumunda kendilerine ödüllendirme yapılacağı ifade edilmiştir. Ancak çalışanların üretimi aynı seyrinde devam etmiştir. Bunun nedeni çalışanlar arasında grup bilincinin

gelişmesi ve bireysel ödüllendirmeden kaynaklı oluşabilecek dışlanma duygusudur (Lichtman ve Hunt, 1971: 292).

Hawthorne araştırmalarının ilk olarak bireyi önemsemesi ve insanı odağına koyması, ikinci olarak da bireylerden yola çıkarak çalışma gruplarına değer veren yapılanmaları tercih etmesi en önemli iki sonucunu oluşturmaktadır. Bu anlayışa göre insan sadece kitlesel üretimin bir parçası değil aynı zamanda sosyal ve toplumsal bir varlıktır. Hawthorne deneylerinin sonucunda çalışma gruplarının çok büyük olması verimliliği negatif yönde etkilemektedir. Büyük gruplar yerine küçük grupların tercih edilmesi motivasyonu, iş tatminini ve yardımlaşmayı artıracaktır. Dolayısıyla verimliliğin de artmasını sağlayacaktır. Ayrıca çalışanlara motive edici hediyelerin verilmesi, doğum günü kutlamaları, öğle yemeği gibi etkinliklerin düzenlenmesi işgücü verimliliğini pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Yılmaz, 2019: 53-54).

Ayrıca ikinci sanayi devrimiyle ortaya çıkan ve önemli bir yere sahip olan Toplam Kalite Yönetimi de bu yaklaşımlar içerisinde yer almaktadır. Gelişen teknoloji ile birlikte her alanda çok hızlı değişimler yaşanması ve yaşanmaya devam etmesi, bu değişimlerle birlikte oluşan rekabet ortamı ve rekabette üstün olabilme çabaları yönetimde farklı metotların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bir yandan bu durumlara uyum sağlayan bir yandan ise verimliliğin artmasında kaliteye önem veren “*Toplam Kalite Yönetimi*” önemli bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Altınok, 2001: 205-206). Zaim tarafından Toplam Kalite Yönetimi, bir işin tek seferde eksiksiz olarak yapılması ve müşteri tatmin düzeyinin yüzde yüze ulaşması olarak tanımlanmıştır (Yılmaz, 2019: 54).

Verimliliğin artırılmasında genellikle maksimum çıktı dikkate alınmaktadır. Ancak hizmet sektörünün yaygınlaşması ile kalite faktörünü de dikkate almak gerekmektedir. Bir mal veya hizmette kalitenin artması müşteri sayısının ve müşteri devamlılığının artmasını sağlayacak ve bu durum karlılığı da olumlu yönde etkileyecektir. Böylelikle işletme içerisinde sağlanan huzur işgücü verimliliğini önemli ölçüde artıracaktır. Ayrıca Toplam Kalite Yönetimi tüm faaliyetlerin sürekli iyileştirilmesini hedefleyen bir sistemdir (Wilkinson ve diğerleri, 1998: 10-11).

Sürekli iyileştirme, “*Deming Döngüsü*” yani “*PDCA(Plan-Do-Check-Act) döngüsü*” çerçevesinde gerçekleştirilir. Sürekli iyileştirmenin amacı, sıfır hataya

ulaşmaktır. Sıfır hata maliyetleri en aza çekerken, oluşabilecek zaman kayıplarının da önüne geçerek verimliliği artıracaktır. Toplam Kalite Yönetiminin amacına ulaşabilmesi için, çalışanların ve yönetimin oluşabilecek değişimlere inanması ve uyum sağlaması gerekmektedir. Aksi halde değişime karşı gelmek ve sorunları çözebilmek için değişimin gerekliliğine inanmamak bu sürecin baştan kaybedilmesine neden olacaktır (Yılmaz, 2019: 55-56).

Bu sürecin vazgeçilmezlerinden biri ise insan faktörünün geliştirilmesidir. Toplam kalite yönetimi, insanın öncelikli konumda olmasını sağlamıştır. İnsanın gerekli eğitimler alarak geliştirilmesi ve gerekli alt yapının oluşturulması toplam kalite yöntemi ile mecburi hale getirilmiştir (Altınok, 2001: 210).

Toplam kalite yönetimine göre çalışanlar bir işletmenin ana omurgası olarak görülmekte ve çalışanlara önemli birçok görev verilmektedir. Bu yüzden çalışanlara rahat ve mutlu ortam sunmak önem arz etmektedir. Ayrıca toplam kalite yönetimi, çalışanların verilen görevleri tek başına yapamayacağı gerçeğinden yola çıkmaktadır. Buna bağlı olarak ekip ruhunun oluşturulması amaçlanmıştır. Böylelikle çalışma ortamının iyileşmesini, iş tatmini ve işyerine bağlılığın artması sağlayacağından işgücü verimliliği de artacaktır (Balkız, 2004: 100-101).

Toplam kalite yönetiminin temeli Japon türü üretime dayanmaktadır. Japon üretim tarzı işletme içinde demokrasiye, sürekli iyileştirmeye, takım çalışmasına önem vermektedir. Çalışanlar buna paralel olarak her boşluğu doldurabilecek nitelikte eğitilmekte ve çeşitli görevlerde yer alabilmektedirler. Buna bağlı olarak toplam kalite yönetiminde, çalışanlar kendilerini sistemin bir parçası olarak gördüklerinden verimliliği artırabilmeyi kendilerine vazife edinirler. Çalışanın bu şekilde işini sahiplenmesi tek başına verimliliği artırabilecek parametre olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2019: 58-59).

İşgücü verimliliğini artırmaya yönelik yaklaşımlar genellikle, ikinci sanayi devriminde geliştirilmiştir. Bunun nedenini ise kısaca, seri üretime geçişle birlikte üretim yapısının tamamen değişmesi ve rekabet ortamının oluşması olarak ifade edebiliriz. Teknolojinin hızlı bir şekilde yayılması ve ilerlemesi bilgi teknolojileri ile artan otomasyon sürecini yani üçüncü sanayi devrimi oluşturmaktadır. Bununla beraber artık

dördüncü sanayi devriminden yani nesnelerin interneti, bulut teknolojisi ve akıllı fabrikalardan da söz etmek mümkündür. İşgücü verimliliğini artırmaya yönelik yaklaşımlar içerisinde yer alan Toplam Kalite Yönetimi ikinci sanayi döneminde ortaya atılan bir yaklaşım olarak karşımıza çıksa da üçüncü sanayi devriminin temellerinden de etkilenmektedir.

4.3. Güncel Yaklaşımlar

Üçüncü sanayi devrimi ve dördüncü sanayi devriminin oluşması işgücü verimliliğini artırmaya yönelik yeni güncel yaklaşımların gelişmesine sebebiyet vermektedir. Bu yaklaşımları personel güçlendirme, öğrenen örgütler, değişim mühendisliği, yenilik yönetimi ve sanal organizasyonlar olmak üzere beş başlıkta incelemek mümkündür.

Personel güçlendirme çalışanların bilgi, yetenek, nitelik ve beceri açısından güçlendirilmesidir. Böylelikle nitelik bakımından güçlendirilen personele sorun çözme ve otorite kurma hakları verilerek, kendine ve yaptığı işe inanan, motive olmuş ve kuruma katkı sağlayan bir karakter yapısı oluşturulmaya çalışılır. Bu anlamda gücün çalışana aktarılması, oluşabilecek sorunlar karşısında çalışanın hızlı ve doğru kararlar vermesini sağlayacak ve bu sayede müşterileri memnuniyeti de en üst seviyeye çıkmış olacaktır (Yılmaz, 2019: 59-60).

Personel güçlendirmenin başarılı olabilmesi için; yönetim desteği, çalışanların bilgiye zamanında ve eksiksiz ulaşması, çalışanlara gerekli yetkinin verilmesi, çalışanlara eğitim olanakları sağlanması, personel güçlendirme ile verimliliği artan çalışanların ödüllendirilmesi gibi unsurların olması gerekmektedir (Yılmaz, 2020: 82).

Öğrenen örgütler de güncel metotlar içerisinde yer almaktadır. Teknolojinin hızla ilerlemesi organizasyonlarda değişime ayak uydurma gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu yeniden yapılandırma akımlarından biri de öğrenen örgütlerdir. Öğrenen örgüt kavramı temelde; “*hayat boyu öğrenme sloganıyla, rekabette avantaj ve yüksek performans, müşteri odaklı hizmet, kaliteyi yükseltme, riskleri önceden anlama, yenilikçilik, planlı çalışma, kitleler ile iletişim, değişkenlerin farkında olma gibi taleplerin karşılanması için ortaya çıkmıştır*” (Ayhan, 2010: 79).

Değişim mühendisliği doğrudan iş süreçleri ile ilgilidir. Mevcut iş süreçlerinin onarılması değil, tamamen reddederek yeniden tasarlanmasıdır. Değişim mühendisliği ile önceki süreçler tamamen yok sayılır ve yeni düzen oluşturulur. Bununla beraber belirli bir plana bağlı değildir ve sonucunda ne olacağı belirsizdir. Değişimin sonucunda işletmelerin bekledikleri ise Hammer(2004) tarafından stratejik kazanç, üretim kazancı ve pazarda edinilen kazançlar olarak belirtilmiştir (Güler, 2010: 148-149).

Değişim mühendisliği ile istenilen sonuçların elde edilebilmesi için süreç odaklı düşünmek, müşterilerin isteklerini önemsemek ve üst yönetimin desteğini almak önemlidir. Değişim mühendisliğinin asıl amacı maliyetleri düşürmek, müşteri memnuniyeti sağlamak ve verimliliği artırmaktır (Yılmaz, 2020: 86).

Yenilik yönetimi müşterilerin ihtiyaçlarına göre şekillenmekte ve yeni düşüncelerin ticari kazançla dönüştürülme sürecini içermektedir. Kazanç sağlamada müşterilerin önemli bir rolü olduğundan hareketle rekabet piyasasının arttığı bu dönemde yenilik yönetimine daha çok ihtiyaç duyulmaktadır (Tekin, 2012: 8).

Yenilik, kurum kültürü haline getirildiğinde yenilik yönetimin işletmelerde uygulanabilirliği kolaylaşacaktır. Buna ek olarak yeni bir ürün ortaya koyabilme heyecanı da yenilik yönetimi anlayışını güçlendirecektir. Yenilik yönetiminin amacı, mevcut düzeni sürdürmek değil daha ileriye taşımaktır. Bu amacından ötürü ülke ekonomisine de katkı sağlamaktadır (Yılmaz, 2019: 64). Yenilik yönetimi anlayışına sahip olan ve teknolojik gelişmeleri önemseyen, ürün ve hizmet yenilikleri yapan, süreç ve örgüt yeniliklerine önem veren, piyasadaki talep düzeyine göre faaliyetlerini yürüten, alt yapı ve kurumsal çerçevesini bu anlayışa göre oluşturan işletmeler amaçlarını daha çabuk gerçekleştirecek ve daha uzun yaşam süresine sahip olacaklardır (Taşkın, 2014: 7).

Sanal organizasyonlar iletişim teknolojileri ile ortaya çıkmış olan kuruluşlardır. Teknolojik gelişmeler, işletmelerin yapılanmalarında farklılar meydana getirmiştir. Bu çerçevede sanal organizasyonlar, yaşanan yeniliklere bağlı olarak mekân sınırlamasına bağlı olmadan zamanı daha verimli kullanmaya başlamıştır (Atasever, 2017: 46).

Sanal organizasyonlarda çalışan kişiler, çalışmalarını elektronik ortamda gerçekleştirdikleri için teknik bilgilerinin üst seviyede olması beklenmektedir. Ayrıca diğer organizasyonlara göre daha az çalışana ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum ise

personel maliyetlerinin azaltmaktadır. Sanal organizasyonlarda çalışan kişilere kendilerini denetleme özgürlüğü verilerek güven aşılanmaktadır. Böylelikle güven duygusunun artmasıyla işgücü verimliliği pozitif yönde etkilenecektir (Yılmaz, 2020: 88-89).

5. SENDİKALARIN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ

Sendikalar işgücü verimliliğini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Sendikalar, sadece ücret ve istihdam konusunda değil aynı zamanda işgücü verimliliğinin artırılması konusunda da yakından ilgilenmektedir. Literatür incelendiğinde sendikaların verimlilik üzerine etkisi konusunda iki görüş karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki sendikaların verimlilik üzerine etkisini olumsuz olarak değerlendiren neo-klasik yaklaşım diğeri ise olumlu olarak değerlendiren modern yaklaşımdır (Erol, 2017: 205).

Olumsuz olarak değerlendiren neo-klasik yaklaşım, sendikaları piyasaların dengesini bozan bir tekel olarak değerlendirmekte ve sendikaların kendi üyelerine sağlamış olduğu ücret artışlarının başkalarının refahını azalttığını, neticede toplam refahın azaldığını savunmaktadır. Neo-klasik yaklaşım sendikaların verimlilik üzerine olumsuz etkilerini üç şekilde ele almaktadır. Bunlardan ilki üretiminin azalmasına ve ücretlerin artmasına neden olurlar. İkincisi, gereğinden fazla işçi istihdam ettirilmesine neden olurlar ve iş akış sürecine müdahalelerde bulunurlar. Üçüncüsü ise sendikaların en güçlü silahı olan grevler yoluyla üretimin azalmasına yol açarlar (Balcı, 2020: 277).

Sendikaların Optimum Dengeyi Bozucu Etkileri: Neo-klasik anlayışa göre, tam rekabet piyasasında bulunan ekonomik değişkenlerin dengede olduğu kabul edilmektedir. Bu ideal durum literatürde refah optimumu olarak adlandırılmaktadır. Bu anlayışa göre sendika üyelerinin tam rekabet seviyesinden yüksek tutulmaya çalışılması dengeyi bozmakta ve üretim-istihdam yapısını olumsuz etkilemektedir (Mulvey, 1978). İşverenlerin bu durumda kar elde edebilmek için istihdam seviyesini düşürme ve üretimi azaltma gibi yollara başvurmaları gerekmektedir.

Ayrıca sendikaların işyerlerinde standart ücret siyaseti benimsemesi, çalışanların performansına göre bir ücretlendirme yapılmadığı ortaya koymaktadır. Bu durumda çalışanların nasıl performans sergilediklerine bakmaksızın aynı ücrete tabi olmaları işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. (Zaim, 1960: 62).

Sendikaların Gereğinden Fazla İşçi İstihdam Ettirmesi ve İş Akış Sürecine Müdahale Etmeleri: Sendikalar, bir yandan çalışanların işten çıkarılmasını engelleyerek diğer yandan ihtiyaçtan fazla çalışan istihdam edilmesini sağlamaktadır. Bu görüşe göre bu durum gizli işsizliği artırarak istihdamın etkilenmesine yol açmaktadır. Aynı zamanda sendikalar, teknolojinin işsizliği artırma kaygısı ile teknolojinin işyerleriyle buluşmasını yavaşlatmaktadır. Bu durumda sendikalar, işyerlerinin iş düzenine müdahalede bulunmuş olurlar (Rees, 1963: 133-135).

Sendikaların Grevler Yoluyla Üretimi ve Verimliliği Azaltıcı Etkileri: Neo-klasik düşünceye göre, verimliliği olumsuz etkileyen üçüncü unsur ise grevlerdir. Sendikalar grevler aracılığı ile işgücü verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Grev sırasında üretimin durması işverene külfet ve maliyet yükleyecektir. Çalışanların, grev boyunca üretimde bulunmamları işgücü verimliliğini önemli bir şekilde düşürecek (Güngör, 2000: 4). Grev ve işgücü verimliliği ilişkisine üçüncü bölümde kapsamlı bir şekilde yer verilecektir.

Olumlu olarak değerlendiren modern yaklaşım ise günümüz ekonomilerinin tam rekabet ortamı içerisinde bulunmadığını, sendikaların piyasaların dengesini düzenleyici etkisi olduğu savunmaktadır. Modern görüş sendikaların verimlilik üzerine etkilerini iki başlık altında toplamaktadır. Bunlardan ilki “şok etkisi” diğeri ise “toplu ses”tir (Lordoğlu, Özkaplan ve Gündoğan, 2013: 51).

Şok Etkisi: Modern anlayışa göre, sendikaların işgücü verimliliği üzerindeki olumlu etkilerinden biri şok etkisidir. Şok etkisine göre sendikalar çalışanların motivasyonunu artırarak verimliliğinde artmasını sağlayacaktır. Ancak bununla beraber üretim maliyetlerinde oluşan artışın, işverenler tarafından çözülmesi gerekmekte ve işveren, teknolojinin avantajlarından faydalanarak üretimin artmasını hedeflemektedir (Balcı, 2020: 285).

Şok etkisi modeli, aslında bir işletmede sendika öncesi bulunan verimsizliği işaret etmektedir. Her şeyin tam olduğu ve verimliliğin yüksek olduğu bir işletmeye sendikaların müdahale etmesi bu durumun bozulmasına ve verimliliğin azalmasına neden olacaktır. Bu nedenle sendikaların bir işletmeye müdahale etmesi ve verimliliği

arttırabilmesi için o işletmede şartların tam olarak yerine getirilmemiş olması gerekmektedir (Hirsch ve Addison, 1986: 189-190).

Aynı zamanda sendikalar aracılığı ile işverenlerin ücretlerde artış sağlaması ve ani kararlar vermesi şok etkisine bağlanmaktadır. Bununla beraber ücretlerde yaşanan artışın çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini arttırmasından söz edilebilir. İşverenlerin maliyette azalma yaşamaması için tekrar değerlendirmeler yapması ve titiz davranarak boşlukları doldurması gerekmektedir. İşverenlerin çabası, çalışanların iletişimini ve iş yerine bağlılığını göz önüne alırsak şok etkisinin olumlu katkı sağladığından bahsetmek mümkündür (Balcı, 2020: 286).

Toplu Ses: Toplu ses diğer bir adıyla kuramsal tepki metodu, R. Freeman ve J. Medoff tarafından neo-klasik yaklaşıma tamamen karşı olarak ortaya atılmıştır. Toplu ses kısacası, sendikaların işçilere toplu olarak seslerini duyurma imkânı sağlamasıdır. İşverenlerin de çalışanların sağlamış olduğu bu sese cevap vermesi çalışan memnuniyetinin artmasına, dolayısıyla işgücü verimliliğinin artmasına katkı sağlayacaktır (Yamak ve Dursun, 2009: 26).

Çalışanlar, emeklerinin karşılığını almadıkları zaman işverene ses duyurma eğilime girerler. Bu durumda işverenden herhangi bir cevap alınamaz ve olumsuz yönde bir dönüş sağlanırsa işçi-işveren çatışması ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada sendikalar aracı olarak devreye girmekte ve işçi-işveren arasında aracı konumunda olarak çalışanların sesini işverene duyurmaktadırlar. Sendikalar yaşanan iletişim sorununun düzelmesine ve işgücü verimliliğinin düşmemesine yardımcı olurlar (Akıncı M., Akıncı G. ve Yılmaz, 2014: 5).

Ses duyurma sürecinin olmaması, işçi devrinin yaşanmasına ve emek seyyaliyetinin oluşmasına neden olacaktır. Bu durum hem çalışan hem işveren açısından olumsuz bir süreci oluşturmaktadır. İşveren açısından tecrübeli çalışanın kaybedilmesi ve diğer çalışanlara yapılacak eğitim masrafları, çalışan açısından ise yeni bir işe adaptasyon problemi olumsuz sonuçlar doğuracaktır (Erol, 2017: 210).

Sendikalar, işyerlerinde personel departmanının birçok görevini üstlenebilir. Sendikalar, toplu ses argümanını kullanarak ücret artışı, kıdem, terfi, çalışma süreleri,

işten çıkarma, işe alma ve kadro düzenlemelerinde çalışanlar ve işverenler arasındaki teması sağlayarak işgücü verimliliğinin artmasını sağlar (Yılmaz, 2019: 85-90).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKAL HAKLAR ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE’DE GREVLERİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİNİN EN KÜÇÜK KARELER YÖNTEMİ İLE ANALİZİ

Yapılan çalışmalara bakıldığında, işgücü verimliliğini etkileyen birçok faktörün olduğu görülmektedir. Ancak işgücü verimliliğini etkileyen çok sayıda faktörden sadece bir kısmı ekonometrik analizle ölçülebilmektedir. Bu faktörler ise ücretler, sendikalar, teknoloji ve iş kazaları olarak sıralanabilir. Çalışmada sendikalar üzerinde durulmasına rağmen sendikalaşma ve işgücü verimliliği ilişkisi kapsama dâhil edilmemiştir. Bunun nedeni Türkiye’de sendikalaşma verileri üzerinde görüş birliği olmaması ve buna bağlı olarak yeterli verilere ulaşılamamasıdır (Yorgun, Delen ve Bektaş, 2018: 1905). Ancak bu çalışmada sendikalar kapsamında bulunan ve işgücü verimliliği üzerinde etkileri araştırıldığında ilk akla gelen “grev” ele alınmıştır.

Bu bölümde öncelikle grev ve işgücü verimliliği ilişkisi teorik olarak ele alınacaktır. Ardından grev ve işgücü verimliliği arasında ilişkiyi inceleyen çalışmalara yer verilecektir. Daha sonra Türkiye’de gerçekleşen grevler ve işgücü verimliliği arasındaki ilişkiyi incelemek için ekonometrik model kurulacak olup en küçük kareler yöntemi ile analizi yapılacaktır.

1. GREV- İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ İLİŞKİSİ TEORİSİ

Toplu pazarlık sürecinin en önemli unsurlarından biri tarafların anlaşamaması durumunda karşı tarafa belirli bir yük ve maliyet yükleme durumudur. Bu uyuşmazlıkların barışçı yollar ile çözümlenememesi durumunda işçiler sendikaların en önemli silahı olan grev hakkına başvurarak, işverenler üzerinde baskı meydana getirmektedirler. Grev, toplu pazarlığın en çok incelenen konuları arasında yer almaktadır. Ancak toplu pazarlıkta çok sık kullanılmayan ve en son başvuru bir yöntem olarak bilinmektedir (Balcı, 2020: 277). Grev yapılmasını tetikleyen etkenler arasında genellikle sendikaların talebi, işsizlik ve reel ücret düşüklüğü bulunmaktadır.

Sendikaların işgücü verimliliği üzerinde etkileri düşünüldüğünde, grevler yoluyla üretim ve verimlilik kaybına neden olduğu ilk akla gelen konudur. Olumsuz olarak

nitelendirilen bu bakış açısı neo- klasik iktisat teorisinden hareket etmektedir. Bu yaklaşıma göre grevler işgücü verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Balcı, 2020: 188). Bunun nedenlerden biri sendikaların tam rekabet olan bir ortamda kendi üyelerine sağladığı ücret artışlarıyla, diğerlerinin refahının azalmasına, buna bağlı olarak toplam refahın azalmasını neden olmasıdır. Diğer bir nedeni ise grev sırasında, işgücü üretime katılmayarak işgücü verimliliğinde azalmaya neden olacaktır. Buna müteakip çalışanlar, işverene üretim kaybı yoluyla maliyet yüklemiş olacaktır.

Yapılan çalışmalara bakıldığında grevin çok fazla tercih edilmeyen ve en son başvurulmuş bir silah olduğu bilinmektedir. Bazı çalışmalarda, grevin işgücü verimliliği üzerinde yıllık çalışma saati üzerinden değerlendirdiğinde çok fazla etki oluşturmadığı üzerinde durulmuştur. Bazı çalışmalara göre ise grevin işgücü verimliliği üzerinde olumsuz etki gösterdiği sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak bazı çalışmalarda ise greve giden işletmelerin zamanla işgücü verimliliğinde artış olduğu sonucuna varılmıştır (Balcı, 2020: 284). Yapılan bu çalışmalar hakkında detaylı bilgiye literatür taraması kısmında yer verilecektir.

Greve gidildiği takdirde grevde kaybolan işgünü sayısı istatistikleri doğrudan bir gösterge oluşturmakla beraber bu konu hakkında çok fazla çalışmaya ulaşılamamaktadır. Özellikle Türkiye’de sendika ve işgücü verimliliği üzerine çalışmalar bulunmasına karşılık grev ve işgücü verimliliği üzerine yapılan çalışmaya rastlanamamaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmanın bu bölümünde grev ve işgücü verimliliği arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalar yer alacaktır. Yapılan literatür taraması sonucunda grev ve işgücü verimliliği üzerine yapılmış olan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak grev ve işgücü verimliliği üzerine yapılan çalışmalar ele alınırken aynı zamanda sendika ve verimlilik üzerine yapılan çalışmalarda ele alınarak bir değerlendirme yapılacaktır. Bu çalışmalar aynı zamanda tablo halinde de sunulacak olup kullanılan yöntemlere ve sonuçlara değinilecektir.

Tauscher (1979), gözlem ve mülakat yöntemini kullanarak kâğıt fabrikası çalışanları üzerine yüksek lisans tez çalışması yapmıştır. Grev sırasında ve grev sonrasında gözlem ve mülakat yaparak çalışmasını sürdürmüştür. Çalışmanın sonucunda

kâğıt fabrikasında bulunan departmanlar arasında farklılıklar gözlemlense de grevin işgücü verimliliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Tauscher, 1979)

Maki (1983), Kanada’ da sendikaların ve grevlerin faktör verimliliğine²⁶ etkisi hakkında bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda grevlerin faktör verimliliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber sendikalaşmanın faktör verimliliği üzerinde kısa vadede olumlu sonuçlar doğurduğu ancak uzun vadede olumsuz sonuçlar doğurabileceği belirtilmiştir (Maki, 1983).

Neumann ve Reder (1984), ABD imalat sektöründe bulunan işletmeler üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada imalat sektörü verileri kullanılarak çıktı miktarı esas alınmıştır. Çalışma sonucunda grev faaliyetlerinin işgücü verimliliği üzerine etkisi olduğu ancak çıktı miktarını önemli derecede etkilemediği tespit edilmiştir (Neumann ve Reder, 1984).

Flaherty (1984), yılında grevlerin işgücü verimliliği üzerine etkisini incelemek için ABD otomobil sektörü üzerine yaptığı çalışmada, bu sektöre ait veriler kullanılmış ve çalışmanın sonucunda grevlerin işgücü verimliliğini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Flaherty, 1987a).

Flaherty (1987)’in, diğer bir çalışması grev, işçi militanlığı ve verimlilik üzerinedir. ABD imalat sektörü üzerinde regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmanın sonucu en küçük kareler yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. İşgücü piyasasının, grev üzerinde etkili olduğu ve grevin işgücü verimliliğini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır (Flaherty, 1987b).

Richard McHugh (1991), grev ve verimlilik üzerine yaptığı çalışmada 1967-1981 yıllarını esas almıştır. Grevlerin, dokuz imalat sanayide ve ayrıca grevdeki sanayilere tedarikçi veya alıcı olarak bağlı diğer sanayilerde üretkenliği ne ölçüde bozduğunu incelemektedir. Çalışma sonucunda grevlerin önemli ölçüde istatistiksel öneme sahip olduğu tespit edilmiştir (McHugh, 1991).

Dickerson, Geroski ve Knight (1997), grev etkinliği ve verimlilik ilişkisini ölçmek için İngiltere’de bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonucunda grevlerin işgücü

²⁶ Üretim sürecinde kaynakların en etkin kullanımını öneren bir kavramdır.

verimliliği üzerinde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Fakat verimlilik üzerine grevlerin tek başına etkili olmayacağı, verimliliğin başka faktörlerden etkileneceği ve grevlerin verimlilik üzerinde birinci derecede önemli olmadığı belirtilmiştir (Dickerson, Geroski ve Knight, 1997).

Paschaline (2012), Nijerya üniversitesinde akademik ve idari personeli kapsayan bir tez çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırma yöntemi olarak anket çalışması tercih edilen bu çalışmada grevlerin, Nijerya üniversitesinde çalışan personellerin performanslarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden grev eylemlerinin benimsenmesi yanlış adım olarak belirtilmiştir (Paschaline, 2012).

Aremu ve diğerleri (2015), grev eylemlerinin akademik performans üzerine etkisini incelemek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Gerçekleşen grevlerin öğrencilerin performansını nasıl etkilediğini belirlemek için grev öncesi ve grev sonrası not ortalamaları incelenmiştir. Grev eylemlerinin akademik performansı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada şikâyetler ne olursa olsun, akademik birlik ve diğer faaliyet gösteren organların bir pazarlık silahı olan greve başvuramaları gerektiği belirtilmiştir (Aremu ve diğerleri, 2015).

Elenwo ve Okere (2020), grevin işgücü verimliliğini ölçmek için Rivers Eyaletinde bulunan imalat şirketlerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. 264 çalışanın üzerinde uyguladığı anket çalışması sonucunda grev ve işgücü verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlara uygun eğitim verilmesi ve grev için tazminat ödemesi yapılması gerektiği belirtilmiştir (Elenwo ve Okere, 2020).

Tablo 3. 1. Grev ve İşgücü Verimliliği Üzerine Yapılan Çalışmalar

ÇALIŞMA	YAZAR-ÜLKE-YIL	YÖNTEM	SONUÇLAR
The Productivity Performance of a Paper Mill Operating During a Labor Strike	-Valerie F. Tauscher -ABD -1979	Gözlem ve Mülakat, Regresyon Analizi	Grev sırasında ve grev sonrasında yapılan görüşmeler ile departmanlar arasında farklılıklar gözlemlenerek grevin işgücü verimliliğini etkilediği tespit edilmiştir.

The effects of unions and strikes on the rate of growth of total factor productivity in Canada	-Dennis R. Maki -Kanada -1983	Regresyon Analizi	Grevlerin işgücü verimliliği üzerinde etkili olduğu, sendikalaşmanın ise kısa vadede olumlu etkiler yaratıp uzun vadede olumsuz sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir.
Output and Strike Activity In U.S. Manufacturing: How Large are The Losses?	-George R. Neumann - Melwin W. Reder -ABD -1984	Regresyon Analizi	Çalışma sonucunda grevlerin işgücü verimliliği üzerinde etkili olduğu ancak önemli derecede çıktı miktarını etkilemediği sonucuna varılmıştır.
Strike Activity & Productivity Change: The U.S. Auto Industry	-Sean Flaherty -ABD -1987	Regresyon Analizi	Çalışma sonucunda grevler ile işgücü verimliliği arasında zamanla karmaşık olsa da güçlü bir ilişki olduğu ve grevlerin işgücü verimliliğini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.
Strike Activity, Worker Militancy, and Productivity Change in Manufacturing, 1961-1981	-Sean Flaherty -ABD -1987	İki Yönlü Nedensellik Hipotezi, Regresyon Analizi, EKK	İşgücü piyasasının grev üzerinde etkili olduğu ve grevin işgücü verimliliğini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.
Productivity Effects of Strikes in Struck and Nonstruck Industries	-Richard McHugh -ABD -1991	Regresyon Analizi, Spesifikasyon Testi	Çalışma sonucunda grevlerin işgücü verimliliği üzerine etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca grevin verimlilik üzerine etkisinin hafife alındığı belirtilmiştir.
Productivity, Efficiency and Strike Activity	-A. P. Dickerson-P. A. Geroski-K. G. Knight -İngiltere -1997	Anket Çalışması	Çalışma sonucunda grevlerin işgücü verimliliğini etkilediği sonucuna varılmış ancak işgücü verimliliğini etkileyen nedenler arasında birinci derecede önemli olmadığı tespit edilmiştir.
The Influence of Strike Action on Employees Performance and Productivity	-Nwaogu Paschaline -Nijerya -2012	Anket Çalışması, SPSS, Ki- Kare Analizi	Bulgular grev eyleminin çalışanlara zarar verdiğini ortaya koymuş ve grev eylemlerinin benimsenmesinin yanlış olduğu belirtilmiştir.

Implication of Academic Staff Union Strike Action on Students' Academic Performance	-Yusuf Sulaimon Aremu-Salako M. A.-Adedina Lawrence-Ayelotan O. I. -Nijerya -2015	Anket Çalışması, Veri Analizi, Parametrik ve Parametrik Olmayan İstatistikler	Grevlerin, eğitim sistemini ve öğrencilerin işgücü performanslarını olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.
Strike Action and Workforce Productivity in Manufacturing Companies in Rivers State	-Nchelem Worlu Elenwo-Loveday Okere -Afrika -2020	Anket Çalışması, Veri Analizi, SPSS	Grev eylemleri ile işgücü verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sendika ve işgücü verimliliği üzerine yapılan ilk deneysel çalışma 1978 yılında Brown ve Medoff tarafından gerçekleştirilmiştir. Amerika imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerine yapılan bu çalışmada sendikalaşmanın yüksek olmasına bağlı olarak verimliliğin yükseldiği belirlenmiştir. Brown ve Medoff'a göre, sendikalar genellikle verimliliği yüksek olan işletmelerde örgütlenmekte ve o işletmenin verimliliğini arttırmaktadır (Brown ve Medoff, 1978).

Clark (1980), çimento sektöründe altı işletmeyi kapsayan bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda sendikalaşmanın, çalışanların davranışlarında verimliliği artırıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sendikalaşmanın işletmelerde eski otoriter yapının değişmesine ve yerine profesyonel bir yapının yerleşmesine neden olduğu belirtilmiştir (Clark, 1980).

Ehrenberg ve Schwarz (1981), kamu sektörüne bağlı halk kütüphanelerinde çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada, analizleri yapılan kütüphanelerin istihdam şekilleri ve çalışanların ücret seviyelerinin aynı olmadığı görülmektedir. Çalışanların büyük bir kısmı toplu pazarlık kapsamında olduğu için anketlere %90 oranında cevap alınmıştır. Fakat Ehrenberg ve Schwarz tarafından yapılan bu çalışmada sendika ve verimlilik arasında önemsiz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ehrenberg ve Schwarz, 1981).

Mefford (1986), yaptığı çalışmada 1975-1982 dönemini kapsayan, çok uluslu büyük bir firmanın 31 işyerini ele almıştır. Çalışmanın sonucunda sendikalaşmanın sermaye-emek oranını yükselttiği ve yönetim performansını arttırdığı sonucuna varılmıştır. Ancak diğer yandan devamsızlığın arttığı belirlenmiştir. Sonuçlar

sendikalaşmaya bağlı olarak gelişmiş bir çalışma ilişkilerinin varlığını yansıtmıştır (Mefford, 1986).

Mitchell ve Stone (1992), ABD’de de bulunan 500 kereste fabrikası üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Üretim fonksiyonu ile elde edilen sonuçlara göre sendikalı işçilerin sendikasız işçilere göre daha az verimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Mitchell ve Stone, yapılan çalışmalarda sendikaların verimlilik üzerine olumlu olduğu sonucuna ulaşılmasının nedeni olarak, ürün kalitesi ve girdi kullanımına ilişkin yetersiz ölçümlerin rol aldığını belirtmiştir (Mitchell ve Stone, 1992)

Byrne, Dezhbakhsh ve King (1996), ABD’ de sendikalaşmanın polisler üzerine olan etkisini incelemiştir. 1985-1990 yılları arasındaki polis departmanına ait veriler kullanılmış ve değişken olarak suç sayısı üretim fonksiyonuna dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda hafif suçlularla sendikalaşma ve verimlilik arasında negatif ilişki gözlemlenirken, ciddi suçlularla sendikalaşma ve verimlilik arasında hiçbir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Byrne, Dezhbakhsh ve King, 1996).

Hirsch (1997)’in 1968’ten 1980’e kadar olan dönemi kapsayan çalışması hem yıl bakımından hem de şirket sayısı bakımından bu alanda en kapsamlı çalışmalar arasında yer almaktadır. Bu çalışmada sendikasız işyerlerinin sendikalı işyerlerine göre daha çok verimlilik artışı gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Şirket büyüklüğü, fiziki sermaye ve AR-GE çalışmaları oluşan bu durumun nedenleri arasında sıralanmıştır. Hirsch çalışmasında, sendikaların sanayi sektöründe bulunan sektörlerde daha çok faaliyet gösterdiğini belirtmiştir (Hirsch, 1997).

Denny (1997), İngiltere imalat sanayide bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada 1973-1985 yıllarını ele alarak sendika ve verimlilik ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda sendikaların verimlilik üzerine etkisini negatif olarak tespit etmiştir. Sonuçlar incelenen döneme göre değişiklik göstermektedir. 1970-1979 yılları arasında sendikalaşmanın verimlilik üzerine herhangi bir etkisi bulunmazken, 1979-1985 yıllarında sendikalaşma azaldıkça verimlilikte artış gözlemlenmiştir (Denny, 1997).

Metcalf (2002); Amerika, Kanada, İngiltere, Almanya, Japonya ve Avustralya’yı kapsayan bir çalışma yapmıştır. Amerika’da sendikalı işyerlerinde işgücü verimliliğinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İngiltere’de sendikalar ve verimlilik arasında

bulunan negatif ilişki giderilmiş ve ortaklık anlayışı benimsendiğini ileri sürmüştür. Almanya’da sendikaların özellikle büyük şirketlerde işgücü verimliliğini arttırdığını tespit etmiştir. Avustralya’da ise sendikacılığın olumsuz etkisi olduğu belirtilmiştir. Son olarak aynı çalışmada Japonya’da sendikacılığın işgücü verimliliğini artırma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir (Metcalf, 2002).

Carmen ve Lée (2003), Guatemala’da bulunan büyük kahve üreticileri üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonucunda sendikalaşmanın kahve üreticileri üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber Guatemala’da bulunan iş adamları, sendikaların işletmeler üzerinde olumsuz etki oluşturdıkları düşüncesiyle hareket ederek birtakım önlemler almışlardır. Buna bağlı olarak sendikalaşma oranlarının Guatemala’da düşük kaldığı görülmektedir (Carmen ve Lée, 2003).

Doucouliagos ve Laroch (2003), sendikaların verimlilik üzerine etkilerini incelemek için yapmış oldukları çalışmayı meta-analizi ve regresyon analizi kullanarak incelemiştir. Analiz sonucunda sendikaların verimlilik üzerine etkilerinin sektörlere ve ülkelere göre değişim gösterdiği belirtilmiştir. Buna bağlı olarak çalışmada Birleşik Krallık ve Japonya’daki sendikaların verimlilik üzerindeki etkisi negatif çıkarken Amerika’da özellikle de imalat sanayinde ortaya çıkan sonuçlar pozitif olarak tespit edilmiştir (Doucouliagos ve Laroch, 2003).

Türkiye’de ise daha önce de belirttiğimiz gibi sendikalaşma ve verimlilik ilişkisine dair çalışmalar sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmalardan Yamak ve Dursun (2009)’un yaptığı çalışmada, sendikalaşma ve verimlilik ilişkisi 7 sektörün verileri ele alınarak nedensellik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Ancak yapılan çalışmada sendikalaşma ve verimlilik arasında bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Bu çalışma ilgili ilişkiler bakımından çok net bir tablo ortaya koymamaktadır (Yamak ve Dursun, 2009).

Tablo 3. 2. Sendikalaşma ve İşgücü Verimliliği İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmalar

ÇALIşMA	YAZAR-ÜLKE-YIL	YÖNTEM	SONUÇLAR
Trade Unions in the Production Process	-Charles Brown, James Medoff -ABD -1978	Regresyon Analizi, Spesifikasyon Testi	Çalışma sonucunda sendikalaşmanın, verimliliği olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Ancak Brown ve James sendikaların, verimliliği yüksek olan işletmelerde faaliyet gösterdiğini ve bu işletmelerin verimliliklerini yükselttikleri belirtmişlerdir.
The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study	-Clark K.B. -ABD -1980	Ekonometrik Analiz, Spesifikasyon Testi	Çalışmanın sonucunda sendikalaşmanın, çalışan verimliliği üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sendikalaşmanın, işletmelere profesyonel bir iş yapısı sağladığı belirtilmiştir.
The Effect of Unions on Productivity in the Public Sector: The Case of Libraries	-Ronald G. Ehrenberg, Joshua L. Schwarz -ABD -1981	Regresyon Analizi, EKK, Spesifikasyon Testi	Çalışmanın sonucunda sendikalaşma ve verimlilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.
The Effect of Unions on Productivity in a Multinational Manufacturing Firm	-Robert N. Mefford -ABD -1986	Regresyon Analizi	Çalışmanın sonucunda sendikalaşmanın verimliliği olumlu etkilediği ancak devamsızlığın da bir yandan arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Union Effects on Productivity: Evidence from Western U.S. Sawmills	- Merwin W. Mitchell, Joe A. Stone -ABD -1992	Spesifikasyon testi, Regresyon Analizi	Çalışmanın sonucunda araştırmacılar, sendikasız çalışanların sendikalı çalışanlara oranla daha verimli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca diğer çalışmalarda olumlu sonuca ulaşılması nedenini ise ürün kalitesi ve girdi sayısının yetersiz ölçölmesine bağlamışlardır.

Unions and Police Productivity: An Econometric Investigation	-Byrne, Dezhbakhsh ve King -ABD -1996	Regresyon Analizi, EKK	Çalışmanın sonucunda, sendikaların verimliliğe etkisinin polis performansına göre değiştiği belirlenmiştir. Ciddi suçlularda sendikalar polis verimliliği üzerine olumsuz etki gösterirken, hafif suçlularda olumlu etki belirlenmiştir.
Unionization and Economic Performance: Evidence on Productivity, Profits, Investment, and Growth	-Barry T. Hirsch -ABD -1997	Nitel Veri Analizi	Çalışmanın sonucunda sendikasız işyerlerinin, sendikalı işyerlerine oranla daha çok verimli oldukları sonucuna varılmıştır.
Productivity and trade unions in British manufacturing industry 1973–85	-Kevin Denny -İngiltere -1997	Regresyon Analizi	Çalışmanın sonucunda sendikalarla işgücü verimliliği arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu etkinin yıllara göre değişiklik gösterdiğini belirtilmiştir.
Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence	-David Metcalf -ABD, Kanada, Birleşik Krallık, Almanya, Japonya, Avustralya -2002	Regresyon Analizi	Çalışmanın sonucunda ABD’ de de sendika ve işgücü arasında olumlu bir ilişki olduğu, İngiltere’de sendika ve verimlilik arasındaki ilişkinin nötrleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Almanya ve Japonya’da sendikaların işgücü verimliliğini olumlu etkilediği ve son olarak Avustralya’da ise sendikacılığın olumsuz etki yarattığı belirtilmiştir.
The effects of unions on productivity: Evidence from large coffee producers in Guatemala	-Carmen Urizar H. ve Sigfrido Lée -ABD -2003	Regresyon Analizi	Çalışmanın sonucunda sendikaların kahve üreticileri üzerinde olumsuz etkileri gözlemlenmiştir.
What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis	-Christos Doucouliagos, Patrice Laroch -ABD -2003	Regresyon Analizi, Meta Analizi	Çalışmanın sonucunda sendikaların verimlilik üzerine etkisinin sektörlere ve ülkelere göre şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de sendikalaşma ve verimlilik: Nedensellik analizi	-Rahmi Yamak, Salih Dursun -Türkiye -2009	Nedensellik Analizi	Çalışmanın sonucunda sendikalaşma ve verimlilik arasında bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.
--	---	---------------------	---

3. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE GREV VERİLERİNİN ELDE EDİLMESİ VE YÖNTEM

Çalışmada kullanılan değişkenler Türkiye’de gerçekleşen grev hareketlerinden ve işgücü verimliliğinden oluşmaktadır. Veriler yıllık olarak ele alınmış olup 1988-2018 yıllarını kapsamaktadır. İşgücü verimliliği bağımlı değişkeni oluştururken, grev bağımsız değişkeni oluşturmaktadır.

“İşgücü verimliliği değişkeni, istihdam edilen emek miktarı başına elde edilen gayri safi yurtiçi hasılayı ifade etmektedir. Belirtilen değişken cari fiyatlarla dolar bazında gayri safi yurtiçi hasıla’nın, toplam istihdam sayısına oranlanmasıyla elde edilmiştir” (Yılmaz, 2020: 217). Gayri safi yurtiçi hâsıla verilerine Dünya Bankası’ndan²⁷ ve toplam istihdam sayısına Türkiye İstatistik Kurumu²⁸(TÜİK) hane halkı işgücü anket sonuçlarından ulaşılmıştır.

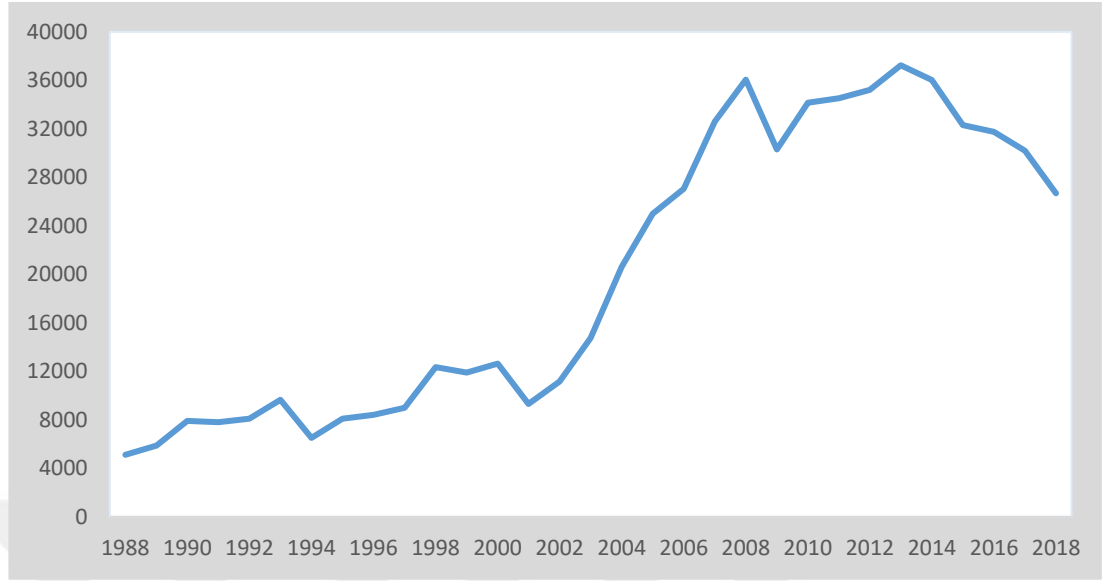
Grev değişkeni verileri ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan²⁹(ÇSGB) elde edilmiştir. Veriler; grev sayısı, greve katılan işyeri sayısı, greve katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısını kapsamaktadır.

Son olarak modelde kullanılacak işgücü verimliliği ve grevde kaybolan işgünü verileri analizleri yapılmadan önce grafiklere aktarılıp yorumlanmaya çalışılacaktır.

²⁷ <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#> (DataBank, 2021)

²⁸ http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (TÜİK, 2021)

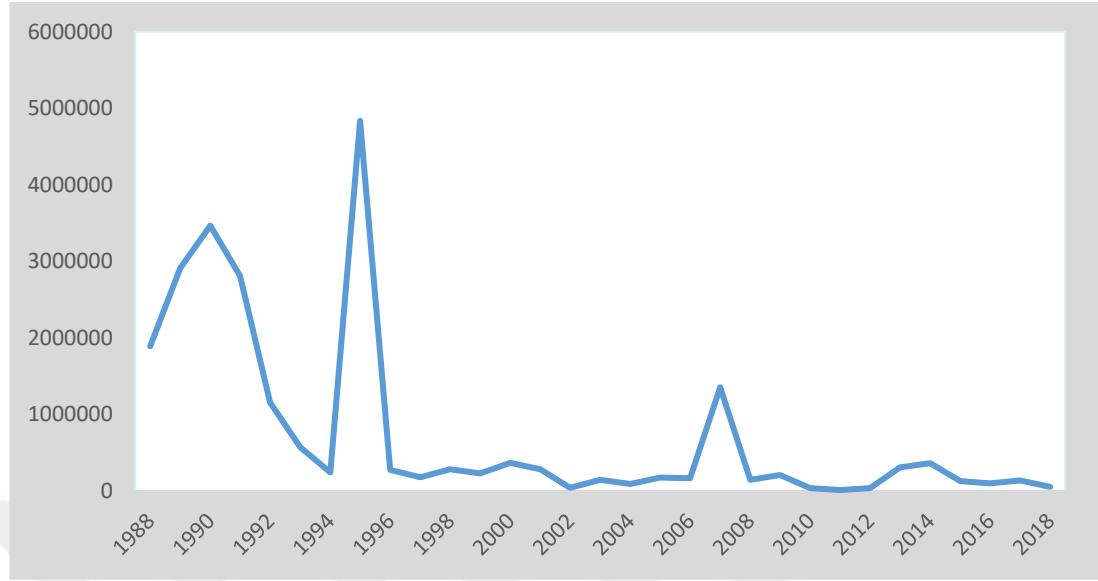
²⁹ <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri> (ÇSGB, 2021)



Grafik 3.1. Türkiye' de İşgücü Verimliliğinin Yıllar İçerisindeki Seyri³⁰

Grafik 3.1'de görüldüğü üzere Türkiye'de 1988 yılından itibaren işgücü verimliliğinde artış eğilimi yaşanmıştır. Ancak 1988 yılından 2000 yılına kadar bu artış dalgalı bir şekilde ilerlemiştir. 2002 yılından itibaren ise işgücü verimliliğinde yüksek bir artış görülmektedir. Bu artış 2010–2013 yılları arasında yeniden dalgalı bir şekilde ilerlemiş ve işgücü verimliliği 2013 yılından itibaren azalma eğilimi göstermiştir. Yaşanan ekonomik krizlerin, işgücü verimliliğinin seyrini etkilediğini söylemek mümkündür. Özellikle dünyada 2007 yılında kendini gösteren ekonomik krizin etkileri, Türkiye'de 2009 yılı itibarıyla etkisini göstermiştir. Bu durum ise grafikteki gibi 2008 yılında yaşanan keskin artışın nedenini oluşturmaktadır. Ayrıca grafikteki veriler ekonomik krizler kadar siyasi krizlerinde işgücü verimliliğini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Buna bağlı olarak 2013 yılından itibaren azalma eğilimi gösteren işgücü verimliliğinin nedenini ise bu krizlere bağlamak mümkündür.

³⁰ Gayri safi yurtiçi hâsıla verilerinin, toplam istihdam sayısına oranlanması ile elde edilmiştir.



Grafik 3.2. Türkiye' de Grevde Kaybolan İşgünü Sayısının Yıllar İçerisindeki Seyri

Grafik 3.2’de, Türkiye’ de 1988 yılından 1990 yılına kadar grevlere katılımında artış yaşanmış ve 1995 yılında diğer yıllara oranla en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Bunun nedenini ise 1995 yılında yaşanan ekonomik kriz ile ilişkilendirmek mümkündür. Bu artış sonrasında dalgalanmalar olsa da 1995 yılından itibaren greve katılımında azalma yaşanmıştır. Yaşanan ekonomik krizlerin greve katılım üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. Ancak 2001 yılında gerçekleşen ekonomik krize rağmen grevlere katılımında artış gerçekleşmemiştir. Bunun nedenini 2000’li yıllarda memur kesiminin artması ve işçi kesimine zoraki barış dönemi başlatılması olarak söylemek mümkündür. Bununla beraber bu yıllarda çalışma biçimlerinin değişmesi, dijitalleşmenin yaygınlaşması ve tarafların çatışmacı mücadele tutumları yerine uzlaşmacı tutumları tercih etmesi greve katılım konusunda etkili olmaktadır (Yılmaz ve Bükey, 2021).

Grafik 3.1 ve Grafik 3.2’nin seyrinden de görüldüğü üzere çalışmada kullanılacak değişkenler arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda çoklu regresyon modeli kullanılmış olup, parametreler en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmiştir. En küçük kareler yöntemi, parametrelerin tahmini için günümüzde en sık kullanılan yöntemlerden biridir (Gürünlü ve Vupa, 2008: 221). Modelin tahmini ve varsayımlardan sapmaların testi EViews programı ile elde edilmiş ve çalışmada zaman serisi verileri kullanılarak gerekli ölçümler yapılmıştır.

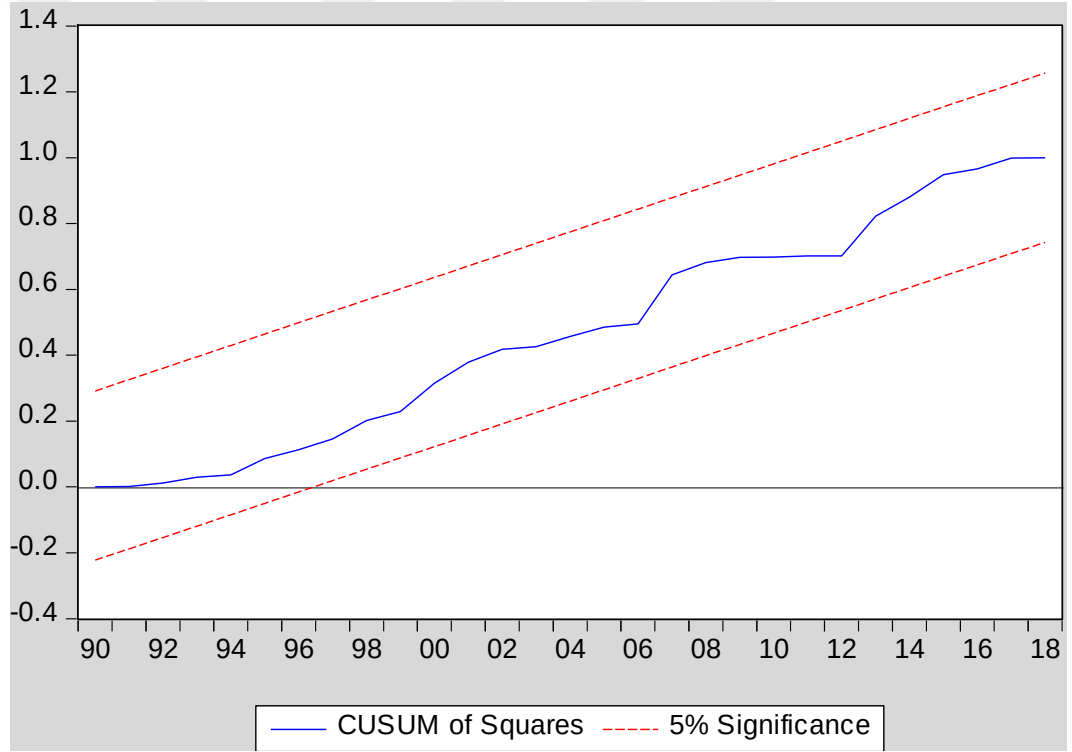
4. TÜRKİYE’DE GREVLERİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ ÜZERİNE REGRESYON ANALİZİ: EKK YÖNTEMİ

4.1. Ekonometrik Varsayımlardan Sapmaların Sınanması

Çalışmanın bu alt bölümünde ekonometrik varsayımlardan sapmalar tespit edilerek, varsayımdan sapma oluşması durumunda düzeltilecek ve modelin tahlili yapılarak yorumlanmıştır.

4.1.1. Yapısal Kırılma Testi

Regresyon modelinin yapısal kırılma içerip içermediğini belirleyebilmek için Cusum² testi kullanılmıştır.



Grafik 3.3. Cusum² Testi

Cusum² testinde yer alan kesik çizgi %95 güven düzeyi sınırlarını ifade etmektedir. Grafik 3.3’ de görüldüğü gibi Cusum² grafiğinin bu sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla modelde yapısal kırılma sorunu bulunmamaktadır.

4.1.2. Spesifikasyon Testi

Model kurma hatasının tespiti için Ramsey Reset testi uygulanmıştır.

Tablo 3. 3. Ramsey Reset Testi

Obs*R-squared (Test İstatistiği)	Prob. Chi-Square (Olasılık Değeri)
0.3839	0.5405

H₀: Modelde spesifikasyon yoktur.

H₁: Modelde spesifikasyon vardır.

Modelin fonksiyonel biçiminin doğruluğunu ifade eden H₀ hipotezi olasılık değeri=0.5405>0.05 olduğu için kabul edilmektedir. Buna bağlı olarak modelde spesifikasyon hatası olmadığını ve modelin doğru kurulduğunu söylenebilir.

4.1.3. Normallik Testi

Normallik varsayımı ana kütle hata teriminin ve regresyon modelindeki her bir hata teriminin normal dağıldığını varsayar. Bu varsayımlar anlamlılık ve aralık testleri için gereklilik arz eder (Bükey, 2016: 87). Bu modelin normallik varsayımının geçerliliği Jarque-Bera testi ile incelenmiştir. Normal dağılım için ideal olan eğiklik (Skewness) 0, basıklık ise (Kurtosis) 3 kabul edilmektedir.

Tablo 3. 4. Jarque- Bera Normallik Testi

Jarque-Bera	Probability (Olasılık Değeri)	Skewness (Eğiklik)	Kurtosis (Basıklık)
0.7461	0.6886	-0.2922	2.5140

H₀: Hata terimleri normal dağılıma sahiptir.

H₁: Hata terimleri normal dağılıma sahip değildir.

Tablo 3.4'te Probability (olasılık değeri) değerinin H_0 hipotezine uygun olduğu görülmektedir. Olasılık değeri=0.6886>0.05 olduğundan dolayı H_0 hipotezi reddedilememektedir. Buna bağlı olarak hata terimleri normal dağılıma sahiptir.

4.1.4. Otokorelasyon Sınaması

Bu modelin otokorelasyon sınaması için Breusch-Godfrey otokorelasyon testi kullanılmıştır. Ancak öncesinde otokorelasyonun belirlenmesinde kullanılan ve en çok bilinen testlerden biri olan Durbin Watson değerinin yaklaşık 0.94 olduğu göz önüne aldığımızda otokorelasyonun muhtemel varlığından söz edilebilir. (İdeal Durbin Watson değeri 2'dir. Değer, 2'ye ne kadar yakınsa “otokorelasyon yoktur” hipotezi reddedilemez.)

Tablo 3. 5. Breusch- Godfrey Otokorelasyon Testi

Obs*R-squared (Test İstatistiği)	Prob. Chi-Square (Olasılık Değeri)
8.3901	0.0039

H_0 : Birinci dereceden otokorelasyon yoktur.

H_1 : Birinci dereceden otokorelasyon vardır.

Tablo 3.5'e göre; Olasılık değeri=0.0039<0.05 olduğu için H_0 hipotezi reddedilmektedir. Buna bağlı olarak modelde birinci dereceden otokorelasyon olduğunu söylenebilir.

4.1.5. Sabit Varyans Sınaması

Bu modelin sabit varyans sınaması için White testi kullanılmıştır.

Tablo 3. 6. Sabit Varyans Testi

Test	Obs*R-squared (Test İstatistiği)	Prob. Chi-Square (Olasılık Değeri)
White	7.4780	0.0238

H_0 : Sabit Varyans.

H_1 : Değişen Varyans.

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere; sabit varyans sınamasının tespiti için uygulanan White Testi için olasılık değeri 0.0238’dir. Olasılık değeri=0.0238<0.05 olduğu için H_0 hipotezi reddedilmektedir. Buna bağlı olarak sabit varyans varsayımı geçersizdir.

Varsayımdan sapmaların sınanması sonucunda modelde otokorelasyon ve değişen varyans problemleri tespit edilmiş ve tespit edilen bu sapmaların düzeltilmesi gerekmektedir. Mevcut sapmaların düzeltilmesi için model, kovaryans metodu olarak HAC(Newey-West) yöntemi ile kurulmuştur.

4.2. İstatistiksel Analiz

Bu kısımda Tablo 3.7’de modelin istatistiksel analizi yapılmıştır.

Tablo 3. 7. Modelin Genel Tahmini

Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık Değeri
Regresyon Sabiti	21.11012	2.410801	8.756476	0.0000
Log(Grev)	-1.413542	0.291401	-4.850842	0.0000
R²	F-İstatistik	Olasılık Değeri (F-İstatistik)		
0.496956	28.64907	0.000010		

Tablo 3.7’ deki verilere göre modelin fonksiyonel hali şu şekildedir:

$$\text{Log (İşgücü Verimliliği)} = 21.11012 - 1.413542 * \text{Log (Grev)}$$

4.2.1. Modelin Genel Olarak Anlamlılığının Testi(F-Testi)

Modelin bir bütün olarak anlamlılığının testi için F testi kullanılır. F testi için hipotezler:

$$H_0: C(1)=C(2)=0$$

H_1 : Parametrelerin en az biri 0'dan farklıdır.

Olasılık değeri= 0.000010<0.05 olduğu için H_0 hipotezi reddedilmektedir. Model %95 güven aralığında genel olarak anlamlıdır. Yani bağımsız değişken, bağımlı değişkendeki değişikliği açıklama noktasında anlamlıdır.

4.2.2. Parametrelerin Anlamlılık Testleri(T-Testi)

T-Testinde parametrelerin anlamlılıkları tespit edilmiştir.

-Sabit parametrenin anlamlılığı

$$H_0: C(1)=0$$

$$H_1: C(1)\neq 0$$

Olasılık değeri= 0.0000<0.05 olduğu için H_0 hipotezi reddedilir. Sabit parametre %95 güven düzeyinde anlamlıdır.

-Grev parametresinin anlamlılığı

$$H_0: C(2)=0$$

$$H_1: C(2)\neq 0$$

Olasılık Değeri= 0.0000<0.05 olduğu için H_0 hipotezi reddedilir. Grev parametresi %95 güven düzeyinde anlamlıdır.

4.2.3. Belirginlik Katsayılarının Yorumlanması

Belirginlik katsayısı, bir regresyon modelinde sabit değişken haricindeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni ne kadar açıklayabildiklerini ifade eder. Buna bağlı olarak R^2 yorumlanacak olursa; bağımlı değişken işgücü(emek) verimliliği katsayısındaki değişimin yaklaşık %49'unun, modelde yer alan bağımsız değişken grevler tarafından açıklandığı söylenebilir.

4.3. Katsayıların Yorumu

Sabit değişkenin katsayısı yaklaşık 21.11'dir. Dolayısıyla değişken anlamlı olduğu için iktisadi yorumu şu şekilde yapılabilir:

- Grevlerin 0 olduğu, yani gerçekleşmediği durumda işgücü(emek) verimliliğinin artış eğilimindedir.
- Grevlerdeki %1'lik bir artışı ise emek verimliliğini yaklaşık %1,41 oranında azaltmaktadır.

Bu çerçevede, Türkiye'de gerçekleşen grevler ile işgücü verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Grevlerin üretimi durdurması ve işverene fazladan maliyet yüklemesi işgücü niteliğinin azalmasına neden olacaktır. Buna bağlı olarak grevlerdeki artışla birlikte işgücü niteliğindeki azalmaların da verimliliği azaltacağını söylenebilir. Grevlerin gerçekleşmesi ülkenin ekonomik durumu, sendikaların etkinliği ve ekonomik kriz gibi nedenlere bağlıdır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde grevlerin arttığı görülmektedir. Aynı şekilde işgücü verimliliği de bu nedenlere bağlı olarak artma ve azalma eğilimi göstermektedir. Bu nedenle grevlerin hiç gerçekleşmediği dönemde işgücü verimliliği artış eğiliminde olmaktadır.

SONUÇ

Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle birlikte hızlı bir şekilde ilerleyen teknoloji ve yaşanan dönüşümler hayatımızın her alanında etkisini göstermektedir. İnsanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan olgulardan biri çalışmadır. Çalışma, hayatın önemli bir sürecini oluşturmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte yeni teknolojilerin çalışma hayatında yer alması ve çalışma düzeninin değişmesi, yeni ihtiyaçların doğmasına neden olmaktadır. Yeni ihtiyaçlara karşılık vermek isteyen sermaye sahipleri arasında yoğun rekabet ortamı oluşması hem çalışanların hem de işletmelerin bu sürece uyum sağlama gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Oluşan bu rekabet neticesinde, değişim sürecine uyum sağlamayı temin edecek birçok faktörü içerisinde barındıran verimlilik kavramı büyük önem taşımaktadır. Verimlilik, aslında insanlık tarihinin her aşamasında bulunsa da sanayi devrimi ile yaşanan bu değişimlerden sonra önemi daha çok artmıştır.

Verimlilik, elde bulunan kaynakların en etkin şekilde kullanılmasını ifade etmektedir. İşletmeler hem rekabetten geri kalmamak için hem de karlılıklarını artırabilmek için eldeki kaynaklarını en verimli şekilde kullanmak zorundadırlar. Verimlilik için, işgücü en büyük kaynağı oluşturmaktadır. Verimliliği artırmaya yönelik yaklaşımlarda bulunurken insanın biyolojik, sosyolojik ve psikolojik bir varlık olduğunu göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu yüzden işgücü verimliliği birçok faktörden etkilenmektedir.

Bu bağlamda çalışanların menfaatleri korumak ve geliştirmek isteyen sendikaların işgücü verimliliğini nasıl etkilediği hususu dikkat çekmektedir. Literatürde bu konu hakkında neo-klasik yaklaşım ve modern yaklaşım olmak üzere iki görüş karşımıza çıkmaktadır. Neo-klasik yaklaşım sendikaların verimliliği azaltacağını savunurken modern yaklaşım sendikaların verimliliği artıracağını savunmaktadır. Buna müteakip bu konu üzerine yapılan deneysel çalışmalara baktığımızda, bazı sonuçların olumlu bazı sonuçların ise olumsuz bulunduğu görülmektedir. Ayrıca bazı çalışmalarda ise sendikaların verimlilik üzerinde tek başına etkili olmadığı, verimlilik başka birçok faktörden etkilendiği için doğru sonuçlara zor ulaşılabileceği belirtilmiştir. Bu yüzden sendikaların işgücü verimliliği üzerindeki etkilerini belirleyebilmek oldukça güçtür.

Çalışmada sendikaların en güçlü silahı olan grevler ele alınmıştır. Grev sırasında üretimin durması, işverene fazladan maliyet ve külfet yükleyeceği için grevler işgücü verimliliğini etkileme hususunda ilk akla gelen etken olmaktadır. Grev ve işgücü verimliliği ilişkisini inceleyen çok fazla çalışma bulunmamakla birlikte yapılan çalışmaların yabancı kaynaklı olduğu görülmektedir. Elde ettiğimiz çalışmalar genellikle ABD’de yapılmış olup, grev ve işgücü verimliliği arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Nijerya, Kanada ve Afrika’da yapılan çalışmalar da bu doğrultuda benzerlik göstermektedir. İngiltere’de ise bu konu üzerine yapılan çalışmada, grevlerin işgücü verimliliği üzerinde birinci derecede etkili olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalara değindikten sonra, Türkiye’de gerçekleştirilen bu çalışmada ise grevler ve işgücü verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada Türkiye’de gerçekleşen grevlerin işgücü verimliliği üzerindeki etkisi, ekonometrik bir model yardımıyla ölçülmüş ve analizde en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle modelde ekonometrik varsayımlardan sapmaları sınamak için yapısal kırılma testi uygulanmış ve yapısal kırılma sorunu bulunmamıştır. Sonrasında model kurulum hatasının var olup olmadığı Ramsey Reset Testi ile sınanmış ve spesifikasyon hatası olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra normallik testi için Jarque-Bera testi uygulanmış ve otokorelasyon, Breusch-Godfrey testi ile test edilmiştir. Bundan sonra sabit varyans sınaması yapılmıştır. Modelde otokorelasyon ve değişen varyans problemleri tespit edildiğinden mevcut sapmaların düzeltilmesi için model, HAC(Newey-West) kovaryans metodu ile kurulmuştur. Bu bağlamda istatistiksel analiz için F – testi, t – testi uygulanarak belirginlik katsayısı (R^2) ve bağımsız değişkenlerin katsayıları yorumlanmıştır.

Modelin sonuçlarına göre sabit değişkenin katsayısı yaklaşık 21.11 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda grev ve işgücü verimliliği arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Çalışmanın sonucuna göre, grevlerin gerçekleşmediği durumda işgücü verimliliğinin artış eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Grevlerde gerçekleşecek %1’lik artışın ise işgücü verimliliğini %41 oranında azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçların bu konu üzerinde yapılan çalışmaların çoğunluğuyla uyumlu olduğunu görülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalar yabancı kaynaklı olduğundan grevlerin

işgücü verimliliği üzerindeki olumsuz etkisinin sadece Türkiye için geçerli olmadığını söylenebilir.

Bir ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, işsizlik oranı, sendikaların etkinliği ve gücü, mevcut durumdan memnuniyet düzeyi ve ekonomik kriz gibi etkenlere bağlı olarak grev eğilimi değişmektedir. Özellikle küreselleşme, neo-liberal politikaların uygulanması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve dijital platformların yaygın şekilde kullanılmaya başlaması çalışma hayatında uzlaşmacı yolların tercih edilmesinde etkili olmaktadır. Aynı zamanda işgücü verimliliğinin grevler yolu ile azalma eğilimde olduğu bu çalışmanın sonucuna göre doğrulanmaktadır. Ancak işgücü verimliliğine grevlerin etkili olabileceği gibi ekonomik ve siyasal kriz gibi nedenlerinde etkili olduğunu söylemek de mümkündür.

Çalışmada, işgücü verimliliği ve grevde kaybolan işgünü sayısı verileri temel alınarak ekonometrik bir analiz yapılmıştır. Çalışmanın amacı, yapılan bu analiz sonucunda doğrulanmaktadır. Ancak grevlerin yol açtığı psiko-sosyal boyut ve buna bağlı olarak işgücü verimliliğinde yaşanan değişimin kapsama dâhil edilmemesi bir kısıt olarak görülebilir. Bu anlamda yapılacak diğer çalışmalarda, grevleri psiko-sosyal boyutuyla ele almak konu hakkında daha genel bilgi edinilmesini sağlayacaktır. Türkiye’de grev ve işgücü verimliliği üzerine yapılmış çalışmanın bulunmamasına karşılık, bu tezin gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

70. Yılda İkinci ve Üçüncü Kuşak İnsan Haklarını Hatırlayalım, (2018). "Çevrimiçi" <https://m.bianet.org/> Erişim Tarihi: 20/04/2021
- AKAY, Z. (2000). **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi**. Ankara: MPM Yayınları.
- AKINCI, M., AKINCI, G., & YILMAZ, Ö. (2014). Sendikal Hareketlerin İki Yüzü: OECD Ülkelerinde İktisadi Büyüme Üzerindeki Etkilerinin Analizi. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 32(1), 1-27.
- ALTINOK, V. (2001). Toplam Kalite Yönetimi Yaklaşımı. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 1(1-2), 205-214.
- ANSAL, H. (1999). **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post Fordizmde Üretilen Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)**. İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları.
- AREMU, Y., SALAKO, M., LAWRENCE, A., & AYELOTAN, O. (2015). Implication of Academic Staff Union Strike Action on Students' Academic Performance. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 3(8), 12-24.
- ASLANTÜRK, T. T. (2020). **Toplu İş Hukukunda Grev ve Lokavt**. İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ASUNAKUTLU, T. (2001). Klasik ve Neo Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. **Muğla Üniversitesi SBE Dergisi**, 5, 1-17.
- ATASEVER, M. (2017). Sanal Organizasyonlarda Kriz Yönetimi. **Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi**, 2(1), 45-51.
- AYDINLI, H. İ. (2009). Sosyo–Ekonomik Dönüşüm süreci (Post Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar. **Kamu–İş**, 7(4), 293-331.
- AYHAN, U. (2010). Öğrenen Örgütler ve Kamu Kuruluşları. **Sayıştay Dergisi**, 76, 77-99.
- AYKAÇ, M. (2018). **Endüstri İlişkileri ve Karşılaştırılmalı Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi**. Ed. Ramazan Tiyek, Karşılaştırılmalı Endüstri İlişkileri. Bursa: Dora Yayınevi, 5-31.
- BABBAGE, C. (1832). **On the Economy of Machinery and Manufactures**. London: R Clay Bread Street–Hill.

- BALCI, Y. (1999). **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**. İstanbul: Alfa Yayınları.
- BALCI, Y. (2020). **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- BALKIZ, Ö. I. (2004). Toplam Kalite Yönetimi ve Eleştirisi. **Sosyoloji Dergisi**, 12-13, 99-116.
- BARANSEL, A. (1979). **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**. İstanbul : İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- BARAZ , B., & ŞAKAR, A. (2012). **İşletme Yönetimi**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- BAŞ, M., & ARTAR, A. (1990). **İşletmelerde Verimlilik Denetimi Ölçme ve Değerlendirme Modelleri**. Ankara: MPM Yayınları.
- BAŞARAN, İ. E. (1992). **Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi.
- BAYBORA, D. (2001). **Türk İş Hukuku Ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği**. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- BAYRAKTAR, K. (2015). **Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Grev Yasakları**. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uzmanlık Tezi.
- BİNGÖL, D. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınevi.
- BOCUTOĞLU, E. (2015). İbn Haldun ve Adam Smith’in İş Bölümü Konusundaki Görüşleri Üzerine Bir Değerlendirme. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 4(8) , 8-25.
- BROWN, C., & MEDOFF, J. (1978). Trade Unions in the Production Process. **Journal of Political Economy**, 86(3), 355-378.
- BÜKEY, A. M. (2016). **İktisadi Krizler Bağlamında Gelir Dağılımı: Türkiye Örneği**. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- BYRNE, D., DEZHBAKHSH, H., & KING, R. (1996). Unions and Police Productivity: An Econometric Investigation. **Journal of Industrial Relations**, 35(4), 566-584.
- CANİKOĞLU, N. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 289-316.
- CARMEN , U., & LEE, S. (2003). **The Effects of Unions on Productivity: Evidence from Large Coffee Producers in Guatemala, "Çevrimiçi"**

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.828.6019&rep=rep1&type=pdf> Erişim Tarihi: 04/07/2021.

CENGİZ, İ., & MANAV, E. (2011). Türk Hukuku'nda Grev Yasakları. **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, 1(5), 211-256.

CLARK, K. (1980). The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study. **Industrial and Labor Relations Review**, 33(4), 451-469.

CLARK, W. (1952). **The Gantt Chart A Working Tool of Management**. London: Pitman Ltd.

ÇAKMAK, U. (2021). **Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği. "Çevrimiçi"** <https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/94/94-1395759884.pdf?1628813431> Erişim Tarihi: 11/06/2021.

ÇELİK, A. (2010). **Vesayetten Siyasete Türkiye' de Sendikacılık**. İstanbul : İletişim Yayınları.

ÇELİK, Ş. D. (2019). Tarihsel Süreç İçerisinde Türkiye'de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: **2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması**. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

ÇÖPOĞLU, M., & KURAN, M. (2019). İbn Haldun'da Çalışma Hayatına Yönelik Üç Temel Kavramın İncelenmesi: Çalışma, Emek Değer ve İş Bölümü. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 38, 131 - 142.

ÇSGB (2021). "Çevrimiçi" <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri> Erişim Tarihi: 30/10/2021

DATABANK(2021). "Çevrimiçi" <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#> Erişim Tarihi: 21/02/2021.

DEMİR, M. (2003). **İş Etüdünün Verimlilik Arttırmada Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması**. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

DENNY, K. (1997). Productivity and trade unions in British manufacturing industry 1973–85. **Applied Economics**, 29(10), 1403-1409.

DERELİ, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu : Genel Bir Değerlendirme. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 36, 41-64.

DICKERSON, A., GEROSKI, P., & KNIGHT, K. (1997). Productivity, Efficiency and Strike Activity. **International Review of Applied Economics**, 11(1), 119-134.

DOĞAN, M., & TATLI, H. (2010). İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler: Bingöl Devlet Hastanesinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. **Verimlilik Dergisi**, 4.

- DOUCOULIAGOS, C., & LAROCHE, P. (2003). What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis. **Industrial Relations A Journal of Economy and Society**, 42(4), 650-691.
- EHRENBERG, R., & SCHWARZ, J. (1981). The Effect of Unions on Productivity in the Public Sector: The Case of Libraries. **NBER Working Paper**, w0717.
- ELENWO, N., & OKERE, L. (2020). Strike Action and Workforce Productivity in Manufacturing Companies in Rivers State. **KIU Journal of Social Sciences**, 6(4), 215-228.
- EREN, E. (1984). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul : İstanbul Üniversitesi İşletme İktisat Enstitüsü Yayınları.
- ERİM, N. (2007). **İktisadi Düşünce Tarihi**. Ankara: Palme Yayıncılık.
- EROL, S. I. (2017). Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri. **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 189-222.
- ERTÜRK, M. (2000). **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Beta Yayınları.
- ESİN, A. (2004). **ISO 9001:2000 Işığında Hizmette Toplam Kalite**. Ankara: ODTÜ Yayıncılık.
- ESİN, P. (1982). **İş Bölümü Yabancılaşma ve Sosyal Politika – Kuramsal Bir Yaklaşım**. Ankara: Ankara Üniversitesi. SBF Yayınları.
- FLAHERTY, S. (1987a). Strike Activity & Productivity Change: The U.S. Auto Industry. **Industrial Relation**, 26(2), 174-185.
- FLAHERTY, S. (1987b). Strike Activity, Worker Militancy and Productivity Change in Manufacturing, 1961-1981. **Industrial and Labor Relations Review**, 40(4), 585-600.
- GALBRAİTH, J. K. (2004). **İktisat Tarihi Geleceğin Aynası Olarak Bugün**. Ankara: Dost Kitabevi.
- GAZETE, R. (2010). **5951 Sayılı Kanun**, Madde 4.
- GENÇ, S., & BAYRAKTAR, O. (2017). Görünmez El'in Modern Yaklaşımları. **İktisadi Düşünce Çalışmaları**, 181-194.
- GÜLAL, N. I. (2015). **1980'den Günümüze Türkiye'de Neoliberal Politikaların Grev ve Lokavta Etkisi**. Yalova: Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- GÜLER, C. (2016). **"Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket" Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler**. Ankara: NotaBene Yayınları.

- GÜLER, M. E. (2010). Değişim Mühendisliği Uygulamalarına Öngörü Sağlamada Simülasyon Tekniğinin Kullanımı. **Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(1), 147-168.
- GÜLMEZ, M. (1996). **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**. Ankara: Todaie Yayını.
- GÜNEŞ, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 62-79.
- GÜNEY, A., & ASLANOVA, K. (2014). Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve ILO Normları. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 257-272.
- GÜNGÖR, F. (1996). "İşçi Hareketleri". **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. İstanbul : Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- GÜNGÖR, T. (2000). Sendikaların Ekonomik Etkinlik ve Enflasyon Üzerine Etkileri. **Çimento İşveren Sendikası Dergisi**, 14(6), 3-10.
- GÜRÜNLÜ ALMA, Ö., & VUPA, Ö. (2008). Regresyon Analizinde Kullanılan En Küçük Kareler ve En Küçük Medyan Kareler Yöntemlerinin Karşılaştırılması. **SDÜ Fen Dergisi**, 3(2), 219-229.
- GÜVEN, M. (2007). **Mevzuatımızda Sendika, Toplu İş Sözleşmesi Ve Grev Hakları Açısından Memur Ve İşçinin Durumu**. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- HIRSCH, B. T. (1997). **Unionization and Economic Performance: Evidence on Productivity, Profits, Investment, and Growth**, "Çevrimçi" <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/UnionizationEconomicPerformance.pdf> Erişim Tarihi: 08/08/2021.
- HIRSCH, B. T., & ADDISON, J. (1986). **The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence**. Boston: Allen & Unwin.
- İNCİROĞLU, L. (2017). **İnciroğlu Danışmanlık**. "Çevrimiçi" <https://www.incirolgludanismanlik.com/> Erişim Tarihi: 07/08/2021.
- JACOBS, A. (2010). The Law of Strikes and Lockouts. In Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. **Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International**.
- KARADENİZ, O. (2011). Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2, 83-127.
- KESKİNOĞLU, İ. (1998). **Türkiye'de Grevler, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- KOLOĞLU, M. (1963). **Ekonomi Doktrinleri Tarihi**. Ankara: Doğu Matbaası.

- KORAY, M. (1992). **Endüstri İlişkileri**. İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- KORAY, M., & TOPÇUOĞLU, A. (1995). **Sosyal Politika**. Bursa: Ezgi Yayınları.
- KURSUNKALEM (t.y.). "Çevrimiçi" <http://www.kursunkalem.com/> Erişim Tarihi: 20/05/2021
- KURT, M., & DAĞDEVİREN, M. (2011). **İş Etüdü**. Ankara: Yesd Yayınevi.
- KUTLUATA, M. (1973). **İşletmelerde Prodüktivite Rantabilite İlişkileri**. İstanbul: Reklam Yayınları.
- LICHTMAN, C., & HUNT, R. (1971). Personality and Organization Theory: A Review of Some Conceptual Literature. **Psychological Bulletin**, 76(4), 271-294.
- LORDOĞLU, K., ÖZKAPLAN, N., & GÜNDOĞAN, N. (2013). **Çalışma Ekonomisi II**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- MAHİROĞULLARI, A. (2001). Türkiye'de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, 124-144.
- MAHİROĞULLARI, A. (2001). Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2(1), 161-190.
- MAHİROĞULLARI, A. (2016). **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**. Bursa: Ekin Yayınevi.
- MAKAL, A. (1987). **Grev Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar**. Ankara: V Yayınları.
- MAKI, D. R. (1983). The effects of unions and strikes on the rate of growth of total factor productivity in Canada. **Applied Economics**, 15(1), 29-41.
- MCHUGH, R. (1991). Productivity Effects of Strikes in Struck and Nonstruck Industries. **Sage Journals**, 44(4), 722-732.
- MEFFORD, R. (1986). The Effect of Unions on Productivity in a Multinational Manufacturing Firm. **Industrial and Labor Relations Review**, 40(1), 105-114.
- METCALF, D. (2002). **Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence**, "Çevrimiçi" http://eprints.lse.ac.uk/20072/1/Unions_and_Productivity%2C_Financial_Performance_and_Investment_International_Evidence.pdf Erişim Tarihi: 08/08/2021.
- MİLLİOĞULLARI, Ö. (2007). **Türkiye'de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması**. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- MITCHELL, M., & STONE, J. (1992). Union Effects on Productivity: Evidence from Western U.S. Sawmills. **Industrial and Labor Relations Review**, 46(1), 135-145.
- MULVEY, C. (1978). **The Economic Analysis of Trade Unions**. Oxford: 134.
- NEUMANN, G., & REDER, M. (1984). Output and Strike Activity in U.S. Manufacturing How Large Are The Losses? **Industrial and Labor Relations Review**, 37(2), 197-211.
- ÖNGİDER, S. (1994). **Kriz ve Sendikal Hareket**. İstanbul : Devrim Yayıncılık.
- ÖZÇELİK, S. (2010). **Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi**. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZERKMEN, N. (2003). Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar. **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, 43(1), 239-257.
- ÖZKUL, Z. (2011). **Türk Anayasal Düzeninde ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde Grev Hakkı**. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZTÜRK, S. (2016). **"ABD Endüstri İlişkileri", Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri**. Kırklareli: Dora Kitapevi.
- PARLAK, Z. (1999). Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar. **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1, 83-102.
- PASCHALİNE, N. (2012). **The Influence of Strike Action on Employees Performance and Productivity**. Nijerya: Caritas Universty, Industrial Relation and Personnel Management.
- Picketing (t.y.). "Çevrimiçi" <https://en.wikipedia.org/> Erişim Tarihi: 01/02/2021.
- Planports.com. (2019). "Çevrimiçi" <http://help.planports.com/> Erişim Tarihi: 08/08/2021.
- REES, A. (1963). **The Economics of Trade Unions**. Chicago: Chicago University Press.
- SAKIZ, M. (1998). **İşgücü Verimliliğinin Ölçülmesi ve İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Uygulama**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- SAKLI, A. R. (2013). Fordizmden Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 12(44), 107-131.

- SALVENDY, G. (2012). Handbook of Human Factors and Ergonomics. **New Jersey: Published by John Wiley & Sons.**
- SAVAŞ, V. (2000). **İktisatın Tarihi**. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- SELAMOĞLU, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 39-54.
- SEYFETTİNOĞLU, Ü., MERT, M., & DUMAN, D. (2009). Türkiye' de Grevler ve İşsizlik. **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiriler Kitabı Belediye-İş Sendikası Yayını**, 434-441.
- SUMANTH, D. J. (1987). Productivity Engineering and Management. **New York: McGraw Hill Book Company.**
- SUR, M. (1987). **Grev Tanımı**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.
- SÜMER, H. H. (2019). **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ŞİMŞEK, Ş. (1999). **İşletme Bilimine Giriş**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- TALAS, C. (1976). **Sosyal Ekonomi**. Ankara: Sevinç Yayıncılık.
- TAŞKIN, E. (2014). **İşletmelerde Yenilik Yönetiminin Önemi**. Politik Ekonomik Durum, 202(7).
- TAUSCHER, V. (1979). The Productivity Performance of a Paper Mill Operating During a Labor Strike. Oregon: Oregon State University, **Master of Science**.
- TAYLOR, F. W. (1997). **Bilimsel Yönetimin İlkeleri**. Konya: Çizgi Yayınları.
- TDK. Türk Dil Kurumu Sözlükleri "Çevrimiçi" <https://www.tdk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 20/01/2021.
- TEKİN, Y. (2012). **Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi ile Yenilikçi Örgüt Kültürü İlişkisi: Alanya' da Bir Araştırma**. Antalya: Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TOÇOĞLU, E. (1994). Türk Sendikacılığı ve Yapısal Değişmeler. **I. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi**, 156-167. Ankara: Kamu İş Yayınları.
- TOKOL, A. (2015). **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**. Bursa: Nobel Yayıncılık.
- TOKOL, A. (2019). **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**. Bursa: Dora.
- TOKOL, A. (2019). **Sosyal Politikanın Tarafları**. Bursa: Dora Yayınevi, 71-94.
- TOPÇUOĞLU, İ. (1975). **Türkiye'de İlk Sendika Sarıkışla'da 1932**. İstanbul: Öncü Yayınevi.

- TURAN, G. (2001). **Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri**, "Çevrimiçi" https://www.researchgate.net/publication/305332332_Sendikaların_Verimlilik_Uzerine_Etkileri-The_Effects_of_Trade_Unions_on_Productivity Erişim Tarihi: 04/05/2021.
- Turkcebilgi(t.y.) "Çevrimiçi" [turkcebilgi: https://www.turkcebilgi.com/](https://www.turkcebilgi.com/) Erişim Tarihi: 15/09/2021.
- TÜİK (2021). "Çevrimiçi" http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 Erişim Tarihi: 21/02/2021.
- TÜMER, S. (1990). Verimlilik Ölçümü. **Verimlilik Dergisi**, 19(4), 27-48.
- Türkiye Maden İş Sendikası** (t.y.). "Çevrimiçi" <http://www.madenis.org.tr/> Son Erişim Tarihi: 11/07/2021.
- Türkiye ve Dünyada Sendikaların Kısa Tarihçesi, 2016, **Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası**, "Çevrimiçi" <https://www.batissendika.org/> Erişim Tarihi: 20/04/2021.
- UÇKAN, B. (2012). **İşçi Sınıfı ve İşçi Sendikaları**. Eskişehir: Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi.
- UÇMUŞ, E., & KAÇAR, S. (2015). Bir Akü Firmasında İşgücü Verimlilik Analizi Uygulaması. **Beşinci Ulusal Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı**. Ankara: Verimlilik Genel Müdürlüğü Yayınları, 97-123.
- ÜNAL, E. (2012). **Türkiye’de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı**. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ÜNSAL, E. (2003). **Sendika Özgürlüğü Ve Uluslararası Çalışma Örgütü İle T.C. Hükümetleri İlişkileri**. İstanbul: Beta Yayınevi.
- VANDAELE, K. (2016). Interpreting Strike Activity in Western Europe in the Past 20 years: **The Labour Repertoire Under Pressure**. *Transfer*, 277-294.
- WARNECK, W. (2007). Strike Rules in the EU27 and Beyond, A Comparative Overview. **Brussels: ETUI-REHS**.
- WILKINSON, A., REDMAN, T., SNAPE, E., & MARCHINGTON, M. (1998). Managing with Total Quality Management: Theory and Practice. **London : Macmillan Press**.
- WOODBURY, R. S. (1960). The Legend of Eli Whitney and Interchangeable Parts. **Technology and Culture**, 1(3), 235-253.
- YAMAK, R., & DURSUN, S. (2009). Türkiye’de Sendikalaşma ve Verimlilik: Nedensellik Analizi. **TİSK Akademi Dergisi**, 4(8), 22-41.

- YAVUZ, İ. (2003). **İmalat Sektörü ve Alt Kollarda Toplam Faktör Verimliliği Gelişimi Açısından Mekânsal Bir Değerlendirme**. Ankara: MPM Yayınları.
- YEŞİLÇAYIR, C. (2020). İnsan Haklarında Kuşaklar Tartışması ve Bir Çözüm Denemesi. **Temaşa Felsefe Dergisi**, 13, 73-85.
- YILDIRIM, K. (2013). **Osmanlı'da İşçiler (1870-1922): Çalışma Hayatı, Grevler**. İstanbul: İletişim Yayınevi.
- YILDIRIMOĞLU, H. (2006). **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi.
- YILMAZ, E. (2010). Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(1), 195-207.
- YILMAZ, Y. (2019). **İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Bütüncül Bir Yaklaşım**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- YILMAZ, Y. (2020). **İşgücü Verimliliği Etkileyen Faktörler**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- YILMAZ, Y., & BÜKEY, A. (2021). Ekonomik Büyüme ve Enflasyonist Baskının Grevlere Etkisi: Türkiye Örneği. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**.
- YORGUN, S. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3, 137-167.
- YORGUN, S., DELEN, M., & BEKTAŞ, H. (2018). 1963-1994 Yılları Arasında Türkiye’de Gerçekleşen Grevleri Etkileyen Faktörlere İlişkin Ekonometrik Bir Model Önerisi . **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (4), 1903-1920.
- YÖRÜKER, S., & ÖZEREN, B. (2002). **ASOSAI Performans Denetim Rehberi**. Ankara: T.C. Sayıştay Bakanlığı.
- YÜKÇÜ , S., & ATAĞAN, G. (2009). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karmaşıklık. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23(4), 1-13.
- ZAİM, S. (1960). Sendikaların Verimliliğe Tesiri ve Bu Yönden İktisadi Gelişme Üzerine Oynadığı Rol. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**.