

SOSYAL POLİTİKA **ALANINDA GÜNCEL** **GELİŞMELER VE** **TEMATİK** **İNCELEMELER**

Editör

Prof. Dr. Hacı Mustafa Paksoy

Sosyal Politika Alanında Güncel Gelişmeler ve Tematik İncelemeler

Editör

Prof. Dr. Hacı Mustafa Paksoy

İmtiyaz Sahibi
Platanus Publishing®

Editör

Prof. Dr. Hacı Mustafa Paksoy

Kapak & Mizanpaj & Sosyal Medya
Platanus Yayın Grubu

Birinci Basım
Ekim, 2026

Yayımcı Sertifika No
45813

ISBN

978-625-91203-7-9

©copyright

Bu kitabın yayım hakkı Platanus Publishing'e aittir. Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin alınmadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Adres: Natoyolu Cad. Fahri Korutürk Mah. 157/B, 06480, Mamak,
Ankara, Türkiye.

Telefon: +90 312 390 1 118
web: www.platanuspublishing.com
e-mail: platanuskita@gmail.com



Platanus Publishing®

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1..... 5

AB'nin Dijital Gümrük Import

One Stop Shop (IOSS) Uygulamasının Türkiye'nin E-Ticarete Etkisi

Özlem Tan

BÖLÜM 2..... 15

Türkiye’de Çalışma Hayatı, Örgütlenme Özgürlüğü ve Kolektif Haklar:

Sosyal Taraflar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Görüşlerine Dayalı Bir Analiz

Alpkan Birelma

BÖLÜM 1

**AB'nin Dijital Gümrük Import
One Stop Shop (IOSS) Uygulamasının
Türkiye'nin E-Ticarete Etkisi**

Özlem Tan¹

¹ Dr. Öğretim Görevlisi, Namık Kemal Üniversitesi, Saray Meslek Yüksek Okulu,
ORCID:0000-0002-6292-1054

1-GİRİŞ

Günümüzde ticaretin kolaylaştırılması çalışmaları, uluslararası işlemleri daha etkili bir şekilde denetlerken özel sektörün işlem masraflarını ve uluslararası ticaretin karmaşıklığını azaltmayı hedeflemektedir.

Uluslararası ticarete konu eşyanın tabi olduğu birçok işlem ve uygulama ticari hayatın önünde büyük bir engel teşkil etmektedir. Gümrük idarelerinin kontrolündeki uygulamalar pek çok bilgi ve belgeyi gerekli kılmakta, bu bilgi ve belgelerin hazırlanması, sunulması, ilgili işlemlerin sürdürülmesi ve tamamlanması emek ve zaman maliyetlerini yükseltmektedir. Ticari hayatta etkinlik sağlanmasına yönelik olarak başlatılan dijital gümrük uygulaması ile ticaretin kolaylaştırılması, işlem maliyetlerinin düşürülmesi, rekabet gücünün artırılması hedeflenmektedir.

Dijital dönüşümün getirdiği yenilikler ve internet kullanım oranlarının artışı ile yükselme eğiliminde olan e-ticaret, Covid-19 salgını ile birlikte tüketici alışkanlıklarını da değiştirerek bu sektörde yeni fırsatlar yaratmıştır. Küreselleşen dünyamızda, sınır ötesi ticaret her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle e-ticaretin hızla gelişmesiyle birlikte, işletmeler için büyük pazarlara açılmak büyük fırsatlar sunmaktadır. Ancak bu fırsatlar, beraberinde çeşitli vergi yükümlülüklerini ve uygulamalarını da beraberinde getirmektedir.

Ticaretin dijitalleşerek vergi ve gümrük alanlarında yarattığı dönüşüm, devletlerin vergilendirme süreçleri ile uluslararası ticaretin temel unsurlarından olan gümrük işlemlerini de doğal olarak etkilemiştir. Ticaretin dijitalleşmesi, devletlerin mali kapasitelerini artırma ve ticaret süreçlerini hızlandırma açısından önemli fırsatlar sunarken; aynı zamanda algoritmik önyargı, siber güvenlik riskleri, uyum maliyetleri ve çifte vergilendirme gibi zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Bu çerçevede devletler, e-ticaret hacminin hızla büyümesiyle birlikte vergi ve gümrük uygulamalarında köklü bir dönüşüme gitme kararı alarak kademeli ve çok taraflı yeni düzenlemeler modeller geliştirmeye çalışmaktadırlar. E-ticaretin dünya genelinde artan önem ve trendi, ülkelerin küresel ekonomik güç olmasında e-ticaretin gücünü kullanmanın önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın amacı, AB'nin Temmuz 2026 itibarıyla yürürlüğe koyacağı Tek Noktadan İthalat Merkezi uygulamasının Türkiye ticareti üzerindeki etkisi incelemektir.

2.GÜMRÜKLERDE DİJİTALLEŞME

Gümrük işlemlerinde bilgi teknolojilerinin daha aktif bir şekilde kullanılarak gümrük süreçlerini daha hızlı, daha verimli ve daha şeffaf hale getirmek olarak düşünülebilecek “gümrükte dijitalleşme”; 1970'ler itibarıyla dünyanın pek çok gelişmiş ekonomisinde dijitalleşmenin gümrük süreçlerine sağlayacağı katkıların

fark edilmesi ile başlamıştır. Dijital gümrük, gümrük vergilerinin toplanması, gümrük yükümlülüklerinin, malların, insanların, taşıtların ve dış ticaret kapsamında transfer edilen veya dış ticaret imkanlarından yararlanmak suretiyle hareket eden paranın akışının kontrol dijital sistemlerin kullanılması anlamına gelmektedir. Kâğıt tabanlı gümrük prosedürlerini elektronik ortama taşımak, böylece küresel gelişmelere daha uygun, daha verimli ve modern bir gümrük ortamı yaratmak gümrükte dijitalleşmenin asıl amaçları arasında sıralanabilir.

Gümrükleme süreçlerinin kısaltması , işlemlerin daha kolay, güvenli ve efektif bir şekilde yapılabilmesi için hayata geçirilen gümrüklerde dijitalleşme uluslararası ticaretin önemli bir hedefi olmuştur.

Dünya Gümrük Örgütü'ne (WCO) göre dijital gümrük, elektronik süreçlerin kâğıdın yerini alması ve vergilerin yönetilmesinden sınır ötesi ürün hareketlerinin güvenliğinin temin edilmesine kadar birçok gümrük işleminin dijital temelli sistemleri kullanarak yerine getirilmesini amaçlayan uygulamadır. (Erdoğan, 2024: 118)

Dijital gümrük, kâğıt kullanılarak gerçekleştirilen gümrük işlemlerini elektronik ortamda yerine getirmeyi ve bunun sonucunda uluslararası rekabete ayak uydurmak suretiyle daha etkin ve işlevsel bir gümrük sistemi oluşturmayı amaçlamaktadır. Günümüzde bilişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte uluslararası ticarete birçok unsurda değişiklikler ortaya çıkmıştır. Meydana gelen bu değişiklikler içinde gümrük işlemlerinin kolaylaştırılması ve elektronik ortamda yürütülür hale gelmesi yaşanan en önemli yeniliklerden biri olmuştur. (Dennis & Shepherd, 2011: 4)

Endüstri 4.0 sürecinde ortaya çıkan yeni teknolojiler, tüm alanlarda dijitalleşmeyi teşvik etmekte ve her geçen gün daha önemli bir hale gelmektedir. Endüstri 4.0 yalnızca üretim sistemlerini değil, kamu hizmetlerinin sunum biçimini de dönüştürmekte; bu bağlamda gümrük idareleri gibi işlem yoğunluğu yüksek alanlarda da köklü etkiler yaratmaktadır.

Gümrük işlemlerinde Endüstri 4.0 ile birlikte büyük veri analitiği, nesnelerin interneti , yapay zekâ destekli risk analizi ve blockchain tabanlı belge doğrulama gibi ileri dijital teknolojiler giderek daha fazla kullanılmaktadır. OECD (2022) ve UNCTAD (2023) raporlarında da vurgulandığı üzere, dijital sistemlerin gümrük süreçlerine entegrasyonu yalnızca işlem sürelerini kısaltmakla kalmayıp, kayıt dışı ticaretin önlenmesi, kurumsal şeffaflık ve risk yönetimi gibi alanlarda da önemli kazanımlar sağlamaktadır. (Turgut & Eroğlu:38)

3. IMPORT ONE STOP SHOP (IOSS) NEDİR?

Yanlış beyanlar, vergi kayıpları ve haksız rekabet gibi yapısal sorunları gidermek amacıyla hazırlanan düzenlemeler, 1 Temmuz 2026 itibarıyla yürürlüğe girdi. Bu tarih; AB'ye satış yapan e-ihracatçılar için maliyet

yapısından operasyonel süreçlere kadar pek çok alanda önemli değişimlerin başlangıç noktasını oluşturmaktadır.

Yönerge, zorunlu tüketici bilgilendirmesi, çevrimiçi sözleşmelerde izlenecek adımlar ve ticari iletişim kuralları konusunda temel gereklilikleri ortaya koymaktadır. Bu, çevrimiçi reklamları, istenmeyen ticari iletişimlerini ve daha fazlasını kapsamaktadır.

Bu sistem ,Tek Noktadan İthalat Merkezi (Import One Stop Shop (IOSS) olarak tanımlanmıştır. AB dışından ,AB ülkelerine yapılan 150 Euro'yu aşmayan e-ticaret satışlarında, Katma Değer Vergisi işlemlerini tek bir merkezden beyan edip ödemeyi sağlayan dijital bir sistemdir. Bu sistem sayesinde, ihracatçılar AB ülkelerinde ayrı ayrı Katma Değer Vergi kaydı yaptırmak zorunda kalmadan, sadece bir ülkede kayıt yaptırarak tüm Avrupa Birliği içerisindeki KDV yükümlülüklerini yerine getirebilirler.(<https://mukellef.co/blog/avrupanın-kdv-sistemi-ioss-ve-oss/>) Bu sistem ile 150 Euro altındaki eşyalar için satıcıların ve online platformların, vergi yükümlülüklerini tek bir noktadan yönetmelerine olanak sağlandığı görülmektedir.

Bu revizyon, AB genelindeki gümrük yetkililerine, özellikle e-ticarettaki büyük ticaret hacmi artışları, sınırda kontrol edilmesi gereken hızla artan AB standartları ve değişen jeopolitik gerçekler ve krizler gibi sorunlar ile başa çıkmak için daha modern bir sistem olarak tasarlanmıştır.

Genel olarak bu uygulamanın AB'ye uyumsuz, tehlikeli veya güvenli olmayan malların girişini durdurmak , gümrük vergilerini daha verimli bir şekilde toplamak ,yetkililer ve ticaret ile uğraşanlar üzerinde aşırı yük oluşturmadan gerekli kontrollerin sağlanması gibi faydaları olacağı düşünülmektedir.

Bunun için; Yeni bir fakat merkezi olmayan gümrük kurumu olan AB Gümrük Otoritesi'nin kurulması hedeflenmiştir. Bu kurum ulusal gümrük otoritelerinin risk yönetimi çalışmalarını destekleyecek ve koordine edecek , ayrıca AB gümrük veri merkezini yönetecek. Böylece AB gümrük otoritesinin desteğiyle, üye devletler eş zamanlı ve hızlı bir şekilde verilere ulaşarak risklere karşı daha tutarlı ve etkili bir şekilde yanıt vererek ,hızla değişen bir ortamın gerçeklerine uyarlanmış e- ticarete daha modern bir yaklaşım ortaya koymuş olacaklardır. (Customs: Council agrees to levy customs duty on small parcels as of 1 July 2026,Council of the EU, Press release, 12 December 2025)

Bu düzenleme ile şeffaf işletmeler için yeni bir kategori oluşturulmaktadır. Düzenleme kapsamında faaliyetleri hakkında azami bilgi sağlayan ve diğer katı kriterleri karşılayan işletmeler, basitleştirilmiş gümrük vergilerinden yararlanacak ve bazı durumlarda, herhangi bir aktif gümrük müdahalesi olmaksızın mallarını AB' de dolaşıma sokabilecektir. (EU customs: Council agrees position on key features for a more modern, efficient and secure framework, Council of the EU, Press release, 27 June 2025)

AB Konseyi tarafından onaylanan yeni düzenleme paketi, e-ticaret ekosistemini doğrudan etkileyen iki kritik değişikliği içermektedir:

Düşük Değerli Gönderilere Sabit Gümrük Vergisi

150 Euro altındaki tüm e-ticaret paketlerine, paket başına sabit 3 Euro gümrük vergisi uygulanacaktır. Bu vergi:

- Import One Stop Shop (IOSS), AB dışındaki ülkelerden 150 Euro altında ürün gönderen satıcıların KDV yükümlülüklerini tek bir portal üzerinden yerine getirmesine imkan tanıyan bir sistem kapsamındaki gönderileri de kapsayacak şekilde uygulanacak, IOSS sayesinde Gümrük işlemleri hızlanır, teslimat süreçleri kolaylaşır.
- Alıcıların kapıda ek vergi sürpriziyle karşılaşma riski ortadan kalkar.
- Müşteri memnuniyeti ve marka güvenilirliği artar.
- İade oranları ve müşteri şikayetleri azalır.

Gümrük Muafiyetlerinin Tamamen Kaldırılması

150 Euro'ya kadar uygulanan gümrük vergisi muafiyeti yürürlükten kalkıyor. Bu değişiklikle birlikte:

- 0-150 Euro aralığındaki tüm ürünler için standart AB gümrük vergileri geçerli olacak,
- Beyan süreçleri daha kapsamlı ve detaylı bir yapıya kavuşacak,
- Gümrük denetimleri önemli ölçüde sıkılaşacaktır. (PTS Worldwide Express, <https://wp.pts.net/blog/pts-worldwide-express>)

Bu uygulama AB'ye gümrüksüz girmesi ve bunun da AB satıcıları için haksız rekabete, tüketiciler için sağlık ve güvenlik risklerine, yüksek düzeyde dolandırıcılığa ve çevresel endişelere yol açması gerçeğine bir yanıt olarak alınmıştır. Çünkü AB'ye giren küçük paketlerin % 65'e kadarının ithalatta gümrük vergilerinden kaçınmak için düşük değerde olduğunu göstermektedir. Ayrıca ,AB dışı şirketlerin ,Birliğe mal gönderirken gönderileri ayrı ayrı paketlere bölmelerini teşvik etmeleri nedeniyle çevresel endişeleri arttırmıştır.

Temmuz 2026'dan itibaren ,küçük gönderiler halinde AB'ye giren ve değeri 150€'den az olan mallar, sabit 3 € gümrük vergisine tabi olacaktır. Bu oran, AB'ye giren ve AB'nin ithalat tek durak noktası (IOSS) sistemine kayıtlı AB dışı satıcılara ait tüm mallara uygulanacaktır. Bu, AB'ye yönelik tüm e-ticaret akışlarının % 93'ünü kapsamaktadır. (Customs: Council agrees to levy customs duty on small parcels as of 1 July 2026,Council of the EU, Press release, 12 December 2025)

Bu önlem, gümrük reform paketi ve çok yıllık mali çerçeve bağlamında şu anda tartışılmakta olan “ İşlem Ücreti”nden farklıdır ve gümrük vergisi muafiyeti eşliğini tamamen ortadan kaldıracak kalıcı bir çözüm anlaşması yürürlüğe girene kadar geçerli olacaktır.

Yeni düzenlemeler; AB'ye e-ihracat gerçekleştiren tüm işletmeleri kapsıyor. Aşağıdaki kategorilerdeki firmalar değişikliklerden doğrudan etkilenecek: (<https://wp.pts.net/blog/ab-eticaret-yonetmeligi>)

- Kendi web sitesi üzerinden AB'ye satış yapan markalar
- Shopify, Woo Commerce ve Magento altyapısı kullanan işletmeler
- Amazon, Etsy, eBay ve diğer pazar yerlerindeki satıcılar
- Lojistik ve ful fillment hizmeti kullanan şirketler
- Çin ve diğer üçüncü ülkelerden AB'ye gönderim yapan tedarik zinciri yapıları
- AB müşterilerine düşük değerli ürün gönderen markalar
- Global pazaryerlerinde aktif satış yapan satıcılar

4. IOSS SİSTEMİ NASIL ÇALIŞIR ?

IOSS sistemi, Avrupa Birliği'ne yapılan e-ticaret gönderilerinde KDV'nin satış sırasında tahsil edilmesine dayanır. Bu sayede gümrükte vergi tahsilatı yapılmasına gerek kalmaz.

Satıcı IOSS numarasına sahip olduğunda satış sırasında müşteriden ilgili ülkenin KDV oranını tahsil eder. Daha sonra bu vergiler belirli dönemlerde Avrupa vergi sistemine beyan edilir.

Sistemin çalışma mantığı şu adımlardan oluşur:

1. Satıcı Avrupa Birliği'ne satış yapar.
2. Müşteriden satış sırasında KDV tahsil edilir.
3. Gönderi IOSS numarası ile gümrüğe bildirilir.
4. KDV daha önce ödendiği için gümrük işlemleri hızlanır.
5. Satıcı vergiyi aylık olarak ilgili vergi sistemine bildirir. (<https://startsmart.com.tr/ioss-numarasi-nedir-nasil-alinir/>)

IOSS sistemi birçok avantaj sunsa da doğru şekilde kullanılmalıdır. Satıcıların bazı önemli kurallara dikkat etmesi gerekir. Öncelikle Import One Stop Shop numarası yalnızca 150 Euro altındaki gönderiler için geçerlidir. Daha yüksek değerli ürünlerde farklı vergi prosedürleri uygulanır. Ayrıca satıcıların düzenli olarak vergi raporu sunması gerekir. Bu raporlar genellikle aylık olarak hazırlanır

ve ilgili vergi sistemine bildirilir. IOSS kullanırken dikkat edilmesi gereken bazı noktalar şunlardır: Doğru KDV oranlarının uygulanması, Aylık vergi raporlarının zamanında gönderilmesi, Gönderi değerinin doğru belirtilmesi, IOSS numarasının lojistik süreçlerinde doğru kullanılması. Bu kurallara uyulmadığında vergi cezaları oluşabilir. Bu nedenle e-ihracat yapan işletmelerin vergi süreçlerini dikkatle yönetmesi gerekmektedir. (a.g.internet sitesi)

5. SİSTEMİN AVANTAJLARI

5.1.Import One Stop Shop sisteminin satıcılar için avantajları;

- Tek Noktadan İthalat Merkezi sistemi üzerinden KDV beyannamesi verebilir, ödeme yapabilir, tahsilat gerçekleştirebilirsiniz. Bu sayede daha az bürokratik işlemle uğraşmak zorunda kalırsınız.
- AB üye ülkelerine ihracat yaparken gümrük işlemlerinizi daha hızlı gerçekleştirir.
- Satış yaptığınız her AB ülkesi için gümrükleme firmalarıyla anlaşma yapmak yerine tek bir noktadan gümrükleme işlemlerinizi halledebilirsiniz.
- İade edilen ürünlerin Katma Değer Vergisi iadesini kolayca alabilirsiniz.
- Şeffaf ve kolay bir alışveriş deneyimi yaşayan müşterinizin marka sadakati artar.

5.2.Müşteriler için avantajları ise şunlardır;

Müşteriler gümrük vergisi ve ek vergi ödemeleriyle karşılaşmaz. Satın alma sırasında KDV dahil fiyatlar üzerinden güvenle ödeme yapar.

- Alışveriş sorunsuz ve basit bir şekilde gerçekleşir. KDV ya da gümrük ücretleri için herhangi bir yere ya da platforma giriş yapmak gerekmez.
- Satıcının IOSS kaydı olduğu için gümrük işlemleri hızlıca ilerler, daha hızlı teslimat gerçekleşir. (<https://wp.pts.net/blog/ab-eticaret-yonetmeligi>)

5.3.Tek Noktadan İthalat Merkezi numarasının e-ihracattaki kolaylıkları;

İthalat tek durak noktası numarası e-ihracatta globalliğin kapılarını aralamak, rekabette var olabilmek, uluslararası iş yapmayı kolaylaştırmak adına avantajlar sağlar. Bunların yanı sıra hem alıcı hem de satıcı için gümrük süreçlerindeki zaman alan iş yükünü hafifletir ve maddi tasarruf sağlar. IOSS numarasının e-ticaret ve e-ihracat sektöründeki kolaylıklarından bir diğeri de uluslararası ticareti teşvihtir. AB pazarına ulaşılabilir olmanın bir anahtarı olan IOSS KOBİ ve birçok

pazaryeri için de satış gerçekleşmiş olur.(<https://mukellef.co/blog/avrupanın-kdv-sistemi-ioss-ve-oss/>)

Bu yöntem ile hem satıcı hem de müşteri için daha sorunsuz bir alış-veriş sürecinin oluştuğu görülmektedir. Örneğin Amazon üzerinden Avrupa'ya satış yapan bir işletme IOSS numarası kullanarak müşteriden Katma Değer Vergisini satış sırasında tahsil edebilir. Böylece ürün teslimatında sürpriz vergi masrafları oluşmaz.

6. ISOS SİSTEMİNİN TÜRK E-TİCARETİNE ETKİSİ

6.1 Tek merkezden beyan

Birden fazla AB üyesi ülkeye satış yapan Türk şirketleri, her ülke için ayrı ayrı KDV kaydı yapmak zorunda kalmayacaktır. Tüm işlemler tek bir merkezden bildirileceği için işletmelerin ,muhasabe yükü ve operasyonel maliyetleri azalarak vergisel ödevlerde hata payı minimum olacağı öngörülmektedir.

6.2. Öngörülebilir vergi

Alıcının ülkesindeki KDV oranı uygulanmaktadır. IOSS kapsamındaki ürünlerde gümrükte ek vergi çıkmamakta, tüketici ürünü teslim alırken sürpriz bir ödeme ile karşılaşmamaktadır. Bu, müşteri memnuniyetini artırmakta ve rekabetin yoğun olduğu online pazar yerlerinde, firmalar için önemli bir avantaj yaratmaktadır.

6.3. Rekabet eşitliği ve Avrupa pazarında uyum

Türkiye'den satış yapan şirketler AB'deki firmalarla aynı kurallara tabi olmaktadır. Bu sebeple eşit rekabet, Türk şirketlerin Avrupa pazarına uyumunda kolaylık ve güven, Avrupa pazarında konumunu güçlendirme imkânı sağlamayacaktır.(<https://basaranlawoffice.com/turk-ihracatcisina-avrupada-kolay-yol-oss-ve-ioss/>)

Bunun yanında düzenlemenin Çin menşeli gönderileri sınırlama amacı taşıdığı belirtilse de mevcut haliyle Türkiye'den yapılan küçük ölçekli e-ticaret gönderilerinin de bu kapsama girmesi beklenmektedir. AB'nin muafiyeti kaldırma kararı özellikle Türk tekstil ve hazır giyim sektörünü baskı altına alabilir. Bu sebeple Türkiye'nin tedarik zinciri entegrasyonu ve AB'ye uyum kapasitesi gibi güçlü argümanları öne çıkarmasının kritik öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür.

7. SONUÇ

IOSS, dünya çapında sınır ötesi satışı kolaylaştıran önemli düzenlemelerden biridir. E-ticaret hacmi her geçen gün büyüyor ve sınır ötesi alışverişler yaygınlaşıyor. Bu süreçte vergilendirme mekanizmalarının şeffaf olması hem satıcılar hem de alıcılar için güven oluşturur.

Türkiye’de e-ticaret 2024 yılında 85,1 milyar dolar, e-ihracat ise 6,4 milyar dolar seviyesine ulaşmıştır. 2025’te bu artışın devam ettiği görülmektedir. Pek çok şirket, Avrupa’da daha fazla müşteriye ulaşmak istemekte; ancak KDV ve gümrük işlemleri çoğu zaman bu süreci zorlaştırmaktadır.

Bu bağlamda IOSS, Avrupa pazarına ulaşmak isteyen Türk işletmeler için süreci belirgin şekilde kolaylaştıran önemli temel mekanizmadır. Nitekim, sınır ötesi çevrim içi satışlardaki engelleri azaltmak, mesafeli satışlarda ve düşük değerli eşyalarda uygulanan eski KDV kurallarından kaynaklanan sorunları gidermek amacıyla 01.07.2021’de yürürlüğe sokulan Avrupa Birliği KDV E-Ticaret Paketi’nin ikinci aşamasıyla getirilen IOSS, Türkiye merkezli işletmelerin giderek daha çok ilgisini çekmektedir.

Sonuç olarak, IOSS sistemi Türkiye’den Avrupa’ya satış yapan işletmeler için süreci sadeleştiren, hızlandıran, maliyetleri azaltan ve rekabet gücünü artıran bir temel sunmaktadır. KDV işlemlerini tek noktada toplanmakta, gümrükte bekleme azalmakta, tüketiciye daha doğrudan ve öngörülebilir bir teslimat sağlayacağını söylemek mümkündür. Dijital dönüşüm, gümrük işlemlerini hem kamu hem özel sektör açısından daha verimli hale getiriyor. Kamu açısından belge güvenliği ve kağıt ortamında belge kontrolünün zorluğuna karşılık dijital belgelerde risk analizi yapılabilmesinin getirdiği kolaylıklar ön plana çıkıyor.

Gelecekte IOSS sistemine benzer daha kapsamlı modellerin ortaya çıkabileceği tahmin ediliyor. Vergi otomasyonu, dijital kimlik doğrulama ve blok zincir tabanlı beyan sistemleri bu alanda gelişme gösterebilir.

Avrupa pazarına açılmak isteyen işletmelerin bu mekanizmaları doğru şekilde kullanması, büyüme stratejilerinin temel bileşeni olacaktır.

KAYNAKÇA

Dennis, A., & Shepherd, B. (2011). “Trade Facilitation and Export Diversification. The World Economy”, 34(1) syf, 101-122.

Erdoğan, Uğur (2024) “ Uluslararası Ticarete Dijital Gümrük Uygulamaları”, Güncel Uluslararası Ticaret Uygulamaları, Özgür Yayıncılık,2024.,s 117-130

Turgut, Muhammed ve Eroğlu Buse Merve (2025), “Gümrükte Dijitalleşme Uygulamalarının Ticaretin Kolaylaştırılmasına Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme” , Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi Cilt 5, Sayı 1, sayfa 35-50, 2025.

EU customs: Council agrees position on key features for a more modern, efficient and secure framework, Council of the EU, Press release, 27 June 2025)

EU Customs: Council agrees to levy customs duty on small parcels as of 1 July 2026,Council of the EU, Press release, 12 December 2025)

PTS World wide Express, [https://wp.pts.net/blog/pts-worldwide-express\)](https://wp.pts.net/blog/pts-worldwide-express)

([https://wp.pts.net/blog/ab-eticaret-yonetmeligi\)](https://wp.pts.net/blog/ab-eticaret-yonetmeligi)

(<https://startsmart.com.tr/iooss-numarasi-nedir-nasil-alinir/>

<https://basaranlawoffice.com/turk-ihracatcisina-avrupada-kolay-yol-oss-ve-iooss/>)

(<https://mukellef.co/blog/avrupanin-kdv-sistemi-iooss-ve-oss/>

BÖLÜM 2

**Türkiye’de Çalışma Hayatı,
Örgütlenme Özgürlüğü ve Kolektif Haklar:
Sosyal Taraflar ve Sivil
Toplum Kuruluşlarının Görüşlerine Dayalı Bir
Analiz**

Alpkan Birelma¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Özyeğin Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-1667-8556

Bu makale Türkiye'de sosyal taraflar (işçi ve işveren örgütleri) ve çalışma hayatıyla ilgili faaliyetler yürüten sivil toplum kuruluşlarının (STK'lar) faaliyetlerini ve görüşlerini inceleyen bir araştırmanın bulgularını sunmaktadır.² Çalışmanın genel amacı, örgütlerin mevcut kapasitelerini, faaliyetlerini ve karşılaştıkları zorlukları incelemek ve kapasitelerini geliştirmek için gereksinim duydukları ihtiyaçları tespit etmektir.

Bu ampirik saha çalışmasının odaklandığı özneler sosyal taraflar (işçi ve işveren örgütleri) ve çalışma hayatıyla ilgili faaliyetler yürüten STK'lardır. Yöntem olarak anket, derinlemesine mülakatlar ve odak grup toplantısı kullanılmıştır. Araştırma, bahsi geçen ILO projesinde kullanılmak üzere örgütlerin kapasiteleri, ihtiyaçları ve yaşadıkları zorluklar hakkında ayrıntılı bir veri tabanı oluşturmuştur. Bu makalede örgütlerin çalışma hayatı ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin değerlendirmelerine odaklanılacaktır.

Bu makale, toplanan verileri örgütleri üç gruba ayırarak sunmakta ve karşılaştırmaktadır. Bu üç grup şunlardır: işçi örgütleri (işçi sendikaları ve kamu görevlisi sendikaları), işveren örgütleri (Türkiye'deki adıyla “işveren sendikaları”) ve çalışma hayatıyla ilgili faaliyetler yürüten STK'lar. Araştırmaya katılan az sayıdaki meslek örgütünün verileri STK grubuna dahil edilmiştir.

Türkiye’de örgütlenme özgürlüğü ve sendikaların durumu

ILO'nun 75 ülkede toplu pazarlık kapsamına ilişkin yakın tarihli bir raporuna göre, Türkiye toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı “çok düşük” olan ülkelerden biridir. Bu ülkelerde “işverenler toplu pazarlığa direnmekte ve sendikalar toplu pazarlık yetkisi alabilmek için gereken çoğunluğu elde etmekte zorlanmaktadır” (Visser, Hayter ve Gammarano, 2017). Türkiye’de sendika yasaları ILO sözleşmeleriyle uyumlu değildir ve mevzuattaki sorunlar ILO Uzmanlar Komitesi raporlarında eleştirilmiştir (Baycık, 2019; Çelik, 2013). Yeni sendikalaşan bir işyerinde toplu pazarlık için yetki almak son derece zordur (Birelma, 2022). ILO Uzmanlar Komitesi'nin 2024 tarihli raporunda bu sorun “toplular iş sözleşmesi yetki belgesi sürecine yönelik yargısal zorluklar” ifadesiyle irdelenmiş ve eleştirilmiştir (ILO, 2024, s. 346).

Grev hakkı son yıllarda ciddi derecede kısıtlanmıştır. 2015 ve 2022 yılları arasında 230 işyerinde 170.000'den fazla işçiyi kapsayan yasal grev, erteleme adı altında yasaklanmıştır. Greve katılan ve grevi yasaklanmasaydı katılacak olan işçi

² Bu çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından finanse edilen “Advocacy Capacity Assessment for Fundamental Principles and Rights at Work: Social Partners and Civil Society Organizations in Türkiye” başlıklı araştırma projesi kapsamında 2023–2024 yıllarında gerçekleştirilmiştir.

sayısı açısından bakıldığında, 2015 ve 2022 yılları arasında yasal grevlerin yüzde 94'ü yasaklanmıştır. Öte yandan, gelir dağılımına göre ücretlerin değerinin en iyi göstergesi olan ücret payı, yaklaşık aynı dönemde on üç puan birden düşmüştür (Ameco, 2024). Bu gelişmeler nedeniyle, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Türkiye'yi 2016 yılından bu yana sendikalar için en kötü on ülkeden biri ilan etmektedir (ITUC, 2016; ITUC, 2023).

Bugün güçsüzleşmiş olsalar da Türkiye'de işçi sendikaları her zaman zayıf değildi. İşçi hareketi 1960'lar ve 70'lerde ciddi bir şekilde büyümüş, iktisadi ve politik alanda bir aktör haline gelmişti. 1980 askeri darbesinden sonra büyük bir baskıya maruz kalsa da, işçi hareketinin Türkiye'deki “devlet-toplum ilişkilerinin şekillenmesinde kalıcı bir etkisi” olmuştur (Mello, 2013, s. 103). 1989 ve 1995 yılları arasında sendikal hareket önemli ölçüde yeniden canlanmış, hatta bazı açılardan 1970'lerdeki aktivizm aşılmıştır (Doğan, 2021, ss. 223-286; Mello, 2013, s. 120). İşçiler arasındaki 1989-1995 yılları arasında gözlenen bu militanlık, 1971'deki askeri muhtıradan bu yana sendikalaşmaları yasal olarak engellenen kamu görevlilerinin sendikalaşma mücadelesine ilham vermiştir. Ancak 1990'ların ikinci yarısından itibaren işçi sendikaları güçlerini kaybetmeye başlamıştır.

Türkiye'de işçiler ve kamu görevlileri arasında açık bir yasal ayrım bulunmaktadır. Kamu görevlileri dışındaki tüm çalışanlar, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu tarafından “işçi” olarak tanımlanmaktadır. Kamu görevlileri ise farklı bir düzenleme olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındadır. Benzer şekilde, “işçiler” ve kamu görevlileri farklı sendika kanunlarına tabidir (sırasıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu). Kamu görevlileri işçilerden daha fazla iş güvencesine sahiptir, ancak grev hakları yoktur. Kamu işçileri (çoğunlukla kamu iktisadi teşebbüsleri ve bakanlıklar, belediyeler ve bankalar gibi çeşitli kamu kurumları tarafından istihdam edilen işçiler) kamu görevlisi (memur) olarak sınıflandırılmamaktadır. Kamu işçileri de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmakta ve 6356 sayılı Kanuna göre sendikalaşabilmektedir.

Saha araştırmasının yapıldığı 2023 yılı itibariyle Türkiye'de yaklaşık 3,8 milyon kamu görevlisi, 1,3 milyon kamu işçisi ve yaklaşık 19 milyon özel sektör çalışanı (yaklaşık 2,8 milyon kayıt dışı Türkiye vatandaşı işçi ve 1 milyon göçmen kayıt dışı işçi dahil) bulunmaktadır. Tablo 1, Türkiye'de örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına erişim açısından önemli farklılıklar gösteren farklı çalışan gruplarını özetlemektedir.

Tablo 1. Türkiye'de farklı çalışan gruplarının sendikal haklara erişimi, 2023

Seviye 1	Seviye 2	Seviye 3	Tanım	Yaklaşık sayı (Milyon)	Sendikalaşma Oranı (%)
Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri	İşçilerden farklı yasalara göre çalışan ve örgütlenen (çoğunlukla beyaz yakalı) kamu sektörü çalışanları	3.8	56
İşçiler	Kamu İşçileri	Kamu İşçileri*	Kamu kurumlarında çalışan işçiler	1.5	83
	Özel Sektör İşçileri	Kayıtlı Özel Sektör İşçileri	Kayıtlı özel sektör çalışanları	15	8
		Kayıtdışı İşçiler I	Kayıtdışı işçiler (Türk Vatandaşları)	2.8	0
		Kayıtdışı İşçiler II	Kayıtdışı işçiler (göçmenler)**	1	0
TOPLAM				24 milyon	

Kaynak: ÇSGB sendika istatistikleri, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı kamu sektörü istihdam verileri ve TÜİK istihdam verilerinden hareketle yazar tarafından hesaplanmıştır.

* Kamu kurumları için çalışan alt işverenler tarafından istihdam edilen yaklaşık 200.000 işçiyi kapsamaktadır.

** Türkiye, 2010'ların sonu itibariyle 3,6 milyonu Suriyeli olmak üzere yaklaşık 4 milyon göçmene ev sahipliği yapmaktadır. ILO, 2017 yılında yaklaşık 700.000 Suriyelinin Türkiye'de kayıt dışı işçi olarak istihdam edildiğini tahmin etmektedir (ILO, 2020).

Daha fazla iş güvencesine sahip olan kamu görevlileri oldukça yüksek bir sendikalılık oranına sahiptir. Kamu çalışanlarının yaklaşık dörtte birinin sendikaya üye olma hakkından mahrum olduğu not düşülmelidir. Tablo 1'deki oran tüm kamu görevlileri içindeki sendika üyelik oranını göstermektedir. Kamu görevlileri grev hakkına sahip olmasalar da 2010 yılında toplu pazarlık hakkını elde etmişlerdir. Toplu sözleşme sürecindeki uyuşmazlıklar hükümet kontrolündeki bir hakem kurulu tarafından çözülmektedir (Çelik, 2014; Yorgun, 2011). Devlet, kamu görevlilerinin sendika aidatlarını ödemektedir. Bu uygulama Anayasa Mahkemesi'nin aksi yöndeki kararına rağmen devam etmekte ve kamu görevlisi sendikalarının hükümetler karşısındaki bağımsızlığını zedelemektedir (Çelik, 2014; Uçkan Hekimler, 2017; Yorgun, 2011).

Kamu işçileri en yüksek sendikalılık oranına sahip olan gruptur. Özelleştirmeler ve 2010'larda taşeron istihdamının artmasının ardından 2018 yılına kadar sayıları ciddi şekilde azalmış, yaklaşık 500.000'e kadar inmiştir. Bu sayı bir sonraki yıl, kamu sektöründeki taşeron işçilerin kadroya geçirilmesi nedeniyle artarak 1,2 milyona ulaşmıştır. Yaklaşık 200.000 işçi ise kamu kurumları için çalışan taşeron şirketler tarafından istihdam edilmektedir.

Sendikaların en zayıf olduğu alan özel sektördür. Kayıtlı özel sektör çalışanları arasında sendikalılık oranı yüzde sekiz gibi düşük bir orandadır. Öte yandan, Türkiye yüksek düzeyde kayıt dışı istihdama sahiptir. TÜİK'e göre, 2,8 milyon Türk vatandaşı kayıt dışı/enformel işçi olarak istihdam edilirken, en az bir milyon kişi de kayıt dışı göçmen işçidir. Türk sendika hukukuna göre kayıt dışı çalışanlar bir sendikaya üye olamazlar. Tüm özel sektör çalışanları arasında (kayıt dışı çalışanlar dahil) sendikalılık oranı sadece yüzde altı iken, toplu pazarlıktan yararlanan işçi oranı yüzde beşe düşmektedir. Birçok Avrupa ülkesinde mevcut olan toplu sözleşme kapsamını destekleyici mekanizmalar (teşmil gibi) Türkiye'de söz konusu değildir. Türk endüstri ilişkileri sistemi bu bakımdan Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ni andırmaktadır (Baycık, 2019; Frege ve Kelly, 2004, s. 38). Türk sendikaları toplu pazarlık kapsamını genişletmek için işyeri işyeri örgütlenmek zorundadır. Yeni sendikalaşmış bir işyerinde toplu pazarlık için yetki alma süreci son derece zorlu olduğundan, birçok sendika üyesi toplu pazarlık hakkından mahrum kalmaktadır.

Literatürde, 1990'lardan bu yana Türkiye'deki işçi hareketinin zayıflamasına neden olan en az altı dış faktör tespit edilmiştir:

Sosyalizmin küresel krizi: Genel olarak emek hareketini, özel olarak sendikal hareketini destekleyen bir ideoloji ve politik akım olarak sosyalizmin içini girdiği kriz ve güçsüzleşme sendikal hareketlerin güç kaybında etkili olmuştur (Buğra, 2020; Doğan, 2013). Sovyetler Birliği'nin dağılması ve sosyal demokrat ve komünist partilerin oy kaybetmesi ve/veya işçi sınıfından kopması bu faktörün arkasındaki temel dinamiklerdir.

Özelleştirmeler: Sendikaların tarihsel olarak en güçlü oldukları işyerleri olan kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi Türkiye'de sendikal hareketin güç kaybında önemli bir rol oynamıştır (Önder, 2016, s. 334).

Güvencesiz istihdamın yükselişi: İş güvencesinin altını oyan, işçi ile işveren arasındaki bağı zayıflatan taşeronlaşma gibi istihdam biçimleri sendikal işyerlerinde çokça uygulanmış, mevcut örgütlülüğü güçsüzleştirmiş ve bu pozisyonlarda çalışan işçilerin sendikalaşmasını ciddi şekilde zorlaştırmıştır (Birelma, 2017).

Kısıtlayıcı sendika yasaları: 12 Eylül askeri darbesinin sıfırdan kaleme aldığı sendika yasaları darbenin en kalıcı miraslardan biridir ve sendikaların gücünü kırma ve sendikalaşmayı zorlaştırma motivasyonu ile kaleme alınmıştır (Çelik,

2015; Gülmez, 2013). 2012’de yapılan yasal değişiklikler bir takım iyileştirmeler (noter şartının kaldırılması gibi) içerse de 12 Eylül’ün sendikalaşma önüne koyduğu belirleyici engellerin özünü korumuştur (Birelma, 2022).

İşverenlerin agresif sendikasızlaştırma yöntemleri: Saha araştırmalarının en çok vurguladığı ve belgelediği konu, işverenlerin kullandıkları agresif sendikasızlaştırma yöntemleridir (Astarlı, 2019; Bakır ve Akdoğan, 2009; Birelma, 2014; Dinler, 2012; Korkmaz, 2013; Özveri, 2013; Özveri, 2016; Saygılıgil, 2018; Yıldırım ve Uçkan, 2010). Bu yöntemlerin yasal mevzuat ve onun yorumlanması tarafından mümkün kılındığı, engellenmediği özellikle belirtilmelidir.

Hükümet politikaları: İlgili literatürde özellikle 2010’lardan itibaren hükümetin bağımsız ve mücadeleci sendikal hareketlere yönelik ayrımcılığı ve baskıcılığı çokça vurgulanır hale gelmiştir (Akçay, 2024; Birelma, Işıklı ve Sert, 2024; Bozkurt-Güngen, 2018; Çelik, 2015; Eğilmez, 2012; Erdinç, 2014; Erol, 2018; Özkızıltan, 2019).

Bu makalede sunulan araştırmaya benzer bir araştırma 2018 yılında yine ILO desteği ile yapılmış ve sendika liderlerinin Türkiye’deki çalışma hayatı ve örgütlenme özgürlükleri üzerine görüş ve değerlendirmeleri sorgulanmıştır. Bu çalışmaya göre, en büyük üç işçi sendikası konfederasyonunun liderleri yasaların ve hükümet politikalarının özel sektörde sendikalaşan işçileri işveren baskısından korumadığını düşünmektedir (Adaman vd., 2018; Birelma, 2021). Konfederasyon yöneticileri, işverenlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB) sendikalara verdiği toplu sözleşme yetkisine itiraz etme hakkının yol açtığı problemlerin altını çizmiştir. Sendika liderleri, bu hakkın işverenler tarafından yetki sürecini engellemek veya geciktirmek için kullanıldığını ve bu nedenle sendikalaşmanın önünde büyük bir engel oluşturduğunu belirtmiştir. İkinci olarak, sendika liderleri sendikalı işçilerin iş güvencesinden tamamen yoksun olduğunu ifade etmiştir. Mevcut yasaların işverenleri sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılan işçileri (mahkeme kararıyla işten çıkarılma nedeninin sendikal faaliyet olduğunun kabul edilmesinden sonra bile) işe geri almaya zorlamadığını vurgulamışlardır.

Son olarak, saha araştırmasının yapıldığı 2023-2024 yıllarında Türkiye’deki ekonomik duruma ve emek hareketine yüksek enflasyonun damgasını vurduğunu belirtmek gerekir. TÜİK’e göre yıllık enflasyon 2022 yılında yüzde 64, 2023 yılında ise yüzde 65 olarak gerçekleşirken, bağımsız araştırmacıların tahminlerine göre enflasyon oranı 2022 yılında yüzde 138, 2023 yılında ise yüzde 127’ye kadar yükselmiştir. Ücret payı, ücretlerin ortalama değerinin bölüşümsel açıdan en iyi göstergesidir (Bengtsson ve Ryner, 2015; ILO ve OECD, 2015). Ülkede yaşanan yüksek enflasyon nedeniyle, ücret payı 2016’dan 2022’ye dramatik bir şekilde on üç puan düşmüştür (AMECO, 2024).

Yöntem

Saha çalışması Ekim 2023 ile Mart 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve yöntem olarak bir anket, derinlemesine görüşmeler ve bir odak grup toplantısı kullanılmıştır. Ankete 93 örgütün temsilcisi katılmıştır. Bu anketlerin 36'sı (%39) bir anketör tarafından doldurulmuş, geri kalanı ise katılımcılar tarafından online olarak doldurulmuştur. Tablo 2, beş hedef grup tarafından doldurulan anket sayısını göstermektedir.

Tablo 2. Beş hedef grup tarafından doldurulan anket sayısı

		Anket sayısı	%
1	İşçi Sendikaları	53	57
2	Kamu Görevlisi Sendikaları	11	12
3	STK'lar	21	23
4	Meslek Örgütleri	3	3
5	İşveren Örgütleri	5	5
	TOPLAM	93	100

Makalede örgütler üç ana grupta toplanmış ve veriler bu üç grup üzerinden sunulup tartışılmıştır: İşçi örgütleri (işçi ve kamu görevlisi sendikaları), işveren örgütleri ve STK'lar (meslek örgütleri de bu gruba dahil edilmiştir). Ankete katılan işçi örgütlerinin sayısı 64 (%69), işveren örgütlerinin sayısı 5 (%5), STK'ların sayısı ise 24'tür (%26).

Tablo 3 ankete katılan sendikaların konfederasyonlarına göre dağılımını göstermektedir. Her konfederasyondaki sendikaların yaklaşık dörtte biri ila üçte ikisi ankette temsil edilmiştir. Örneğin, Türk-İş'e bağlı on sekiz sendika ankete katılmıştır ve bu tüm Türk-İş sendikalarının %53'ünü oluşturmaktadır. Genel olarak, ankete katılan 53 işçi sendikası Türkiye'deki tüm işçi sendikası üyelerinin %68'ini temsil etmektedir.

Tablo 3. Konfederasyonlara göre ankete katılan sendikalar

	Ankete katılan sendika sayısı	Konfederasyona bağlı tüm sendikalar içindeki oranı (%)
TÜRK-İŞ	18	53
HAK-İŞ	10	45
DİSK	14	67
KESK	6	50
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	4	36
TİSK	5	23
Bağımsız İşçi Sendikaları	11	
Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları	1	

Saha çalışmasında ayrıca yaklaşık 40 ila 100 dakika arasında süren 22 derinlemesine mülakat yapılmıştır. Tablo 4, beş hedef gruptan katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşme sayısını göstermektedir.

Tablo 4. Beş hedef gruptan katılımcılarla yapılan derinlemesine mülakat sayısı

	Mülakat sayısı
İşçi Sendikaları	12
Kamu Görevlisi Sendikaları	3
STK'lar	4
Meslek Örgütleri	2
İşveren Örgütleri	1
TOPLAM	22

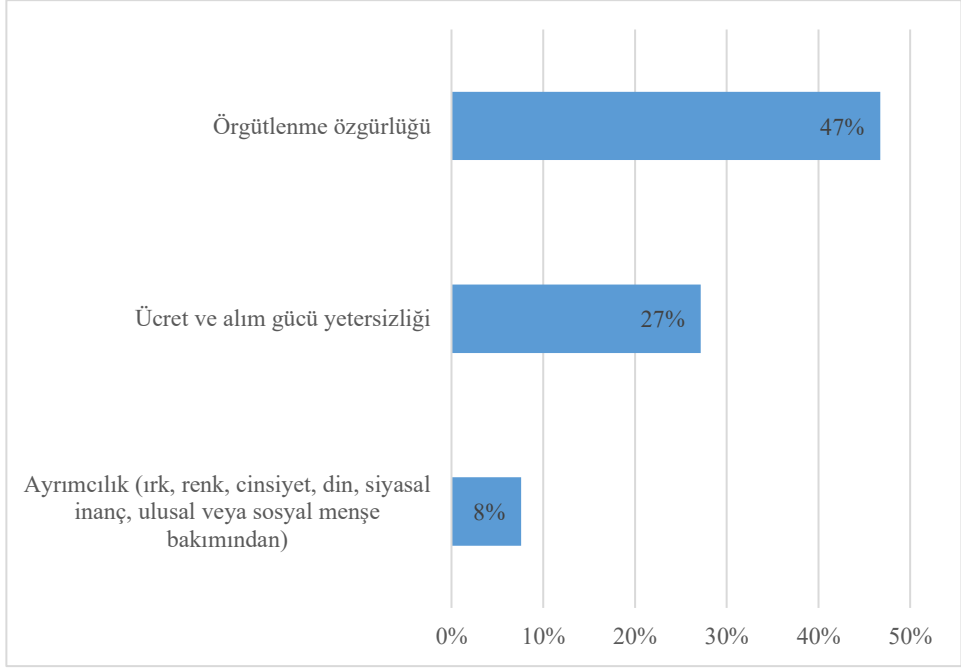
Saha çalışması kapsamında ayrıca Ankara'da on örgütün temsilcilerinin katıldığı bir odak grup toplantısı gerçekleştirilmiştir. Odak gruba üç işçi sendikası konfederasyonu, bir kamu görevlisi sendikası konfederasyonu, bir meslek örgütü ve beş STK katılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde anket bulguları sunulmaktadır. Sunulan bulgular, görüşmelerde ve odak grup tartışmalarında elde edilen değerlendirmelerle desteklenmektedir.

Katılımcılara ilk olarak Türkiye'deki çalışma hayatındaki en önemli sorunların neler olduğu sorulmuştur. Katılımcılardan, on altı seçenekli çoktan seçmeli bir listeden en önemli beş sorunu öncelik sırasına göre seçmeleri istenmiştir. Katılımcıların neredeyse yarısı (%47) tarafından en önemli sorun olarak birinci sırada seçilen konu örgütlenme özgürlüğüdür. İkinci sırada ise – katılımcıların dörtte birinden biraz fazlası (%27) tarafından belirtilen – “ücret ve alım gücü

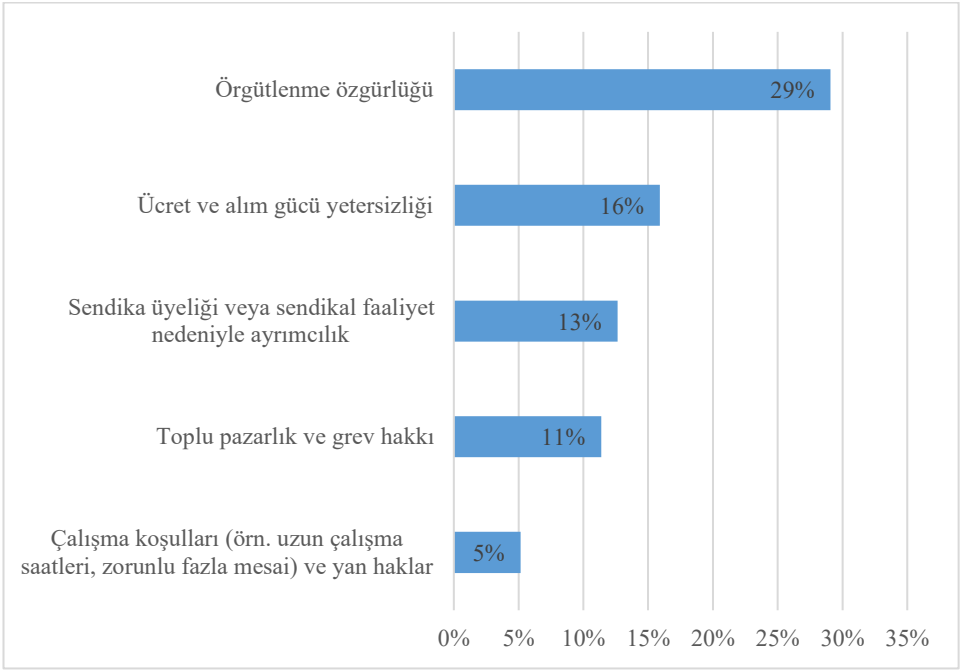
yetersizliği” yer almaktadır. Ücretler, aşırı yüksek enflasyonun bir etkisi olarak 2016 yılından bu yana ciddi şekilde erozyona uğramıştır. Şekil 1’de gösterildiği gibi, üçüncü en önemli sorun ise ayrımcılıktır (ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menş e bakımından).



Şekil 1. En Önemli Sorun.

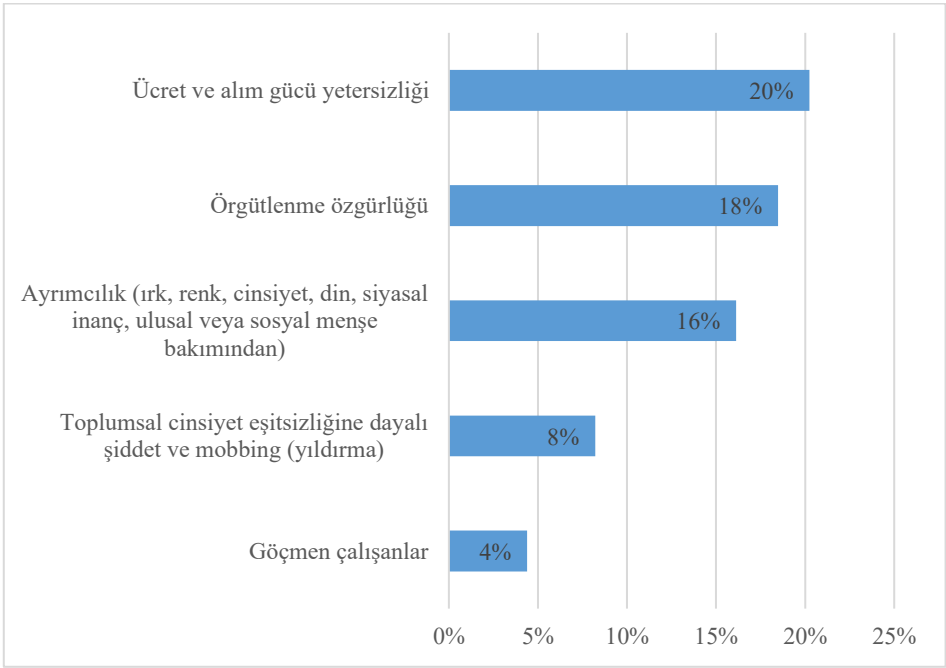
İşçi ve kamu görevlisi sendikaları arasında örgütlenme özgürlüğü yanıtı biraz daha yüksek bir orana (%55) sahipken, STK'larda bu oran daha düşüktür (%33) ve en önemli sorun olarak ücret yetersizliği ile baş a baş gitmektedir. İşveren örgütleri arasında “ücret ve alım gücü yetersizliği” (%80) en önemli sorun olarak görölürken, bunu “işgücü kalitesi ve verimliliğinin artırılması” (%20) takip etmiştir.

Katılımcıların Türkiye'deki çalışma hayatının en önemli sorunlarına ilişkin görüşlerinin daha ayrıntılı ve nüanslı bir resmini elde etmek için, seçimleri öncelik sırasına göre ağırlıklandırma yolunu gidilmiştir. Bunun için seçilen en önemli sorunu 5 ile, ikinci en önemli sorunu 4 ile, üçüncü en önemli sorunu 3 ile, dördüncü en önemli sorunu 2 ile ve beşinci en önemli sorunu 1 ile çarpılmıştır. Daha sonra her bir çoktan seçmeli cevabın ağırlıklandırılmış puanını toplanmış ve tüm ağırlıklandırılmış puanlar içindeki payı hesaplanmıştır. Şekil 2, 3 ve 4, ankete katılan üç ana grup arasında en yüksek puanlara sahip beş sorunu göstermektedir.



Şekil 2. Sorunlar (ağırlıklandırılmış paylar): işçi örgütleri.

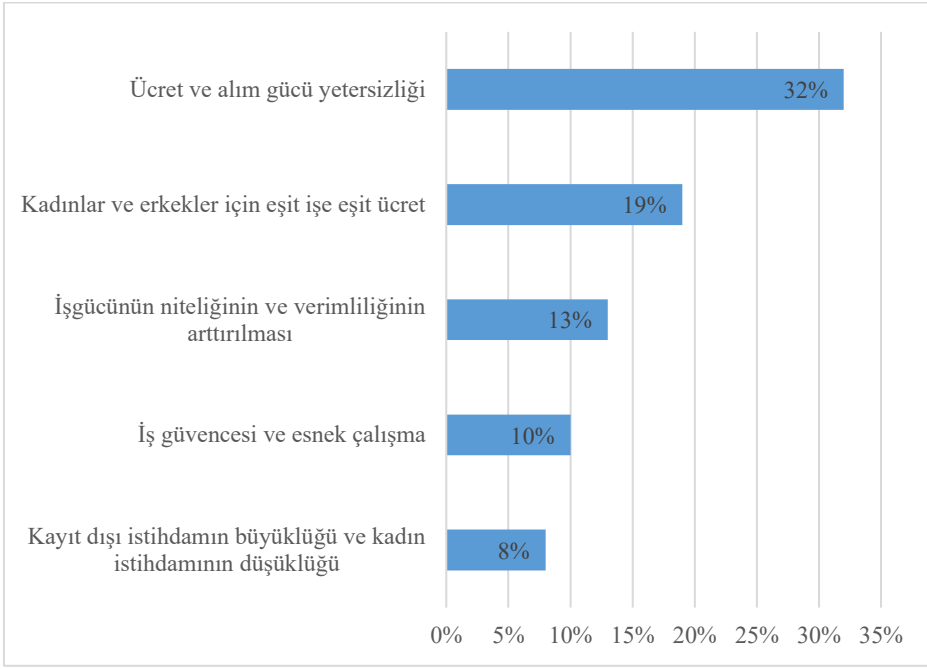
İşçi örgütleri (işçi ve kamu görevlisi sendikaları) arasında örgütlenme özgürlüğü açık ara en yüksek orana sahiptir (%29). Bunu yetersiz ücretler (%16), sendikal ayrımcılık (%13), toplu pazarlık ve grev hakkı (%11) ve çalışma koşulları (uzun çalışma saatleri, zorunlu fazla mesai, vb.) (%5) takip etmiştir. Bu konulardan üçü doğrudan sendikal hareketle ilgilidir (örgütlenme özgürlüğü, sendikal ayrımcılık, toplu pazarlık/grev hakkı). Sendikaların Türkiye'deki düşük sendikalılık sorununun nedenleri olarak gördükleri bu konulara öncelik vermeleri anlaşılırdır. Şekil 2'deki cevaplardan yola çıkarak, sendika temsilcilerine göre Türkiye'de sendikal yoğunluğun düşük olmasının en önemli olumsuz sonuçlarının yetersiz ücretler ve sorunlu çalışma koşulları (uzun çalışma saatleri, zorunlu fazla mesai vb.) olduğu yorumu yapılabilir.



Şekil 3. Sorunlar (ağırlıklandırılmış paylar): STK'lar.

STK'lar ve meslek örgütleri arasında, yetersiz ücretler en önemli sorun olarak en yaygın şekilde bildirilmiş (%20), bunu örgütlenme özgürlüğü (%18) ve ayrımcılık (ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından) (%16) takip etmiştir. İşçi örgütleriyle karşılaştırıldığında, yetersiz ücretlerin dört puan daha yüksek, örgütlenme özgürlüğünün ise on bir puan daha düşük olması farklı odaklara işaret etmektedir. Listenin geri kalanındaki farklılıklar daha da açıklayıcıdır. Şekil 3'te üçüncü, dördüncü ve beşinci sıralarda gördüğümüz kimlik temelli sorunlar, sendikaların ilk beş listesinde yer bulmamıştır.

Türkiye'deki sendikalar halihazırdaki veya potansiyel üyelerinin kimlik temelli sorunlarına karşı kayıtsız kalmakla eleştirilmiştir. STK'lar bu boşluğu doldurmaya odaklanmış gibi görünmektedir. İlginç bir tesadüftür ki, üçüncü sırada işçi örgütleri sendikal ayrımcılığı belirtirken, STK'lar başka tür bir ayrımcılığı (ırk, renk, cinsiyet, vs. bakımından) belirtmiştir. Ayrımcılığın her iki aktör için de önemli olduğu, ancak farklı ayrımcılık türlerine öncelik verdikleri sonucuna varılabilir.



Şekil 4. Sorunlar (ağırlıklı paylar): işveren örgütleri.

İşveren ve işçi örgütleri ve STK listelerinde ilk beşte yer alan tek ortak madde “ücret ve alım gücü yetersizliği”dir. Öyle ki bu madde işveren listesinin birinci sırasındadır. Bir işveren örgütü temsilcisi ile yapılan görüşmede açıklandığı üzere, bu tercih sendikalı işgücüne sahip işverenler için yüksek enflasyonun yol açtığı sorunlarla ilgilidir. İşveren örgütleri, şirketlerinde yetkili işçi sendikaları bulunan işverenleri temsil etmektedir. Bu şirketler aşırı enflasyon sonucu ücretlerde yaşanan erozyon sebebiyle, sendikasız işyerleriyle rekabet etmekte daha da zorlanmaktadır. Bu durum, yönetim ile sendikalı işçiler arasındaki gerilimi artırmaktadır. Görüşülen işveren örgütü temsilcisinin bildirdiğine göre, aşırı enflasyon nedeniyle toplu pazarlık süreçleri son birkaç yılda çok daha çatışmalı bir hale gelmiştir. Bu durum, işveren örgütleri arasında ücret ve alım gücü yetersizliğinin bir sorun olarak yüksek sıklıkta dile getirilmesinin ana nedenidir.

Ücret ve alım gücü yetersizliğinden sonra, kadın ve erkeklere eşit ücret ödenmesi (%19) işveren örgütleri tarafından en önemli sorun olarak görülmüş, bunu işgücünün niteliğinin ve verimliliğinin artırılması (%13) izlemiştir. İşçi örgütleri için en önemli sorun olan örgütlenme özgürlüğü, işveren örgütleri tarafından önemsiz bir sorun olarak görülmüştür (%3).

Örgütlerin Türkiye’de çalışma hayatının en önemli sorunlarına ilişkin görüşlerini alındıktan sonra, bu sorunların nedenlerine dair düşünceleri

sorgulanmıştır. Sorunlar için kullanılan formatın aynısı izlenerek, katılımcılardan on üç seçenekli çoktan seçmeli bir listeden öncelik sırasına göre en önemli beş nedeni belirtmeleri istenmiştir.

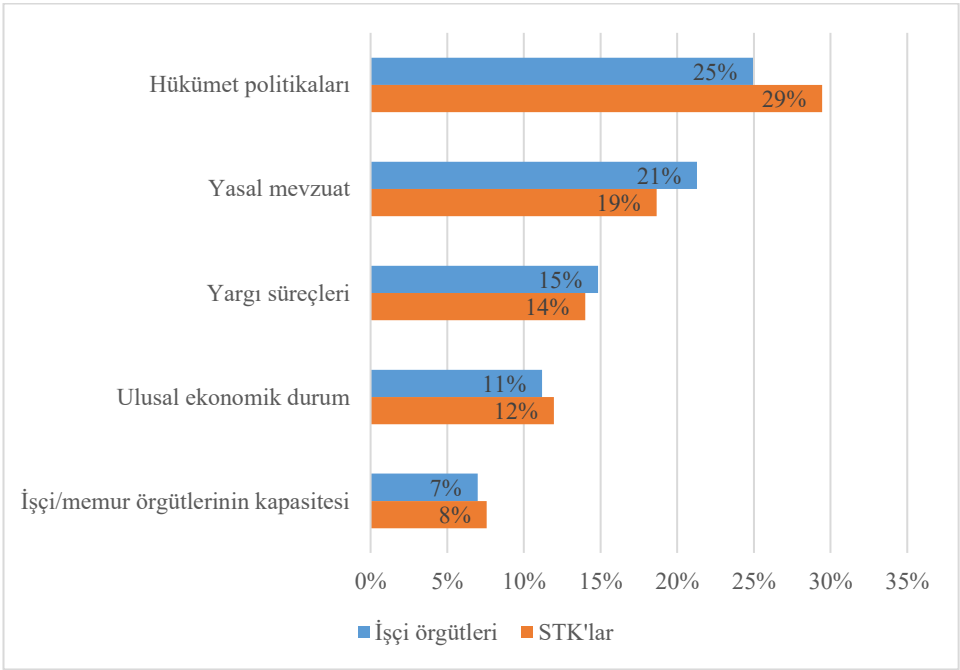
Tüm katılımcıların neredeyse yarısı (%47) tespit edilen sorunların birinci sırada gelen en önemli nedeninin "hükümet politikaları" olduğunu belirtmiştir. İkinci en yüksek yanıt, örgüt temsilcilerinin beşte biri (%21) tarafından ifade edilen "yasal mevzuat" olurken, "ulusal ekonomik durum" (%16) üçüncü sırada yer almıştır. Çoktan seçmeli listede yasalarla ilgili iki seçenek olduğu belirtilmelidir: "yasal mevzuat" ve "yargı süreçleri". İkinci seçenek yasal mevzuatın yargı tarafından yorumlanması ve uygulanmasını ifade etmektedir.

Yukarıda özetlendiği üzere, literatürde Türkiye’de işçi hareketinin zayıflamasının ardında altı faktör vurgulanmıştır. Bunlardan biri de hükümetin işçi hareketine yönelik politikalarıdır. Anket yapılan örgüt temsilcilerine göre, bu faktör bugün Türkiye'deki en önemli faktör gibi görünmektedir. Faktörler listesinde yer alan kısıtlayıcı sendika yasaları da bir ölçüde hükümet politikalarıyla ilgilidir. Literatür incelemesinde belirtildiği gibi, sendikal yasalar Türkiye’de 1980 darbesine dayanan tarihsel bir sorundur; ancak pek çok çalışmada vurgulandığı ve anket katılımcılarının açıkça da belirttiği gibi günümüzde de yakıcılığını korumaktadır.

İşçi örgütleri (işçi ve kamu görevlisi sendikaları) arasında "hükümet politikaları" Türkiye'deki çalışma hayatı sorunlarının en önemli nedeni olarak gösterilmiştir, ancak bu oran toplamdaki orandan biraz daha azdır (%44). Nitekim STK'lar arasında bu oran çok daha yüksektir (%63). İşveren örgütleri için ise en önemli neden "ulusal ekonomik durum" olmuştur (%40).

Bir önceki başlıkta olduğu gibi katılımcıların görüşlerinin daha ayrıntılı bir resmini elde etmek için, seçimleri öncelik sırasına göre ağırlıklandırma yolunu gidilmiştir. Bunun için seçilen en önemli neden 5 ile, ikinci 4 ile, üçüncü 3 ile, dördüncü ve beşinci 1 ile çarpılmıştır. Daha sonra her bir çoktan seçmeli cevabın ağırlıklandırılmış puanı toplanmış ve tüm ağırlıklandırılmış puanlar içindeki payı hesaplanmıştır.

Şekil 5 ve 6, örneklemdaki üç ana grup arasında en yüksek (ağırlıklandırılmış) puanlara sahip beş nedeni göstermektedir.



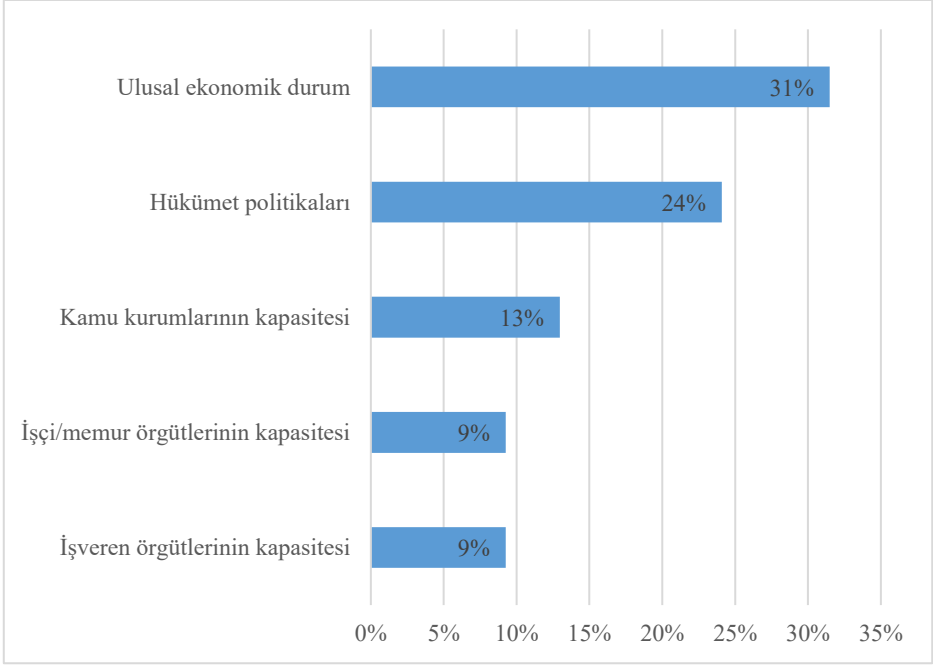
Şekil 5. Sorunların nedenleri (ağırlıklandırılmış paylar)

İlk beş nedenin ve bunların sıralamasının işçi örgütleri (işçi/kamu görevlisi sendikaları) ve STK'lar için aynı olması dikkat çekicidir. Böylesine karmaşık bir konuda bu kadar benzer sonuçların çıkması oldukça önemlidir. "Hükümet politikaları" bu listede de başı çekmekte, onu yine "yasal mevzuat" takip etmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, birçok sendika temsilcisi ve araştırmacı, yasaların ve hükümet politikalarının Türkiye'de sendikalaşmayı engellediğini ve zorlaştırdığını vurgulamaktadır. Yargının mevcut yasaları nasıl yorumladığı ve uyguladığına atıfta bulunan "yargı süreçleri" ise üçüncü sırada yer almaktadır.

Dördüncüsü ulusal ekonomik durumdur. Ulusal ekonomilerin ulusal işçi hareketleri üzerinde belli bir etkisi vardır. Öte yandan Türkiye'de ülkenin ekonomik az gelişmişlik durumunu örgütlenme özgürlüğünü ve grev hakkını kısıtlamak için bir bahane olarak gösteren köklü bir söylemsel geleneğin mevcut olduğu hatırlanmalıdır.

"İşçi/memur örgütlerinin kapasitesi" bu listede beşinci sırada yer almakta ve dolayısıyla ülkedeki çalışma hayatı sorunlarının nispeten önemli bir nedeni olarak görülmektedir. Ancak, ilk üç sırada yer alan siyasi-hukuki nedenlere kıyasla görece ağırlığı oldukça düşüktür.

Şekil 6'da gösterildiği gibi, işveren örgütleri için sorunların en önemli nedenleri ve bunların sıralaması işçi örgütleri ve STK'lardan oldukça farklıdır. İşveren listesinde ulusal ekonomik durum birinci sıraya yükselmiştir. Hükümet politikaları ikinci sırada yer alırken, sosyal tarafların – kamu kurumları, işçi ve işveren örgütleri – kapasite sorunları sırasıyla üçüncü, dördüncü ve beşinci sırada yer almıştır. 0



Şekil 6. Sorunların nedenleri (ağırlıklandırılmış paylar): işveren örgütleri

Katılımcılara Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarını ne kadar yeterli buldukları da sorulmuştur. Katılımcılar iki tür sosyal diyalog mekanizmasını (işçiler ve işverenler arasındaki ikili sosyal diyalog; işçi, işveren ve hükümet arasındaki üçlü sosyal diyalog) ve kendi örgütlerinin bunlara erişimini değerlendirmiştir. Yanıtlar için beşli bir ölçek kullanılmış olup 1 "çok yetersiz", 2 "yetersiz", 3 "ne yetersiz ne de yeterli", 4 "yeterli" ve 5 "çok yeterli"yi temsil etmektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Sosyal diyalog mekanizmalarının değerlendirilmesi (ortalamalar)

	STK'lar	İşçi örgütleri	İşveren örgütleri
İkili sosyal diyalog mekanizmaları	1.5	1.9	3.8
Üçlü sosyal diyalog mekanizmaları	1.5	1.6	3.4
Örgütün mevcut sosyal diyalog mekanizmalarına erişimi	1.9	2.6	4

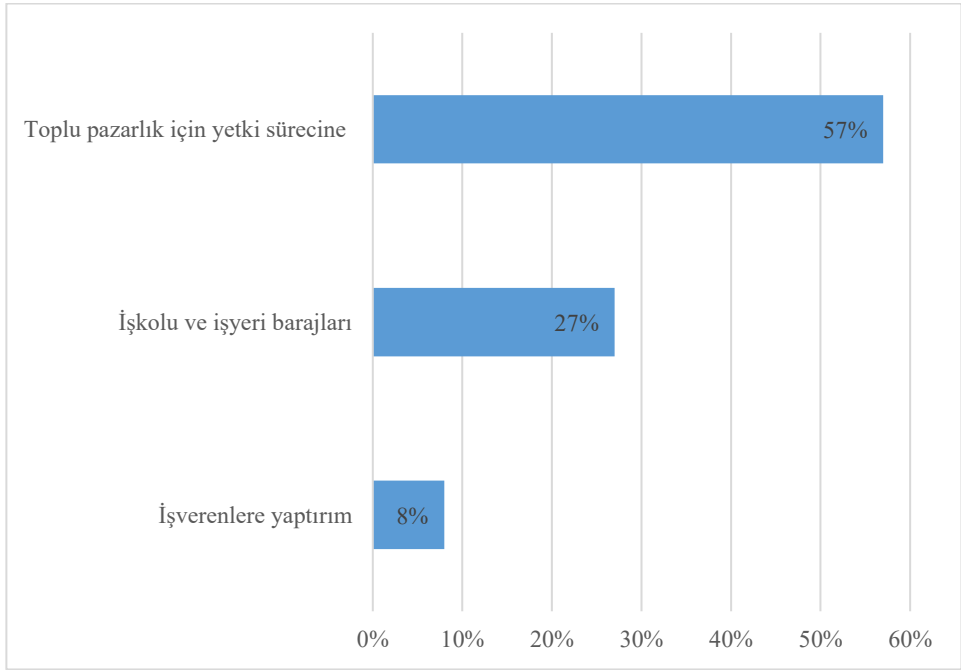
Tablo 5'te dikkat çeken ilk nokta, üç grubun puanları arasındaki farklardır. STK'lar en düşük, işçi örgütleri ise biraz daha yüksek puanlar verirken, işveren örgütleri oldukça yüksek puanlar vermiştir. İşveren örgütlerinin puanları işçi örgütlerinin puanlarının neredeyse iki katıdır. STK'lar gerçekten de sosyal diyalog mekanizmalarına daha az erişebilirken, işçi ve işveren örgütleri daha fazla erişime sahiptir. Bu nedenle STK'ların değerlendirmelerinin en düşük seviyede olması anlaşılabilir bir durumdur. Ortalama olarak, işçi örgütleri Türkiye'deki ikili ve üçlü sosyal diyalog mekanizmalarını "yetersiz" ile "çok yetersiz" arasında değerlendirmiştir. İşveren örgütleri ise bu mekanizmaları "ne yetersiz ne de yeterli" ile "yeterli" arasında değerlendirmiştir.

İkinci ilginç bulgu ise üç satır arasındaki farklardır. Hem işçi hem de işveren örgütleri ikili sosyal diyalog mekanizmalarına üçlü sosyal diyalog mekanizmalarından daha yüksek puanlar vermiştir. Bu durum bu aktörlerin hükümetin sosyal diyaloga yönelik tutumundan özellikle memnun olmadıklarını göstermektedir.

Her üç grup da kendi örgütlerinin mevcut sosyal diyalog mekanizmalarına erişimini değerlendirirken (ikili ve üçlü) sosyal diyalog mekanizmalarının kendisinden daha yüksek puanlar vermiştir. Görünüşe göre, neredeyse tüm örgütler sosyal diyalog mekanizmalarına kendi klasmanlarındaki diğer örgütlerden daha iyi erişimleri olduğuna inanmaktadır.

Katılımcılara, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması için çalışma mevzuatında en acil olarak ele alınması gerektiğini düşündükleri konu da sorulmuştur. Bu açık uçlu bir sorudur. Kamu görevlisi ve işçi sendikaları farklı yasalara göre faaliyet gösterdikleri için verdikleri cevaplarda farklı konulara odaklanmışlardır.

En çarpıcı bulgu işçi sendikalarıyla ilgilidir. Şekil 7'de görüldüğü üzere, ankete katılan işçi sendikası temsilcilerinin yarısından fazlası toplu pazarlık için yetki sürecine odaklanmışlardır. Böylesine açık uçlu bir soruda, katılımcıların açık bir çoğunluğunun aynı konuyu dile getirmesi dikkat çekicidir. Bunu işkolu ve işyeri barajları (%27) ve çalışanların örgütlenme özgürlüğünü ihlal eden işverenlerin cezalandırılması için bazı yaptırımlar getirilmesi gerektiği fikri (%8) takip etmiştir.



Şekil 7. Çalışma mevzuatında ele alınması en acil konu: işçi sendikaları.

Sonuç

Bu makale, Türkiye’de sosyal tarafların ve çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten STK’ların çalışma hayatının temel sorunlarına, bu sorunların nedenlerine ve kolektif hakların uygulanmasına ilişkin değerlendirmelerini incelemiştir. Bulguların en önemli sonucu, örgütlenme özgürlüğünün katılımcılar tarafından çalışma hayatının en önemli sorunu olarak görülmesidir. Bu vurgu özellikle işçi örgütlerinde belirgindir; işçi ve kamu görevlisi sendikaları arasında örgütlenme özgürlüğü açık ara birinci sırada yer almış, bunu ücret ve alım gücü yetersizliği, sendikal ayrımcılık, toplu pazarlık ve grev hakkı takip etmiştir.

STK’ların yanıtları daha farklı bir öncelik setine işaret etmektedir. Bu grupta ücret ve alım gücü yetersizliği ile örgütlenme özgürlüğü öne çıkmakla birlikte, ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı şiddet ve mobbing, göçmen çalışanlar gibi kimlik ve kırılganlık eksenli sorunlar daha görünür hale gelmiştir. Bu fark, Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin hak gündeminin tek bir eksene indirgenemeyeceğini göstermektedir. İşçi örgütleri hak ihlallerini öncelikle örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının kısıtlanması üzerinden okurken, STK’lar çalışma hayatındaki eşitsizliklerin toplumsal cinsiyet, göçmenlik, ayrımcılık ve kırılgan istihdam biçimleriyle kesişen boyutlarını daha fazla vurgulamaktadır.

Sorunların nedenleri konusunda işçi örgütleri ile STK'lar arasında dikkat çekici bir yakınsama vardır. Her iki grup da hükümet politikalarını, yasal mevzuatı ve yargı süreçlerini çalışma hayatındaki sorunların en önemli nedenleri arasında saymıştır. Bu sonuç, literatürde Türkiye'de sendikal hakların gelişimini sınırlayan faktörlere ilişkin tartışmalarla uyumludur. Kısıtlayıcı sendika mevzuatı, işverenlerin sendikasızlaştırma stratejileri, grev yasakları, toplu pazarlık yetki süreçlerinin yargı yoluyla uzaması ve hükümetlerin işçi hareketi karşısındaki otoriter tutumu, katılımcı örgütlerin gündelik deneyimlerinde de temel belirleyenler olarak görünmektedir.

Sosyal diyalog mekanizmalarına ilişkin değerlendirmeler de bu tabloyu desteklemektedir. İşçi örgütleri ve STK'lar hem ikili hem de üçlü sosyal diyalog mekanizmalarını büyük ölçüde yetersiz bulurken, işveren örgütleri bu mekanizmalara daha olumlu yaklaşmaktadır. Üçlü sosyal diyaloga verilen puanların ikili sosyal diyaloga verilen puanlardan düşük olması, özellikle hükümetin sosyal diyalogdaki rolüne ilişkin memnuniyetsizliği göstermektedir. Bu bulgu, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı gibi konuların yalnızca hukuki düzenlemelerle değil, aynı zamanda karar alıcılarla anlamlı ve kurumsallaşmış temas imkânlarıyla da yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

İş hukukunda acilen ele alınması gereken konulara ilişkin açık uçlu soruya verilen yanıtlar, kolektif haklar açısından en kritik düğümün toplu pazarlık yetki süreci olduğunu ortaya koymuştur. İşçi sendikası temsilcilerinin yarısından fazlasının aynı konuya işaret etmesi, bu alanda geniş bir sendikal mutabakat bulunduğunu göstermektedir. İşkolu ve işyeri barajları ile örgütlenme özgürlüğünü ihlal eden işverenlere yönelik yaptırımlar da önemli gündemler olarak öne çıkmıştır. Bu nedenle, toplu pazarlık yetki sürecinin sadeleştirilmesi, itiraz mekanizmalarının sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmasını engelleyecek şekilde yeniden düzenlenmesi ve sendikal nedenle işten çıkarmalara karşı etkili yaptırımlar geliştirilmesi, kolektif hakların fiilen tanınması bakımından merkezi önemdedir.

Sonuç olarak, araştırma Türkiye'de çalışma hayatının temel sorunlarının katılımcı örgütler tarafından büyük ölçüde siyasi-hukuki bir çerçeve içinde kavrandığını göstermektedir. Ücretler, çalışma koşulları ve ayrımcılık gibi sorunlar yakıcı olmakla birlikte, bu sorunların çözümünün örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, grev hakkı ve etkili sosyal diyalog mekanizmalarıyla bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle Türkiye'de çalışma hayatını iyileştirmeye yönelik her politika gündeminin, kolektif hakların kâğıt üzerinde tanınmasının ötesine geçerek, bu hakların işyerlerinde fiilen kullanılabilir hale gelmesini hedeflemesi gerekmektedir.

Referanslar

- Adaman, F., Birelma, A., Buğra, A., Yılmaz, V., & Çelik, A. (2018). *Perception on social dialogue in Turkey: The viewpoints of general public, employees and relevant actors*. Ankara, Türkiye: International Labour Organization.
- Akçay, Ü. (2024). Revisiting the rise and decline of authoritarian neoliberalism: A political economy analysis of AKP's initial decade. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies* 26(6), 972–987. doi:10.1080/19448953.2024.2311489
- AMECO. (2024). *The annual macro-economic database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs*. Retrieved from https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-research-and-databases/economic-databases/ameco-database_en
- Astarlı, M. (2019). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin sendika hakkının etkili korunmasına ilişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye kararı ve Türk hukuku bakımından çıkarımlar. *Çalışma ve Toplum*, 2, 1237–1258.
- Bakır, O., & Akdoğan, D. (2009). Türkiye’de sendikalaşma ve özel sektörde sendikal örgütlenme. *Türk-İş Dergisi*, 383.
- Baycık, G. (2019). *Analysis of legislative gaps and recommended amendments for better compliance with ILO and EU standards on social dialogue, freedom of association and right to collective bargaining*. Ankara, Türkiye: International Labour Organization.
- Bengtsson, E., & Ryner, M. (2015). The (international) political economy of falling wage shares: Situating working-class agency. *New Political Economy*, 20(3), 406–430.
- Birelma, A. (2014). *Ekmek ve haysiyet mücadelesi: Günümüz Türkiye’si’nde üç işçi hareketinin etnografisi*. İstanbul, Türkiye: İletişim Yayınları.
- Birelma, A. (2017). Subcontracted employment and labor’s response in Turkey. In P. Durrenberger (Ed.), *Uncertain times: Anthropological approaches to labor in a neoliberal world* (pp. 261–286). Boulder, CO: University Press of Colorado.
- Birelma, A. (2021). Türkiye’de sendikal hareketin ve hakların yukarıdan görünümü: Niteliksel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 70, 1787–1817.
- Birelma, A. (2022). *Trade unions in Turkey 2022*. Berlin, Germany: Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tuerkei/19420.pdf>
- Birelma, A., Işıklı, E., & Sert, H. D. (2024). The stubborn persistence of working-class protest in Turkey in an age of authoritarian neoliberalism. *Turkish Studies*, 25(1), 64–91. doi:10.1080/14683849.2023.2285508

- Bozkurt-Güngen, S. (2018). Labour and authoritarian neoliberalism: Changes and continuities under the AKP governments in Turkey. *South European Society and Politics*, 23(2), 219–238.
- Buğra, A. (2020). Politics of social policy in a late industrializing country: The case of Turkey. *Development and Change*, 51(2), 442–462.
- Çelik, A. (2013). *A general evaluation of Turkey's new act on trade unions and collective agreements*. İstanbul, Türkiye: Friedrich Ebert Stiftung.
- Çelik, A. (2014). Mücadeleden vesayete Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, 34.
- Çelik, A. (2015). Turkey’s new labour regime under the Justice and Development Party in the first decade of the twenty-first century: Authoritarian flexibilization. *Middle Eastern Studies*, 51(4), 618–635.
- Dinler, D. (2012). *Country trade union report: Turkey*. İstanbul, Türkiye: Friedrich Ebert Stiftung.
- Doğan, G. (2013). Deradicalisation of organized labour. In İ. Akça, A. Bekmen, & B. A. Özden (Eds.), *Turkey reframed: Constituting neoliberal hegemony* (pp. 188–203). London, England: Pluto Press.
- Doğan, G. (2021). *Neoliberalizm, işçiler ve direniş: Özal’a karşı geleneksel sendikacılığın mücadelesi (1986–1991)*. İstanbul, Türkiye: Tarih Vakfı.
- Eğilmez, D. B. (2012). Governing or repressing dissent via the politics of toleration: The Justice and Development Party versus the working class. *Turkish Studies*, 13(3), 431–447.
- Erdinç, I. (2014). AKP döneminde sendikal alanın yeniden yapılanması ve kutuplaşma: Hak-İş ve ötekiler. *Çalışma ve Toplum*, 2, 155–174.
- Erol, M. E. (2019). State and labour under AKP rule in Turkey: An appraisal. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 21(6), 663–677.
- Frege, C., & Kelly, J. (2004). Union strategies in comparative context. In C. Frege & J. Kelly (Eds.), *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp. 31–44). Oxford, England: Oxford University Press.
- Gülmez, M. (2013). “Örgütlenme özgürsüzlüğü” cephesinde yeni bir şey yok! Olacağı da yok! *Çalışma ve Toplum*, 2, 13–40.
- ILO & OECD. (2015). *The labour share in G20 economies*. Antalya, Türkiye: ILO & OECD.
- ILO. (2020). *Syrians in the Turkish labour market*. Retrieved from <https://www.ilo.org/resource/ilo-publishes-infographics-labour-market-situation-syrian-workers-turkey>

- ILO. (2024). *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. Geneva, witzerland: International Labour Organization.
- ITUC. (2016). *2016 ITUC global rights index*. Brussels, Belgium: International Trade Union Confederation. Retrieved from https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf
- ITUC. (2023). *2023 ITUC global rights index*. Brussels, Belgium: International Trade Union Confederation. Retrieved from <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023?lang=en>
- Koç, Y. (2019). 1980'den günümüze ve yarına Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi. In M. S. Kayaoğlu (Ed.), *2000'li yıllarda Türkiye'de sendikacılık* (pp. 200–260). Ankara, Türkiye: Epos.
- Korkmaz, E. E. (2013). Globalisation, the global labour movement and transnational solidarity campaigns: Three case studies from Turkey. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 1, 97–112.
- Mello, B. (2013). *Evaluating social movement impacts: Comparative lessons from the labor movement in Turkey*. New York, NY: Bloomsbury.
- Önder, N. (2016). *The economic transformation of Turkey: Neoliberalism and state intervention*. London, England: I.B. Tauris.
- Özkızıltan, D. (2019). Authoritarian neoliberalism in AKP's Turkey: An industrial relations perspective. *Industrial Relations Journal*, 50(3), 218–239.
- Özveri, M. (2013). *Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sendikasılaştırma (1963–2009)*. Ankara, Türkiye: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Özveri, M. (2016). Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi. *Çalışma ve Toplum* 2: 701-724.
- Saygılıgil, F. (2018). *Bir kadın grevi*. İstanbul, Türkiye: Güldünya.
- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye'de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 68(1), 127–154.
- Visser, J., Hayter, S., & Gammarano, R. (2017). *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). İşverenlerin sendikasılaştırma modelleri ve Türkiye örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2, 163–184.
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz toplu pazarlık hakkı ve aidat bağımlılığı kıskacında memur sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60, 145–168.

