

Hayalet Sendikalar ve Kısılan Sendikal Hakların Kısılcacında Türkiye’de 2010’lar Sonrası Yeni Çalışma İlişkileri¹

Aykut GÜNEL²

ORCID: 0000-0001-5485-7083

DOI: 10.54752/ct.1804454

Öz: Tarihsel olarak işçi sınıfı, ekonomik mücadelesini evrensel örgütleri olan sendikalar aracılığıyla yürütmüştür. Buna karşın ise burjuvazi ve devletler işçi sınıfı örgütlerinin gücünü kırmak ve eylemsel kapasitesini zayıflatmak için karşı örgütsel yapılar oluşturmuşlardır. Sarı sendikalar bu bağlamda evrensel olarak işçi sınıfı örgütlülüğün karşısında oluşturulan ve büyütülen sermaye ve devlet güdümlü örgütlerin en bilinen örnekleri olmuşlardır. Ancak sınıf mücadelesinin ve verili koşulların dönemsel olarak değişmesi karşı örgütlenmelerin de biçiminin değişmesine yol açmıştır. Bu bağlamda çalışmada sarı sendikalar ile benzer bir tarihsel süreçte ortaya çıkan ve uluslararası literatürde “Non-Union Union” olarak ifade edilen ve çalışmada *hayalet sendika* olarak tanımlanacak olan sendikal

¹ Bu çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Sosyal Politika Bilim Dalı’nda 2024 yılında tamamlanan “Tarihsel ve Güncel Boyutlarıyla Dünyada ve Türkiye’de Grev Kırıcılık Uygulamaları” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr. Türkiye Selüloz, Kâğıt, Ağaç ve Mamülleri İşçileri Sendikası (Selüloz-İş)/Uzman. gunelaykut@gmail.com

GÜNEL, A, (2026) “Hayalet Sendikalar ve Kısılan Sendikal Hakların Kısılcacında Türkiye’de 2010’lar Sonrası Yeni Çalışma İlişkileri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1591-1616

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 15.10.2025– Makale Kabul Tarihi:07.05.2026

yapıya odaklanılmıştır. Çalışmada Türkiye’de 2000’li yılların ilk çeyreğinde ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamın dönüşümünde baş aktör olan AKP iktidarının çalışma ilişkileri alanını şekillendirme çabalarının ürünü olarak oluşturulan ve büyütülen hayalet sendikaların nitelikleri, sarı sendikalara benzeyen ve sarı sendikalardan ayrılan yönleri ve sendikal haklara etkileri tartışılmıştır. Çalışma neticesinde hayalet sendikaların siyasal iktidar ile kurduğu ilişkiler, benimsedikleri ve uyguladıkları yöntemlerle sarı sendikalardan ayrıştıkları, Türkiye’nin özellikle 2010 sonrası gelişen çalışma ilişkileri sisteminde özgün bir yere sahip oldukları ve sendikal hakların özüne zarar verdikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmada basında yer alan haberler ile sendikaların resmi internet sitelerinde paylaşılan içeriklerin analizine dayalı yöntem benimsenmiş ve çalışma betimleyici tarzda hazırlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hayalet sendika, Sarı sendika, Adalet ve Kalkınma Partisi, Çalışma ilişkileri, Sendikal haklar.

New Industrial Relations in Turkey Since the 2010s Marked by Non-Union Unions and the Restriction of Trade Union Rights

Abstract: The working class has historically conducted its economic struggle through its universal organizations, trade unions. In contrast, the bourgeoisie and states have created counter-organizational structures to break the power of working-class organizations and weaken their capacity for action. In this context, yellow unions have been the most well-known examples of employer- and state-led organizations that were created and expanded to counter the universal organization of the working class. However, the periodic changes in class struggle and prevailing conditions have led to changes in the form of counter-organizations. In this context, the study focuses on a union structure that emerged in a similar historical process to yellow unions and is referred to in international literature as a “Non-Union Union” and will be defined as a ghost union in the study. This study discusses the characteristics of non-union union, which were created and expanded as a result of the efforts of the AKP governments, a key player in the transformation of economic, social, and political life in Turkey in the first quarter of the 2000s, to shape the field of labor relations. It also examines the ways in which non-union unions resemble and differ from yellow unions and their impact on union rights. The study concluded that non-union unions differ from yellow unions in terms of the relationships they

establish with political power and the methods they adopt and implement. It also found that they occupy a unique place in Turkey’s labor relations system, particularly since 2010, and that they undermine the essence of union rights. The study adopted a method based on the analysis of news reports in the press and content shared on the official websites of trade unions, and was prepared in a descriptive style.

Keywords: Non-union union, Yellow union, Justice and Development Party, Labor relations, Union rights.

Giriş

İşçi sınıfı hareketinin gücü ve etkinliği ile sermayenin buna karşı ürettiği cevaplar sınıf mücadelesinin tarihsel süreç içerisinde niteliğini belirlemektedir. İşçi sınıfı tarihsel ve evrensel olarak çoğunlukla sendikalar aracılığıyla yürüttükleri ekonomik mücadelelerinde sermayenin bu alana ilişkin karşı örgütlenmesiyle karşılaşmaktadır. Sendikalar bu bağlamda işçi sınıfının evrensel ve kendi deneyimlerinin çelişkili kültürel dokuları içerisinde geliştirdikleri öz-örgütlenirken, buna karşılık sarı sendikalar da sermayenin işçi sınıfının öz örgütlülüğünü içeriden yıkmak için kullanılan ve bilinen evrensel yapılar olarak öne çıkmaktadır. Ancak bazı durum ve dönemlerde sarı sendikalar sermaye için işlevselliklerini yitirirlerken, sendikalar karşısında sermaye ve devletler tarafından yeni yapılar oluşturulmaktadır.

Çalışma ilişkileri alanında siyasi iktidarın/devletin üçüncü bir taraf olmaktan ziyade ana aktör olduğu ve sınıfsal güç dengesini sermaye lehine değiştirdiği Türkiye gibi ülkelerde işçi sınıfına karşı geliştirilen karşı örgütlenmeler ayrıca önem taşımaktadır. Çünkü işçi sınıfı ve sendikalar karşısında konumlandırılan ve büyütülen yapılar diğer ülkelerin aksine siyasi iktidarla ve sermayeyle kurduğu ilişkiden daha grift ilişki kurmaktadır. Tarihsel olarak *sarı sendika* tanımlaması ile anlaşılmaya çalışılan karşı örgütlenmeler çoğunlukla yeni tür yapılanmaların verili koşullardaki özelliklerinin ve etkilerinin anlaşılmamasına ya da eksik anlaşılmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de 2000’li yıllarda işçi sınıfının öz örgütlülüğü olan sendikalar karşısında siyasi iktidar eliyle büyütülen ve uluslararası literatürde “*Non-Union Union*” olarak ifade edilen ve çalışmada *hayalet sendika* olarak tanımlanan yapılar incelenecektir. Bu çalışma bu anlamda 2000’li yıllarda oluşan ve büyüyen, literatürde ve uygulamada genel olarak “sarı” olarak nitelendirilen *sendikaları* anlama ve tanımlama çabasının bir ürünüdür. Çalışmada hayalet sendikalar, sarı sendikalarla özdeş yapılar olarak değil; işçi sınıfı örgütlülüğünü zayıflatma ve sınıfsal güç ilişkilerini sermaye lehine yeniden yapılandırma işlevi bakımından aynı örgütsel kategori içerisinde değerlendirilmektedir. Her iki yapı da aynı örgütsel kategorinin farklı tarihsel koşullarına denk düşen ve farklı araçlar üzerinden hareket eden özgül

sendikal formlar olarak varlıklarını sürdürmektedir. Bu nedenle çalışmada sermaye ve siyasi iktidarların işçi sınıfı karşısında büyüttükleri sarı sendikalar ile hayalet sendikaların birbirinden ayrıştığı noktalar incelenecektir.

Türkiye’de 2000’li yıllar çalışma ilişkileri alanında pek çok değişikliğin yaşandığı yıllar olmuştur. Adalet ve Kalkınma Partisi’nin (AKP) iktidara gelmesi, işçi sınıfı hareketinin zayıflaması, geleneksel sendikal hareketin oldukça dar bir alana sıkışması çalışma ilişkileri alanında yaşanan değişikliklerin ve hayalet sendikaların büyümesinin temel sebepleri olmuştur. Çalışma ilişkileri alanındaki politika ve uygulamalarıyla kendisinden önceki iktidarlardan ayrılan ve oldukça özgün bir noktada duran AKP’nin, sendikalarla ilişkisi de geleneksel siyaset-sendika ilişkisinin dışında seyir göstermektedir. Bu nedenle çalışmada AKP dönemi sendikal hakların durumu ortaya konduktan sonra hayalet sendikaların nitelikleri ve etkileri tartışılmaktadır. Çalışmada basında yer alan haberler ile sendikaların resmi internet sitelerinde paylaşılan içeriklerin analizine dayalı yöntem benimsenmiş ve çalışma betimleyici tarzda hazırlanmıştır.

Hayalet Sendika Kavramı ve Özellikleri

Öncelikle *Non-Union Union* kavramı için çalışmada niçin “hayalet sendika” kavramının tercih edildiğini kısaca açıklamakta fayda bulunmaktadır. Çalışma ilişkileri alanında belirli bir sendikal yapıyı tarif etmek için kullanılan *Non-Union* kavramının, temel olarak tıp alanında kullanıldığı görülmektedir. Tıp alanında Türkçeye *kaynamayan* olarak çevrilen bu kavram, kırık bir kemiğin beklenen zaman dilimi içerisinde iyileşmemesini ifade etmektedir. Kaynamama sonucu oluşan kırığın yapısal olarak lifli bir eklemle benzetilmesinden kaynaklı bu durum İngilizcede “false joint” (sahte eklem), Yunancada ise “pseudoarthrosis³” olarak tanımlanmaktadır (Texhammar ve Colton: 2012, 542). Dolayısıyla *non-union union* kavramına karşılık gelecek şekilde sahte sendika kavramının da kullanılabileceği düşünülmektedir. Buna karşın literatürde sahte kavramı çoğunlukla (özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD)) sarı sendikaları tanımlamak için kullanıldığından bu çalışmada hayalet sendika kavramı tercih edilmiştir.

Uluslararası literatürdeki kullanımına ek olarak, “hayalet” kavramının barındırdığı bazı özelliklerden kaynaklı olarak da bu tür yapılar için hayalet kavramı kullanmıştır. Örneğin neredeyse tüm inanışlarda hayaletlerin belirli bir zamanda (gece veya alacakaranlıkta) ve belirli bir mekânda (ölümün gerçekleştiği yer veya

³Pseudoarthrosis kavramı Yunanca sahte anlamına gelen *pseudo*, eklem anlamına gelen *arthron* ve normal olmayan durum anlamına gelen *osis* sözcüklerinden türetilmiştir.

mezarlıkta) görülmeleri ve biçimsiz olmaları sözü edilen yapının aşağıda aktarılacak özelliklerine benzerlik gösterdiğinden kaynaklı hayalet kavramı tercih edilmiştir.

Sermayedar, sınıflar mücadelesinde konum alırken kendisi için faydalı olabilecek tüm araç ve yöntemleri kullanmaktan ve kendi lehine dönüştürmekten asla imtina etmemektedir. Sermaye tarihsel süreç içerisinde birçok farklı mekanizmayı kullanarak işçilerin örgütlenmesini içeriden etkisizleştirmeye çalışmaktadır. Ancak sermayenin bu anlamda kendi çıkarları için kullandıkları farklı örgütlerin biçimi ne olursa olsun, bunlar en geniş anlamda işçi sınıfının kolektif eylem kabiliyetini ve kapasitesini önemli ölçüde sekteye uğratmaktadır.

Hayalet sendikalar, 20. yüzyılın başında yani sarı sendikaların ortaya çıkışına benzer bir tarihsel süreçte ABD’de ortaya çıkan, temelde sermayenin örgütlenmeyi engellemek ve grevleri etkisizleştirmek amacıyla kullandıkları yapay işçi oluşumlarıdır. Hayalet sendikaların, sarı sendikalara benzer özellikleri bulunmakla birlikte, sarı sendika olarak nitelendirilmemelerinin belli başlı sebepleri bulunmaktadır. Sarı sendikalar ile aralarındaki temel farklardan biri, sarı sendikalar işçileri sermayenin güdümünde uzun süreli kontrol etme görevini yürütürken, hayalet sendikalar özellikle büyük grevler ya da ekonomik buhran dönemlerinde daha kısa süreli işlevleri olan karşı örgütlenmelerdir (Hulden ve Pearson: 2021, 215). Yani sarı sendikalar daha uzun dönemli ve işçi sınıfını uzun erimli kontrol etmeyi amaçlayan yapılarken, hayalet sendikalar kısa dönemli ve belli kriz anlarında başvuru yapılarıdır.

Sarı sendika ile hayalet sendika arasındaki bir diğer fark sarı sendikaların biçimsel de olsa kongre, delege, seçim gibi belli örgütsel yapı ve işleyişlerinin olmasına karşın, hayalet sendikalarda bunlara neredeyse hiç rastlanmamış olmasıdır (Hulden ve Pearson: 2021, 217). Sarı sendika ile hayalet sendika arasındaki bir diğer fark da sarı sendika, üyesinin ve örgütlü olduğu işyerindeki ya da sektördeki işverenin çıkarını uyumlulaştırma çabasında olan ve belli düzeyde de olsa üyelerini temsil etme kabiliyetine sahip olan yapılarken, hayalet sendikalar üyeleri ile işvereni arasında çıkar birliğini dahi savun(a)mayan ve temsil yeteneğine sahip olmayan yapılardır (Özügürlü, 2022).

Hayalet sendikaları özellikle ülkemiz bağlamında sarı sendikalardan ayıran en önemli özelliklerinden biri genel başkan ve yöneticilerinin çoğunun profesyonel meslek sahibi olmalarıdır. Yine hayalet sendikaların genel başkan ve yöneticilerinin çoğu yöneticilik yaptığı sendikaların faaliyette olduğu işkolunda çalışmayan ve dışardan “atama” yoluyla yöneticilik görevine gelen kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca bu kişiler hayalet sendikal yapı içerisinde çoğunlukla farklı sendikaların kuruluşlarında ve organlarında görev alan ve görevi bittikten sonra diğer bir hayalet sendikada göreve başlayan kişilerdir.

Hayalet sendikaları ülkemiz açısından sarı sendikalardan ayıran en önemli özelliği ise siyasi iktidarla kurduğu ilişki biçimidir. Sarı sendikalar sermayenin güdümünde kurulan yapılar, hayalet sendikalar doğrudan siyasi iktidar eliyle oluşturulan ve büyütülen yapılardır (Millan ve Saluppo: 2021, 10-11; Taras ve Kaufman: 2006, 2). Türkiye’de devletin sendikalara yaklaşımını *ideoloji* kavramı üzerinden ele alan Man (2013), devletin Türkiye’de belirli bir sendika türünü “makbul” kabul ettiğini ve bazılarını ise “makbul olmayan” ya da “ötekiler” olarak gördüğünü ifade etmektedir. Türkiye’de makbul olanla makbul olmayan arasındaki ayrımın özellikle 1970’li yıllarda netleştiğini söyleyen Man’a göre, makbul sendikalar “ulusal birlik ve beraberlik misyonu” olan, “ulusal ekonomiye tehdit oluşturmayan”, “sınıf gerçekliği üzerinde durmayan” ve “siyaset yapmayan” sendikalar. Bir diğer ifadeyle “Sınıf vurgusu düşük, mücadele alanı üyelerinin temel sorunları ile sınırlı, ulusal bütünlüğe tehdit olarak algılanan eylemleri gerçekleştirmeyen, dar anlamda siyasete bulaşmayan ve milli ekonomiyi zarara uğratmayan stratejiler izleyen sendikalara makbul sendika denir.” Hayalet sendikalar makbul ve sarı sendikaların aksine “siyasete bulaşmış” ve hatta bu bağlamda siyasi iktidarla olan ilişkisini gizlemek yerine kendisine alan açmak için kullanan yapılardır.

Hayalet sendikalar özellikle ABD’de sınırlı bir sürede faaliyet göstermiş sermaye güdümlü yapılar olsa da onları sarı sendikalardan ayıran özellikleriyle pek çok ülkede ve özellikle ülkemizde adlandırmadığımız -ya da sarı, makbul sendika olarak adlandırdığımız- ama aşına olduğumuz yapılar olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Özügürlü (2022) benzer bir tartışma yürütürken Türkiye’deki hayalet sendikalar için “zombi” sendika kavramını kullanmaktadır. “Karşımızda üyesi ile işveren çıkarını uyumlaştırma gayreti içindeki sarı sendikacılar yok; karşımızda temsil işlevini tümüyle yitirmiş, sendikacılığın şekli gereklerini sürdürmeyi iş bilen, geçmişin maddi-manevi mirasını kapasite fazlası olarak kullanan bir yapı var” ifadeleriyle hayalet sendikaların niteliğini belirtmektedir.⁴

AKP Döneminde Sendikal Hakların Görünümü

AKP’nin 2002 yılında iktidara gelmesinden günümüze uzanan süreçte, sendikal hakların çeşitli boyutlarında (örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık kapsamı ve grev hakkı gibi) önemli ölçüde sınırlanmalar ve gerilemeler gözlemlenmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) tarafından benimsenen yaklaşım esas alındığında örgütlenme,

⁴Özügürlü yazısını şu soru ile bitirir. “Temasa geçtiği her şeyi kendi işsizlik çukuruna çeken, varoluşunu hiçlik mertebesinde sürdüren bir yapıya zombiden başka ne denir?”

toplu pazarlık ve grev haklarının birbirinden ayrılamaz oldukları, bu hakların tamamının birlikte sendikal hakları teşkil ettiği düşünüldüğünde, 23 yıllık AKP iktidarında sendikal haklara ilişkin ilerleme kaydetmek bir yana sendikal haklarda ciddi bir geri gidiş olduğu belirtilmelidir.

AKP döneminde öncelikle sendikalaşma oranlarına bakıldığında, 2013 yılından itibaren düzenli olarak istatistiklerin yayımlandığı görülmektedir. 2013 Ocak ayında yüzde 9,21 olan resmi sendikalaşma oranı, 2025 Temmuz ayına gelindiğinde yüzde 14,02 olmuştur. Aynı dönemdeki sendikal işçi sayısına bakıldığında, 2013 Ocak ayında 1 milyon olan sendikal işçi sayısı, 2025 Temmuz ayında 2 milyon 429 bin 527 olmuştur (ÇSGB, 2013; ÇSGB, 2025a). Bakanlığın sendikalaşma oranını belirlerken baz aldığı temel parametre sendika üye sayısını Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı işçi sayısına bölmesidir. Ancak ILO tarafından benimsenen yöntemle bakıldığında bunun uluslararası standartlara uygun olmadığı görülmektedir. Ülkemizdeki kayıt dışı çalışan işçiler Bakanlığın istatistiğine dahil edildiğinde genel sendikalaşma oranı 2025 Temmuz itibarıyla yüzde 11'e düşmektedir. Sektör bazında bakıldığında ise kamu sektöründeki sendikalaşma oranı yüzde 75,57 iken, özel sektör sendikalaşma oranı yalnızca yüzde 6,83'tür. (ÇSGB, 2025b). Özel sektör ve kamu sektörü sendikalaşma oranlarında görülen dramatik asimetrinin diğer boyutu ise istihdamın sektörel dağılımında görülmektedir. ÇSGB (2025b) istatistiklerine bakıldığında özel sektör işçilerinin (15 milyon 756 bin 730 işçi) toplam işçiler arasındaki oranı yüzde 91 iken, kamu sektörü işçilerinin (1 milyon 601 bin 512 işçi) oranı yalnızca yüzde 9'dur. Bu yapısal asimetri, toplam sendikalaşma oranının neden düşük seyrettiğini açıklayan temel belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır: sendikal yoğunluk, istihdam içindeki payı görece sınırlı olan kamu kesiminde yoğunlaşırken; geniş ölçekli istihdam alanı olan özel sektörde sendikal örgütlenmenin zayıflığı, genel sendikalaşma oranını sistematik biçimde aşağı çekmektedir. Bu durum, Türkiye'de sendikalaşmanın sektörel bileşimi ile istihdamın yapısal dağılımı arasındaki uyumsuzluğu açık biçimde ortaya koymaktadır.

Türkiye'de toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamı durumuna bakıldığında ise durum daha vahim hale gelmektedir. Bakanlığın 2025 yılı Temmuz verilerine göre aktif olarak imzalanan toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçi sayısı 1 milyon 963 bin 034'tür. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı ise 1 milyon 566 bin 160'tır. Bu veriler Türkiye'de çalışma ilişkilerinde iki önemli sorunu bizlere göstermektedir. Birincisi sendika üyesi olmasına karşın TİS'ten faydalanamayan işçi sayısının fazlalığıdır. Buna göre sendikaya üye olup da TİS'ten faydalanamayan işçi sayısı 863 bin 367'dir. Diğer bir ifade ile Türkiye'de sendika üyesi işçilerin yüzde 35,5'i herhangi bir TİS'ten faydalanamamaktadır. İkincisi ise imzalanan TİS'ler yoluyla toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmayan kapsamı dışı personel oranının

fazlalığıdır. Buna göre TİS kapsamında olmasına karşın TİS'ten faydalanmayan işçilerin sayısı 396 bin 874, oranı ise yüzde 20,2'dir. Sendikalaşma oranlarında sektöre göre görülen asimetrinin bir benzeri hem yürürlükte olan TİS sayısında hem de kapsam dışı personel oranlarında görülmektedir. 2025 Temmuz itibarıyla yürürlükte olan 5 bin 261 TİS'in 3 bin 266'sı kamu sektöründe iken, bin 955'i özel sektördedir. Diğer taraftan ortalamada yüzde 20,2 olan kapsam dışı personel oranı kamu sektöründe yüzde 15,4'e düşerken, özel sektörde ise yüzde 27'ye yükselmektedir (ÇSGB, 2025b). Tüm bu veriler ışığında 2025 Temmuz ayı itibarıyla Türkiye'de fiili sendikalaşma oranı (kayıt dışı çalışanlar eklendiğinde ve TİS'ten faydalanan işçi sayısı baz alındığında) yalnızca yüzde 7'dir.

Türkiye'de 2000'li yıllarda grev eğiliminin durumuna bakıldığında ise sendikalaşma oranı ve TİS kapsam oranındaki kötü tablonun ağırlaşarak devam ettiği görülmektedir. Çalışmada grev eğilimini ölçmek için ILO'nun grev yoğunluğu/şiddeti ölçütü kullanılmıştır. Bin işçi başına grevde geçen işgününün ifade eden grev yoğunluğu, ülkelerdeki grev eğilimini daha sağlıklı bir şekilde yansıtmaktadır (ILO, 1993; ILO, 2024). Aşağıdaki tablo AKP dönemindeki grev yoğunluğunu göstermektedir.

Tablo 1: AKP Döneminde Grev Yoğunluğu (2003-2024)

Yıl	Grev Sayısı	Grevde Geçen İşgünü Sayısı	Sigortalı İşçi Sayısı	Grev Yoğunluğu
2003	23	144.772	5.615.238	26
2004	30	93.161	6.181.251	15
2005	34	176.824	6.918.605	26
2006	26	165.666	7.818.642	21
2007	15	1.353.558	8.505.390	159
2008	15	145.725	8.802.989	17
2009	13	209.913	9.003.028	23
2010	11	37.762	10.000.099	4
2011	9	13.273	10.929.461	1
2012	8	36.073	11.821.337	3
2013	18	307.894	12.368.785	25
2014	12	365.134	13.093.230	28
2015	26	129.181	13.713.717	9
2016	20	98.404	13.415.843	7
2017	25	136.941	14.477.817	9
2018	12	60.042	14.229.170	4
2019	11	50.516	13.994.899	4
2020	10	46.222	15.203.423	3
2021	14	94.539	16.169.679	6
2022	15	61.680	17.332.991	4
2023	16	97.268	16.406.420	6
2024	29	140.530	16.395.275	9

Kaynak: (ÇSGB ve SGK verilerinden hesaplanmıştır).

AKP döneminde grev, Tablo 1'den de görüleceği gibi Türkiye'de çalışma ilişkileri açısından işçilerin ve sendikaların kullandığı bir araç olmaktan çıkmıştır/çıkarılmıştır. 2007 yılı bir istisna⁵ olarak düşünülürse, 2000'li yıllarda ortalama grev yoğunluğu yalnızca 12 olarak gerçekleşmiştir (Çelik, 2012: 111-113).

⁵2007 yılında grevde geçen işgünü sayının ve grev yoğunluğunun böylesine yüksek olmasının ana sebebi Türk Telekom grevidir. 24 bin işçinin katıldığı ve grevde 1 milyon 152 bin işgününün kaybolduğu Türk Telekom grevi sonuçları itibarıyla oldukça tartışmalı bir grevidir.

AKP dönemindeki grev eğilimi 1984-2002 dönemiyle karşılaştırıldığında, ise grev olgusunun AKP dönemindeki durumu çok daha net anlaşılacaktır.

Tablo 2: Dönemlere Göre Grev Eğilimi ve Grev Yoğunluğu (Yıllık Ortalama)

Dönem	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Sigortalı İşçi Sayısı	Grevde Geçen İşgünü Sayısı	Dönemsel Grev Yoğunluğu
1984-2024	61	19.428	8.247.376	656.522	165
1984-1991 (ANAP)	192	55.141	3.024.617	1.809.511	598
1992-2002 (Koalisyon)	52	24.021	4.686.198	770.566	177
2003-2024 (AKP)	18	4.145	11.927.150	180.231	19
2015-2024	18	2.107	15.133.923	91.532	6

Kaynak: (ÇSGB ve SGK verilerinden hesaplanmıştır).

Tablo 2, 1984-2024 arasında farklı hükümet dönemlerine göre ve ayrıca AKP'nin 2015 yılından sonraki grev eğilimini ve grev yoğunluğunu göstermektedir. AKP döneminde grev eğilimi bütün verileriyle hem diğer hükümet dönemlerinin hem de bir bütün olarak 1984-2024 döneminin ortalamalarının gerisindedir. AKP döneminin tamamında 1984-2024 dönemine göre grev sayısı yüzde 70, greve katılan işçi sayısı yüzde 79, grevde geçen işgünü sayısı yüzde 72 ve grev yoğunluğu yüzde 90 oranında azalmıştır.

Tablo 2'ye göre AKP'nin 2015 yılından sonraki döneminde ise grev eğilimi açısından çok daha vahim bir sonuç ortaya çıkmaktadır. 2015 yılından sonra ortalama grev sayısı aynı kalmasına rağmen greve katılan işçi sayısı ve grevde geçen işgünü sayısı AKP döneminin tamamına göre yüzde 50 oranında düşmüştür. 2015 sonrasında grev eğiliminde yaşanan durumu grev erteleme uygulamalarıyla birlikte düşündüğümüzde, AKP dönemi sendikal hakların özetini çıkarmış oluruz.

AKP döneminde grev ertelemeleri, grevleri etkisizleştirmede oldukça etkin bir şekilde kullanılmıştır. AKP, grev erteleme politikasını iktidarı süresince dönemsel olarak değiştirerek uygulamıştır. 2002-2025 yılları arasında toplam 23 grev ertelemesinde 202 bin civarında işçinin grevini erteleyen AKP, grev ertelemelerinde üç farklı strateji izlemiştir. İktidarının ilk iki yılına kadar 5 grevi erteleyen AKP, sermayeye grev konusunda uygulayacağı politikaların örneklerini göstermeye başlamıştır. 2003-2005 yıllarında ertelenen 5 grevin tamamının hem sektör (lastik, cam, madencilik) hem de kapsadığı işçi sayısı (15.750) bakımından

önemi oldukça yüksektir. İktidara geldiği dönemde grev eğiliminde artış yaşanmasını istemeyen AKP, grev ertelemesini bu anlamda grev eğiliminin artmaması için kullanmıştır. Bu dönemde sermaye istekleri doğrultusunda grev ertelemelerini gerçekleştiren AKP, daha iktidarının ilk aylarında çizgisini belli etmiştir. 2003 yılındaki Şişecam grevini *milli güvenlik* gerekçesiyle ertelenen hükümet, asıl gerekçeyi dönemin Adalet Bakanı ve Hükümet Sözcüleri Cemil Çiçek aracılığıyla açıklamıştır. Çiçek, “söz konusu grevin otomotiv sanayiine ve ekonominin geneline zarar verebileceği düşüncesiyle ertelenmesi yönünde karar alındığını” söyleyerek grev ertelemesinin asıl sebebinin kamuoyu ile paylaşmıştır (Milliyet, 2003). Ayrıca Şişecam grevinin ertelenmesi talebinin Ford’un Almanya fabrikasından dönemin Dış Ticaret ve Gümrüklerden Sorumlu Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen aracılığıyla bakanlar kuruluna sunulduğu haberleri basında yer almıştır (Müderrişoğlu, 2003).

AKP, 2005 yılındaki Erdemir Madencilik grevini erteledikten sonra 2014 yılına kadar herhangi bir grevi erteleme yoluna gitmemiştir. Bu da AKP’nin grev ertelemesinde ikinci stratejisini oluşturmuştur. Türk Telekom, Türk Hava Yolları, Anadolu Ajansı ile Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR) gibi önemli grevlerin yaşandığı bu dönem, AKP’nin grevleri başka yollarla etkisizleştirmeye çalıştığı dönemdir. Bu dönem yalnızca grevleri değil, bir bütün olarak AKP’nin sendikal hareketi etkisizleştirme dönemi olarak öne çıkmıştır.

AKP döneminin grev ertelemesi konusundaki üçüncü stratejisini ise 2014’ten sonraki yaygın ve geniş kapsamlı grev ertelemeleri oluşturmaktadır. Danıştay’ın 2014 yılından sonra grev ertelemelerine ilişkin yaklaşımını değiştirmesi, AKP’nin yaygın grev ertelemelerindeki üçüncü dönem stratejisinin “sorunsuz” ilerlemesine olanak sağlamaktadır. 2014 öncesinde grev erteleme kararlarına ilişkin yürütmeyi durdurma kararı veren Danıştayın, 2014 sonrasında tutumunu kökten değiştirerek “idarenin noteri gibi davranmaya başladığı” (Çelik, 2024) ifade edilmektedir. AKP, 2014-2025 yılları arasında 18 grevi ertelemiştir. 187 bin işçinin etkilendiği grev ertelemelerinde özellikle 21 Temmuz 2016 tarihinde başlayıp 17 Temmuz 2018 yılında sona eren olağanüstü hâl (OHAL) dönemi öne çıkmıştır. OHAL döneminde toplamda 7 grev ertelemesinde yaklaşık 150 bin işçinin grevi erteleme adıyla yasaklanmıştır. OHAL’i ve grev ertelemelerini sermayenin lehine kullanan AKP hükümeti ve Erdoğan, sermaye temsilcileri ile yaptığı toplantıda kullandığı ifadelerle bunu açıkça ifade etmiştir (Evrensel, 2017):

“Şu anda OHAL ile uğraşıp duruyorlar. OHAL olmamış olsaydı bu kadar rahat, bu kadar huzurlu olarak bu adımlar atılamazdı. Ve OHAL’in sınırlarını da biz belirleriz.

Olağanüstü hâli biz iş dünyamız daha iyi çalışsın diye yapıyoruz. Soruyorum, iş dünyanızda herhangi bir sıkıntınız, aksamanız var mı? Biz göreve geldiğimizde

OHAL vardı. Ama bütün fabrikalar grev tehdidi altındaydı. Hatırlayın o günleri. Şimdi böyle bir şey var mı? Tam aksine. Şimdi grev tehdidi olan yere biz OHAL'den istifadeyle anında müdahale ediyoruz. Diyoruz ki hayır, burada greve müsaade etmiyoruz, çünkü iş dünyamızı sarsamazsınız.”

2010'ların ortasından itibaren grev erteleme ve yasaklamaların kapsamı genişletilmiştir. Bankacılık, havacılık ve şehir içi ulaşım sektörlerinde getirilen grev yasakları buna örnektir. Bankacılık ve şehir içi ulaşımındaki grev yasaklarını Anayasa Mahkemesi (AYM) 2014 yılında anayasaya aykırılıktan dolayı iptal etmiştir. Grev erteleme ve yasakların kapsamını genişletme konusunda ısrarcı olan hükümet, tam da sermayeye OHAL döneminde verdiği grevsizlik güvencesini 2016 yılında 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)⁶ ile bankacılık ve şehir içi taşımacılık sektöründe yerine getirmiştir. KHK'nın 35. maddesiyle 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde yapılan değişikliğe göre bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrarı, büyükşehir belediyelerinin de şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte olduğu düşünülen grevler erteleme kapsamına alınmıştır. Hükümet OHAL döneminde 6356 sayılı Kanun'da yaptığı bu değişikliği çok geçmeden kullanmıştır. Ocak 2017'de Akbank grevi ekonomik ve finansal istikrarı bozucu olduğu gerekçesiyle, 2019 yılında ise İzban (İzmir) grevi şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu olduğu gerekçesiyle ertelenmiştir (Çelik, 2018: 62-63).

AKP'nin üç dönemde izlediği grev erteleme politikası, ilk dönemde (2003-2005) durdurma, ikinci dönemde (2006-2014) uyutma ve üçüncü dönemde (2015-2024) ise yok etme olarak özetlenebilir.⁷ AKP grev ertelemelerine ilişkin izlediği üç farklı dönem stratejisiyle grev erteleme/yasaklama mekanizmasını 1984'ten itibaren en işlevsel şekilde kullanan siyasi iktidar olmuştur. AKP kendi iktidarı döneminde toplam işçinin iki katından fazla işçinin grevini yasaklamış; böylelikle grev erteleme mekanizmasını, tekil grevleri yasaklamanın ötesinde grev hakkının özüne saldırma amacıyla kullanmıştır. Tablo 2, AKP'nin grev ertelemelerinde üçüncü stratejisini uygulamaya başladığı dönem olan 2015 sonrası grev ertelemelerinin yasaklamaya döndüğü ve grevleri yok etmeye çalıştığı tezinin somut sonuçlarını ortaya

⁶678 sayılı KHK için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161122-2.htm>

⁷AKP'nin grev erteleme politikasının ilk döneminin “durdurma” olarak tanımlanmasının sebebi ilgili yıllarda grev sayısının ve grev yoğunluğunun diğer yıllara göre yüksek olmasıdır. Grev eğiliminin artmasını istemeyen AKP grev ertelemeleri grevleri durdurma amacıyla uygulamıştır. İkinci döneminin “uyutma” olarak tanımlanmasının sebebi ise, ilgili dönemde herhangi bir grev erteleme uygulamasına gidilmemesidir. Ancak bu bir yanılsama yaratmamalıdır. Grev erteleme uygulamasına ihtiyaç duyulmadığı ve grevleri etkisizleştirmede farklı yöntemler uygulandığı için AKP ilgili dönemde “uyutma” stratejisi izlemiştir.

koymaktadır. 2015-2025 yılları arasında gerçekleştirilen grev erteleme uygulama kapsamına giren işçi sayısı 178 bin civarındayken, aynı dönemde greve çıkan işçi sayısı yalnızca 21 bindir.

Sonuç olarak, AKP iktidarı döneminde sendikal hakların bütününde belirgin bir gerileme yaşandığı ve mevcut hakların işçiler tarafından etkin biçimde kullanılmasının yapısal olarak sınırlandığı görülmektedir. Bu süreç, yalnızca yasal düzenlemeler düzeyinde değil, aynı zamanda çalışma ilişkilerinin fiili işleyişinde de kendisini göstermektedir. Çalışma ilişkilerinin iktidarın istediği yönde “kurumsallaşması” ve “sorunsuz” bir biçimde sürdürülmesi açısından değerlendirildiğinde, Türkiye’de tarihsel olarak varlık gösteren sarı sendikal yapıların bu işlevi yerine getirmede yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda, özellikle 2010’lu yıllar sonrasında, iktidarın çalışma rejimini yeniden yapılandırma süreciyle birlikte hayalet sendikaların öne çıktığı görülmektedir. Bu sendikalar, biçimsel olarak sendikal örgütlenmenin unsurlarını taşısa da fiilen toplu pazarlık süreçlerine katılım sağlamayan, üyelik yapıları şeffaf olmayan ve çoğu durumda sermaye ya da siyasal iktidar ile açık ilişki içerisinde faaliyet gösteren yapılar olarak dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, söz konusu dönemde çalışma ilişkilerinin işçiler aleyhinde değişmesinde ve sendikal alanın yeniden düzenlenmesinde hayalet sendikaların işlevsel araçlar haline geldiği ileri sürülebilir.

Türkiye’deki Hayalet Sendikal Yapı ve Hayalet Sendikalar

Siyasi iktidar eliyle kurumsallaşan yeni çalışma ilişkileri, beraberinde yeni sistemle uyumlu sendikal düzeninin oluşmasında önemli bir paya sahiptir. Mevcut düzen içerisinde serpilen sendikaların dışındaki sendikaların hareket alanının kısıtlanması ve siyaset yoluyla izin verilen “hormonlu” sendikal yapı, tam da AKP’nin hayal ettiği hayalet sendikaların hareket alanını genişletmektedir (Çelik, 2017). AKP hükümetleri döneminde devlet eliyle büyütülen sendikalar hem yasal hem de fiili olarak koruma altına alınmışlardır. 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na eklenen “Geçici Madde 6” ile siyasi iktidar açıkça büyütme istediği sendikaları TİS ehliyeti açısından TİS işkolu yetki barajı dışında tutmuştur. İlgili maddenin “(...) 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının bu fıkrayı değiştiren maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde yapacakları yetki tespit başvuruları 41 inci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır,” şeklindeki düzenlemesi isim vermeden birkaç sendikayı TİS işkolu yetki barajının dışında bırakmıştır. Maddede belirtilen 2009 Temmuz ile 15.09.2012

tarahleri arasında kurulan sendikalara baktığımızda ise karşımıza dört sendika çıkmaktadır. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu’na (Hak-İş) bağı Medya İşçileri Sendikası (Medya-İş), Öz Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası (Öz Büro-İş) ve Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası (Öz Güven-Sen) ile Türk-İş’e bağı Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası (Güvenlik-İş) maddede belirtilen tarihler arasında kurulmuştur. 6356 sayılı Kanun ile muafiyet sağlanan dört sendikanın tamamı, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2025 Temmuz ayı istatistiklerine göre yüzde bir barajını geçmişlerdir.

AKP hükümetleri dönemi Hak-İş Konfederasyonu’nun “altın çağını” yaşadığı ve “mucizevi” şekilde örgütlenme başarısı yaşadığı dönem olmuştur. 1976 yılında kurulan Hak-İş Konfederasyonu’na bağı 2025 yılı itibarıyla 21 sendika bulunmaktadır. 21 sendikadan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Kamu-Sen’i ayırdığımızda Türkiye’de faaliyet yürüten 20 sendikanın 13’ü 2003, bu 13 sendikanın 11’i ise 2010 sonrasında kurulmuştur. 13 sendikanın 11’i kurulu bulunduğu işkolunda 2025 Temmuz itibarıyla yüzde 1 barajını geçen sendikalar konumundadır. 10 yıl gibi kısa bir sürede mucizevi örgütlenme başarısı gösteren Hak-İş ve bağı sendikalar genelde 2000’li yılların ama özellikle 2010’ların “parlayan yıldızları” olmuşlardır. Hak-İş 2013-2025 arasında üye sayısını yüzde 400 oranında artırırken, aynı dönemde DİSK yüzde 165, Türk-İş ise 79 oranında artırmıştır. Sendikalı işçiler arasında konfederasyonların temsil güçlerindeki değişime bakıldığında ise Hak-İş’in 2013 yılında yüzde 16 olan temsil gücü 2025 yılında yüzde 36’ya yükselmiştir. Aynı dönemde Türk-İş’in temsil gücü yüzde 71’den yüzde 52’ye düşerken, DİSK’in yüzde 10’luk temsil gücünü korumuştur. Konfederal düzeyde yaşanan asimetrik durum sendikalar düzeyinde daha belirginleşmiştir. Örneğin 2014 yılında kurulan Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası’nın (Öz Sağlık-İş) 2025 Temmuz itibarıyla üye sayısı 224 binin üzerindeyken, 2011 yılında kurulan Öz Büro-İş’in üye sayısı 54 bindir. 2025 Temmuz itibarıyla Türkiye’de en çok üyeye sahip olan Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası (Hizmet-İş) ise 10 yıllık bir zaman diliminde üye sayısını 210 binin üzerine çıkarmıştır.

Hayalet sendikalar, sarı sendika işleyişinin de ötesinde sermayeyle ama özellikle siyasi iktidarla neredeyse organik bağı olan yapılardır. Bu bağı gizlemek bir tarafa, çoğunlukla bu bağlarla övünülmektedir. Örneğin Hak-İş’e bağı Ağaç, Sunta, Mobilya ve Kâğıt Sanayi İşçileri Sendikası’nın (Öz Ağaç-İş) avukat olan Genel Başkanı Tuncay Dolu (Öz Ağaç-İş, 2024):

“Okul yıllarında milli görüşten, değişik cemaatlerden ve muhafazakâr öğrenci arkadaşlarından oluşan öğrenci topluluğu SEVKAP Sevgi ve Kardeşlik Birliği kurucularındandır. Bu toplulukta Adalet Bakanı Abdulhamit Gül, Ak Parti kurucu Gençlik Kolları Başkanı ve Milletvekili Zekif Kazdal, Ak Parti Genel

Başkan Yardımcısı Fatih Şahin gibi Ak Partinin, milletvekili, genel merkez, il ve ilçe teşkilatlarında görev yapan/yapmış çok sayıda arkadaşıyla birlikte mücadele vermiştir.”

Mesleği avukatlık olan ve 2012 yılında kurulan Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası'nın (Öz Taşıma İş Sendikası) genel başkanı olan Mehmet Ali Kayabaşı halihazırda AKP Ankara İl Yönetim Kurulu üyesidir. Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası (Öz Çelik-İş) Genel Başkanı Yunus Değirmenci ise “2010 yılından itibaren bir dönem AK Parti Kayseri Yönetim İl Kurulu Üyeliği” yaparken (Öz Çelik-İş, 2024), Hizmet-İş kurucu genel başkanı Hüseyin Tanrıverdi AKP 22, 23 ve 24. dönem Manisa milletvekilliği yapmıştır.

Hayalet sendikaların yöneticileri yalnızca siyasi iktidarla değil, sermaye ile de doğrudan bağı olan (en azından sendikal geçmişleri öncesi) ve sendikacılığı bir şirket yöneticiliği mantığıyla yöneten profesyonel kişilerdir. Örneğin Tuncay Dolu 2007-2015 yılları arasında hukuk müşavirliği yürüttüğü sendikası Öz Ağaç-İş'te 2015 yılından itibaren genel başkanlık yapmaktadır. Dolu aynı zamanda (Öz Ağaç-İş, 2024):

“Memursen Konfederasyonuna bağlı TOÇ BİR SEN, Ankara Servis İşletmecileri Odası ve çok sayıda oda ve esnaf kredi ve kefalet kuruluşu, gönüllü olarak Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve Görme Engelliler Federasyonu ile Öz Toprak İş sendikası, Öz Ağaç İş sendikası gibi çok sayıda kamu kurum/kuruluş, sivil toplum kuruluşu ve ticari şirkete avukat olarak danışmanlık yapmıştır. Hak İş Konfederasyonuna bağlı Öz Toprak iş sendikasının kurucusu ve bir dönem başkan yardımcılığını üstlenmiştir. Yine çeşitli özel eğitim kurum ve kuruluşlarında 14 yıl hukuk eğitimi ve dersleri vermiştir. Bir Dönem Beyzbol, Softbol ve Amerikan Futbol Federasyonunda yönetim kurulu üyeliği ve disiplin kurulu başkanlığı yapmıştır.”

Bu tip hayalet sendikalarda görev yapan kişiler arasında sendikalar arasında geçiş yapma ve/veya halen farklı sendikalarda birlikte görev yapma eğilimi oldukça yaygındır. Bu örneklerden bir diğeri Öz İnşaat İşçileri Sendikası (Öz İnşaat-İş) Genel Başkanı Zekeriya Koca'dır. Koca, Öz İnşaat-İş Genel Başkanlığı yanı sıra Hizmet-İş sendikası genel sekreter yardımcılığı görevini de yürütmektedir (Öz İnşaat-İş, 2025; Hizmet-İş, 2025). Öz Maden İş Maden İşçileri Sendikası (Öz Maden-İş) Genel Başkanı Fahrettin Kütükcü, uzun yıllar Hizmet-İş sendikasının Sakarya şube başkanlığı görevini yürütmüştür (Ateş, 2023). Yine sendikalar arası benzer geçişi gördüğümüz bir diğer örneği ise Öz Sağlık-İş Genel Başkanı Devlet Sert oluşturmaktadır (Öz Sağlık-İş, 2025):

“2004 yılında Hizmet-İş Sendikası Trabzon Şube Başkanlığı'na seçilen Devlet Sert, Trabzon Şube Başkanı iken 25-26 Ağustos 2007 tarihlerinde yapılan 10. Olağan Genel Kurulda ve 23-24 Temmuz 2011 tarihlerinde yapılan 11. Olağan

Genel Kurul’da Hizmet-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu’na seçildi ve Genel Sekreterlik görevine getirildi. 25 Temmuz 2015 tarihinde yapılan Öz Sağlık İş Sendikası Olağanüstü Genel Kurulu’nda, Öz Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanlığı’na seçilen Sert, 09-10 Aralık 2017 tarihlerinde yapılan 2. Olağan Genel Kurulda yeniden Genel Başkan olarak seçildi.”

Toprak, Çimento, Seramik ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası (Öz Toprak-İş) Genel Başkanı Metin Özben de sendikacılığı profesyonel bir meslek olarak yapan kişilerden biridir (Öz Toprak-İş, 2024):

“1975 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığında Memur Şef, Müdür, Müdür Yardımcısı, Orman Genel Müdürlüğünde Şube Müdürlüğü, Orman Bakanlığında Bakan Müşavirliği ve Bakan Danışmanlığı görevlerini yaptı. 2006 yılında emekli oldu. 2007 yılında Hak-İş’e bağlı bir sendikada Danışman, bir işyerinde ise İşveren Danışmanlığı yaptı. 2014 yılında Öz Toprak-İş sendikasını kurarak Hak-İş’e üye oldu. Halen Öz Toprak-İş sendikasının Genel Başkanı olarak görevini sürdürmektedir.”

Konfederasyona bağlı sendikalar arasında düzenli olarak geçiş sağlayan sendika yöneticilerinin çoğu aynı zamanda özel sektörde profesyonel yöneticilik yapmıştır. Örneğin Öz Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Öz Gıda-İş) Genel Başkanı Halil Çukutli (Öz Gıda-İş, 2024):

“Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden 1993 yılında mezun oldu. 2009 yılında Sakarya Üniversitesinde (MBA) master yaptı. 1997 yılında Mali Müşavir olan Çukutli, 2013 yılında bağımsız denetçi oldu. 1993-2002 yılları arasında Otomotiv sektöründe çalışan Çukutli, 2002-2014 yılları arasında gıda sektöründe yöneticilik yaptı.”

Halil Çukutli ile benzer bir “kariyer” geçmişi olan ve halen Halk Sigorta A.Ş. Genel Müdür Danışmanı olarak görev yapan Öz Banka ve Sigorta Çalışanları Sendikası (Öz Finans-İş) Genel Başkanı Ahmet Eroğlu ise (Öz Finans-İş, 2025):

“Ziraat Bankası’nda; Bankacılık Hizmetleri, Bankacılık Kartları ve İnsan Kaynakları birimlerinde uzman olarak çalıştı ve 1997 yılında Başbakanlık Müşavirliği’ne atandı. 1993 – 2002 yılları arasında, aynı zamanda, TBMM’de Milletvekili Danışmanlığı görevinde de bulundu. 2002 Seçimlerinde aday olmak için istifa ettikten sonra, 2004 yılında yeniden Ziraat Bankası’ndaki görevine döndü ve Kazakistan Ziraat International Bank’a Genel Müdür Yardımcısı olarak atandı ve 2008 yılı sonunda aynı bankada Genel Müdür oldu. 2011 Yılında Halk Sigorta Genel Müdür Yardımcılığı görevine atandı.”

Hayalet sendikaların genel başkanları ve yöneticileri, siyasi iktidarla ve sermaye ile böylesine iç içeyken, örgütlü oldukları işyerlerinin yöneticilerini de sendika bünyesine yönetici olarak atamaktan çekinmemektedirler. Örneğin 2021 yılında Öz Maden-İş, örgütlü olduğu Eysim Madencilik şirketinin kalite güvence

müdürü Volkan Karasulu’yu sendikanın Aydın bölge temsilci yardımcısı olarak atamıştır. Öz Maden-İş sendikası genel başkanı Fahrettin Kütükçü konuya ilişkin yaptığı, “Amacımız işçi ve işveren dayanışmasını pekiştirmek. İşverenin rakibi değil sosyal ortağı ve dostuyuz. Çine’deki diğer madenlerde örgütlenmek istiyoruz. İşverenler bizden çekinmesin,” şeklindeki açıklamasıyla sendikal yaklaşımını açıkça ifade etmiştir (Taşcıoğlu, 2021).

Yukarıda örnekleri verilen sendikalar ve sendika yöneticileri, tipik sarı sendikaların ötesinde doğrudan siyasi iktidarın ve sermayenin sendikal alandaki temsilcileri niteliğindedirler. Sendikalar arası geçişlerle ve yöneticilik geçmişleriyle proje niteliğinde olan hayalet sendikalar ve hayalet sendikacılar, AKP’nin yeni çalışma ilişkileri sisteminin en işlevsel araçlarından biridir. İşverenler ise bu tip sendikaların dışındaki sendikaların faaliyetlerini istemediklerini doğrudan ifade ederek, mevcut düzenin devamlılığını sürdürme niyetindedirler.⁸

Siyasi iktidar eliyle sendikal alanı kontrol etmek amaçlı kurulan ve büyütülen hayalet sendikalar örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını içeren sendikal haklar bütününe özüne saldırmakta ve zarar vermektedirler. Üyelerinin çoğunluğu kamu sektöründe yer alan ve geleneksel örgütlenme araç ve yöntemlerinin dışında doğrudan siyasi iktidar aracılığıyla örgütlenen hayalet sendikalar sendika-üyelik ilişkisini metalaştırmaktadırlar. Bu noktadan itibaren sendika hizmet satan bir işletmeye, sendika üyesi ise parası (üyelik aidatı) karşılığında hizmet alan bir

⁸İşverenler kamuoyuna yönelik açıklamalarında, dava dilekçelerinde ya da işçilere gönderdikleri mesajlarda son derece açık biçimde hayalet sendikaların dışındaki sendikalara karşı açıktan tavrı almaktadırlar. Örneğin 2023 yılında İzmir’in Bergama ilçesinde bulunan Agrobay Seracılık’ta çalışan işçiler Tarım İşçileri Sendikası’nda örgütlenmeye başlamış ve bunun karşılığında işveren tarafından işten atılmışlardır. Agrobay Yönetim Kurulu Üyesi Arzu Şentürk katıldığı bir programda yaptığı, “İşçinin sendikaya ihtiyacı yok ki!” (Bakırçaytürk, 2023) şeklindeki açıklamasıyla bakışını net ifade etmektedir. Yine Petrol-İş sendikasının Zonguldak/Çaycuma’da örgütlendiği ve çoğunluğu sağladığı Ece Seramik işyerinde işveren, sendikanın yetkisine itiraz etmiştir. İşveren vekili dava dilekçesinde yazdığı “Bunun yanında müvekkil firma, faaliyet gösterdiği 1998 yılından bu yana her daim çalışanlarının ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartları hususunda gerekli özeni gösterip haklarını gözettiğinden müvekkilim firma nezdinde herhangi bir sendikal faaliyete gerek ve ihtiyaç duyulmamıştır/duyulmamaktadır,” ifadelerle benzer bir yaklaşım göstermiştir. Selüloz-İş sendikasının Tekirdağ’ın Ergene ilçesinde kurulu bulunan ve yaklaşık 3 yıllık bir mücadele sonucu örgütlenmesini başardığı Lila Kâğıt fabrikasında insan kaynakları yöneticisi, işçilere “Bizler birer aileyiz. İsteklerinizi sendikadan değil, bizden talep ediniz. Aramıza üçüncü kişileri almayınız,” şeklinde attığı mesajla sendikalara yaklaşımını göstermiştir. Aynı Lila Kâğıt yönetimi işçilere Selüloz-İş ile ilgili bu mesajı gönderdiği dönemde tekstil faaliyetinde bulunan diğer işyerine Öz İplik-İş’i getirerek yetkili sendika olmasını sağlamıştır.

müşteriye dönüşmektedir. Örneğin Öz Sağlık-İş 2021 yılında yaptığı bir açıklama⁹ ile üyelerine pandemi nedeniyle 500’er TL ödeme, 2022 yılı içinde de Ramazan ve Kurban Bayramı dolayısıyla tek seferlik olmak üzere “bayram harçlığı” ödemesi yapılacağını duyurmuştur.¹⁰

Sendika üyelerine ve özellikle de örgütlenme sürecinde işçilere yönelik gerçekleştirilen bu tür ödemeler ve promosyon dağıtımlarının artması üzerine konuya ÇSGB de dahil olmuş ve konfederasyonlara bir yazı göndermiştir. Bakanlık konfederasyonlara göndermiş olduğu yazısında özetle şunları söylemiştir:¹¹

“Bakanlığımıza gerek doğrudan, gerekse CİMER sistemi üzerinden yapılan başvurularda; sendikaların üyelerine market çekleri/alışveriş kartları dağıttığı, nakdi destek sağladığı, promosyon verdiği ve bahse konu yardımları özellikle örgütlenme sorunu yaşadığı işyerlerinde yaptığına ilişkin birçok başvuru yapılmıştır. Ulusal basında konuya ilişkin çeşitli haberlerin yer aldığı da görülmüştür.

(...) Temel amacı; üye işçilerinin ekonomik, sosyal, kültürel hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olan sendikaların, faaliyetlerinin de kanuna uygun olması gerekmekte olup kanunda yer alan istisnalar dışında üyelerine market çeki, alışveriş kartı, nakdi destek, promosyon vb. adlarla yardımlar yapılması ve bu yardımlar aracılığı ile örgütlenme faaliyetlerinde bulunulması, sendikal örgütlenmenin amacına ve Kanuna aykırılık teşkil etmektedir. Sendika gelirlerinin bu şekilde dağıtılması hukuka aykırı olup ilgili sendika yöneticileri açısından hukuki ve cezai sorumluluk doğurabilecektir.”

Hayalet sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık süreçlerindeki tutum ve davranışlarına ek olarak grev hakkının özüne yönelik saldırıları siyasi iktidarla olan ilişkilerinde ve özellikle kamu işyerlerinde yürütülen toplu pazarlık süreçlerinde net bir şekilde görülmektedir. Bu tip sendikalar ya doğrudan grevi bir araç olmaktan çıkarak ya da “sahte” grev kararları alarak grev hakkının özünü yok etmektedirler.

Medya-İş’in 2025 yılında başvurmuş olduğu yöntem bir sendikanın şekli düzeyde de olsa toplu pazarlık ve grev sürecini yürütmediğinin açık bir örneği niteliğindedir. Medya-İş, bir yandan kendi yürüttüğü bir yandan da KÇP kapsamında olan Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü işyerindeki

⁹Açıklamayı izlemek için bkz. https://www.youtube.com/watch?v=N_15hlSXPII&t=16s

¹⁰Pandemi ödemesi için üyelerine WhatsApp mesajı gönderen sendika “Şu an Sendikamız Üyesi Olmayan Çalışma Arkadaşlarımızın DİKKATİNE: Bahsi geçen ödemeden yararlanabilmeniz için sendikamız üyesi olmanız gerekmektedir. Aksi halde bu ödemelerden mahrum kalacağınızı üzümlerle belirtmek isteriz.” notunu düşmeyi ihmal etmemiştir (Çelik, 2022).

¹¹Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından işçi konfederasyonlarına gönderilen 15.01.2025 tarihli, E-36664208-000-448114 sayılı ve “Sendikaların Üyelerine Yardımı Hakkında” konulu yazından alınmıştır.

toplu pazarlık sürecinin tıkanması üzerine 6356 sayılı Kanun gereği alması gereken grev kararını almamıştır. Bunun üzerine işyerinde TİS yetkisini kaybeden Medya-İş, tekrar Bakanlığa çoğunluk tespiti başvurusunda bulunmuştur. “Yetki prosedürünün yenilenmesi” olarak ifade ettikleri ve buna “zorunlu” olduklarını söyleyen sendika yöneticileri bu yöntemin “sıklıkla” kullanıldığını belirtmişlerdir. Medya-İş Genel Başkanı Sezai Ballı Evrensel gazetesine göndermiş olduğu mektubunda konuya ilişkin şunları ifade etmiştir (Arıdur ve Saylam, 2025):

“KÇP’ye tabi İşyerlerinde yetki prosedürünün sonuna gelindiğinde sendikaların önünde üç seçenek bulunmaktadır. 1- Grev kararı alınması, 2- Sözleşmenin kamu çerçeve protokolüne atfedilerek mevcut haliyle imzalanması, 3- YHK’nin özel hakem olarak belirlenmesi. Bu seçenekler değerlendirildiğinde, yaklaşık 600 bin kamu işçisini kapsayan KÇP süreci tamamlanmadan tekil olarak bir iş yerinde grev uygulanmasının etkili bir sonuç doğurmayacağı açıktır.”

Grev “hakkından” vazgeçen Medya-İş örneğinden farklı olarak Öz Sağlık-İş’in 2021-2022 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile yürüttüğü TİS süreci ve devamındaki grev aşaması ise sahte greve örnektir. Ekim 2021’de başlayan TİS görüşmeleri Nisan 2022 yılına kadar devam etmiş; sendika, işyerinde yetkisinin düşmemesi için grev kararı almıştır. Ancak sendika üyesi işçiler, temsilcilerden gelen bilgiler doğrultusunda sendikanın işverenle anlaştığını, greve “prosedür” gereği gidileceğine yönelik açıklamada bulunulduğunu söylemişlerdir (Serdaroğlu, 2022):

“Geçtiğimiz çarşamba günü sendika temsilcileri tarafından bizzat bize aktarıldı. Söylediklerine göre anlaşma yapıldı ancak prosedür gereği greve gireceğiz. Diğer taraftan grevin iptal edilebileceğine dair duyurular da var ancak bize tam bir bilgi verilmiyor. İçinde bulunmamız gereken süreçte bizi dışarda tutuyorlar.”

Öz Sağlık-İş’in toplu pazarlık görüşmelerinden grev kararı almasına kadar geçen zaman diliminde, herhangi bir şekilde işçileri sürece dâhil etmemesi ve bir kamu işyerinde işveren sendikası ile anlaşarak hayali olarak aldığı grev kararı, özellikle 2015 sonrası sendikal durum için şaşırtıcı olmamıştır. Öz Sağlık-İş ve Medya-İş örnekleri, hayalet nitelikteki sendikaların, hayali olarak yürüttüğü TİS süreçlerinde tercih ettikleri yöntem ve uygulamaların grev hakkının özüne yönelik saldırılarını görmek açısından oldukça önemlidir.

Sonuç

Dünyada işçi sınıfının tarihsel olarak ortaya çıktığı ve çoğunlukla sendikalar aracılığıyla ekonomik ve sosyal koşullarını iyileştirmeye çalıştığı dönemden itibaren sermaye ve devletler karşı örgütlenmeler yoluyla işçi sınıfının örgütsel ve eylemsel

kapasitesini zayıflatmayı amaçlamıştır. Bu amacın en evrensel ve bilinen örneği olan sarı sendikalar neredeyse tüm dünyada işçilerin ve sendikaların mücadele etmek zorunda kaldıkları ana örgütsel yapılar olmuşlardır. Ancak sınıf mücadelesinin ve sınıflar arasındaki güç ilişkisinin verili koşullardaki durumuna bağlı olarak karşı örgütlenmelerin biçimleri değişmiştir. Bu anlamda belirli bir dönemde ortaya çıkan ve kısa süreli amaçları doğrultusunda sendikal hareketin kazanımlarını *içeriden* tahribata uğratmaya çalışan hayalet sendikalar, sarı sendikalardan ayrılmışlardır.

Türkiye'de dünyadaki gelişime benzer olarak -ancak sendikal hareketin güçlenmesine bağlı olarak farklı zamanlarda- sarı sendikalar “kurumsallaşmaya” başlamış, 1970'lerde makbul olarak tanımlanan özellikleriyle çalışma ilişkileri alanında kendine yer edinmiştir. Ancak Türkiye'de AKP hükümetleri döneminde pek çok alanda olduğu gibi çalışma ilişkileri alanında da önemli değişim ve dönüşümler yaşanmıştır. Özellikle 2010'lu yıllardan sonra emek alanındaki sermaye lehine olan ekonomi ve siyasi politikalarını derinleştirerek devam ettiren AKP hükümetleri, sendikal alana doğrudan müdahale yoluyla çalışma ilişkileri sistemini şekillendirmiştir. Sendikalaşma oranının düşük olduğu, TİS kapsamının sınırlı kaldığı ve grevin neredeyse hiç kullanılmadığı bir ortamda geleneksel sendikal yapılar ve ilişkiler erozyona uğramıştır.

Hayalet sendikalar bu bağlamda genel olarak 2000'li yıllardan özel olarak da 2010'lu yılların ortasından itibaren örgütsüz, toplu iş sözleşmesiz ve grevsiz çalışma ilişkileri sisteminin bir sonucu olarak büyümüş ve sendikal alanı siyasi iktidar ve sermaye adına kontrol etme görevi üstlenmiştir. Tarihsel olarak işçi sınıfı örgütlenmesini içeriden güçsüzleştirme ve yıkmayı hedefleyen sarı sendikaların pek çok özelliğini barındırmakla birlikte, mevcut işlevi ve özellikleriyle hayalet sendikalar özgün karşı örgütlenmeler olarak 2000'li yıllardaki yerini almıştır. Çalışmada hayalet sendikaların özgün ve sarı sendikalardan ayrılan özellikleri ortaya konmaya çalışılmış, onları var eden koşullar siyasi iktidarla olan ilişkileri üzerinden değerlendirilmiştir.

Sendikal hakların işçiler açısından kullanımını yalnızca kısıtlayan değil, sendikal hakların bir bütün olarak özüne zarar veren yapılar olarak varlıklarını sürdüren hayalet sendikalar, belirli bir tarihsel döneme özgü ve belirli koşullar altında büyüyen örgütlerdir. Ancak vurgulanması ve sendikal hareket açısından dikkat edilmesi gereken en önemli konu hayalet sendikaların tarihsel olarak örgütsel yaşam süreleri değildir. Hayalet sendikaların yöntem ve uygulamaları ile sendikal hakların özüne yönelik verdikleri zararların bir bütün olarak sendikal hareket üzerinde yapacağı etkinin süresidir. Hayalet sendikaların örgütsel olarak olmadığı ancak hayalet sendikal yapının yöntem ve uygulamalarının devam ettiği bir çalışma ilişkileri sisteminde işçiler aleyhine kısa süreli değil, uzun süreli bir köklü değişimin yaşandığı durumla karşı karşıya kalınabilir. Bu bağlamda, hayalet sendikalara karşı

mücadele, bu yapıların tipik olarak benimsediği ve uyguladığı; sermaye ve siyasal iktidarla kurulan sembiyotik ilişkiler ya da üyelerle tesis edilen müşteri temelli ilişkiler üzerinden değil, işçi sınıfı hareketinin tarihsel süreç içerisinde biriktirdiği mücadele pratikleri ve örgütlenme deneyimleri temelinde yürütülmelidir.

Extended Summary

The power and effectiveness of the working-class movement and the responses produced by capital to this determine the nature of the class struggle within the historical process. Historically and universally, the working class has mostly encountered capital's counter-organization in this area through the economic struggles they have waged via trade unions. In this context, while unions are self-organizations developed by the working class within the contradictory cultural fabrics of their universal and own experiences, yellow unions, on the other hand, emerge as universal structures known to be used by capital to destroy the self-organization of the working class from within. However, in certain situations and periods, yellow unions lose their functionality for capital, and new structures are created by capital and states against unions.

In countries such as Turkey, where the political authority/state is the main actor rather than a third party in labor relations and shifts the class power balance in favor of capital, counter-organizations developed against the working class are also significant. This is because the structures positioned and developed against the working class and trade unions establish more complex relationships with the political power and employers than in other countries. Historically, attempts to understand counter-organizations through the definition of yellow unions often lead to a lack of understanding or incomplete understanding of the characteristics and effects of new types of structures under given conditions. In this context, this study will examine the structures that were developed by the political power in Turkey in the 2000s against the self-organization of the working class, i.e., the unions, and which are referred to as "Non-Union Unions" in the international literature and defined as *ghost* unions in this study. In this sense, this study is a product of the effort to understand and define the unions that emerged and grew in the 2000s, generally characterized as "yellow" in the literature and in practice.

The 2000s were years of significant change in the field of labor relations in Turkey. The rise to power of the Justice and Development Party (AKP), the weakening of the labor movement, and the confinement of the traditional trade union movement to a very narrow sphere were the main reasons for the changes in labor relations and the growth of non-union unions. The AKP, which stands out from previous governments with its policies and practices in the field of labor

relations and occupies a rather unique position, also has a relationship with unions that lies outside the traditional politics-trade union relationship. For this reason, after presenting the state of union rights during the AKP era, this study discusses the characteristics and effects of non-union unions. The study adopts a method based on the analysis of news reports in the press and content shared on the official websites of trade unions, and is prepared in a descriptive style.

The study attempts to highlight the characteristics that distinguish non-union unions from genuine and yellow unions, evaluating the conditions that give rise to them through their relationship with political power. Non-union unions, which not only restrict the use of union rights for workers but also continue to exist as structures that undermine the very essence of union rights as a whole, are organizations that grew under specific historical periods and conditions. However, the most important issue to emphasize and pay attention to in terms of the union movement is not the historical duration of non-union unions' organizational life. It is the duration of the overall impact that the methods and practices of non-union unions and the damage they cause to the essence of union rights will have on the union movement. In a system of labor relations where non-union unions do not exist organizationally but the methods and practices of the non-union union structure continue, workers may face not a short-term but a long-term, fundamental change to their detriment. In this context, the struggle against non-union unions should not be waged against the methods they adopt and implement, but rather against the methods and practices accumulated by the working-class movement throughout its historical process.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

“Türkiye’de 2000’lerde Sendikal Alanda Yükselen Yapılar: Hayalet Sendikalar” başlıklı çalışmada herhangi bir kurum, kuruluş ve kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Arıdur, A. A. ve Saylam, S. (2025). Medya-İş’ten kamu işçisine oyun: Yetkisini kaybetti, kamu çerçeve protokolünde başa döndü, Evrensel, <https://www.evrensel.net/haber/561467/medya-isten-kamu-iscisine-oyun-yetkisini-kaybetti-kamu-cerceve-protokolunde-basa-dondu>, Erişim Tarihi: 12.07.2025.
- Ateş, T. (2023). Fahrettin Kütükçü Yeniden Genel Başkan Seçildi, Sakarya Detay Haber, <https://www.sakaryadetayhaber.com/haber/fahrettin-kutukcu-yeniden-genel-baskan-secildi-105227.html>, Erişim Tarihi: 10.06.2025.
- Bakırçaytürk (2023, Eylül 27). Arzu Şentürk AGROBAY hakkındaki iddialara yanıt verdi, [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=0K_CTZZOe5A&t=765s
- Çelik, A. (2012). “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grev ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” mı?”, IV. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı içinde, 107-131.
- Çelik, A. (2017). Hormonlu Sendikalaşma: Üye Var, Sendikacılık Yok!, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/hormonlu-sendikalaşma-uye-var-sendikacilik-yok-173544>, Erişim Tarihi: 02.02.2024.
- Çelik, A. (2018). Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kısılcında 2010’lu yıllarda Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi 2018 Özel Sayısı. 39-69.
- Çelik, A. (2022). Çoban Armağanı Sendikacılık, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/coban-armagani-sendikacilik-388886>, Erişim Tarihi: 08.07.2025.
- Çelik, A. (2024). Grevleri Şirket Kârları İçin Yasaklıyorlar: AKP Grev Yasaklama Şampiyonu!, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/grevleri-sirket-karlari-icin-yasakliyorlar-akp-grev-yasaklama-sampiyonu-584045>, Erişim Tarihi: 25.12.2024.
- ÇSGB (2013). İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler-2013 Ocak Ayı İstatistiği, <https://www.cs.gb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/sendikal-%C4%B1statistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>, Erişim Tarihi: 10.08.2025.
- ÇSGB (2025a). İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler- 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri, <https://www.cs.gb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/sendikal-%C4%B1statistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>, Erişim Tarihi: 10.08.2025

- ÇSGB (2025b). Çalışma Hayatı İstatistikleri Ağustos 2025 E-Bülten, <https://www.csgeb.gov.tr/cgm/tr/yayinlar/calisma-hayati-istatistik-ebultenleri/>, Erişim Tarihi: 15.09.2025.
- Evrensel (2017). Erdoğan’dan itiraf: OHAL’le grevlere müsaade etmiyoruz, <https://www.evrensel.net/haber/326078/erdogandan-itaraf-ohalle-grevlere-musaade-etmiyoruz> Erişim Tarihi: 10.09.2023.
- Hizmet-İş (2025). Genel Merkez Personeli, <https://hizmet-is.org.tr/teskilat/personel/genel-merkez-personeli/>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Hulden, V. ve Pearson, C. (2021). “The wild west of employer anti-unionism: the glorification of vigilantism and individualism in the early twentieth-century United States”, Millan, M. Ve Saluppo, A. (Ed.) Corporate Policing, Yellow Unionism, And, Strikebreaking içinde, 1890-1930. New York: Routledge. 205-221.
- ILO (1993). Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf, Erişim Tarihi: 10.09.2023.
- ILO (2024). Industrial Relations Data (IRData), <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-industrial-relations-data/>, Erişim Tarihi: 10.07.2024.
- Man, F. (2013). Türkiye’de Devletin Çalışma İlişkileri İdeolojisi. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Millan, M ve Saluppo, A. (2021). “Introduction: strikebreaking and industrial vigilantism as a historical problem” Millan, M. Ve Saluppo, A. (Ed.) Corporate Policing, Yellow Unionism, And, Strikebreaking içinde, 1890-1930. New York: Routledge. 1-21.
- Milliyet (2003). Şişecam grevi ertelendi, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/sisecam-grevi-ertelendi-5134930>, Erişim Tarihi: 15.02.2024.
- Müderrişoğlu, O. (2003). Ford Almanya Grev Erteletti, Sabah, https://www.sabah.com.tr/yazarlar/muderrisoglu/2003/12/10/ford_almany_a_grev_erteletti, Erişim Tarihi: 13.02.2024.
- Öz Ağaç-İş (2024). Başkanın Özgeçmişi, <https://www.ozagacis.org.tr/sayfa/baskanin-ozgecmisi.html>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.

- Öz Çelik-İş (2024). Yunus Değirmenci, <https://ozcelikis.org/yunus-degirmenci/>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Öz Gıda-İş (2024). Halil Çukutli, <https://www.ozgidais.org.tr/yonetim-kurulu/1/halil-cukutli>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Öz Finans-İş (2025). Ahmet Eroğlu (Halk Sigorta) Genel Başkan, <https://ozfinansis.org.tr/yonetim-kurulu/ahmet-eroglu.html>, 10.06.2025.
- Öz İnşaat-İş (2025). Yönetim, <https://ozinsaatis.org/kurumsal/yonetim/>, Erişim Tarihi: 10.06.2025
- Öz Sağlık-İş (2025). Devlet Sert Öz Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı, <https://ozsaglikis.org/genel-baskan/>, Erişim Tarihi: 10.06.2025.
- Öz Toprak-İş (2024). Genel Başkan, <https://www.oztoprakis.org/YonetimKurulu/Ozgecmis?YoneticiId=5>, Erişim Tarihi: 25.08.2024.
- Özüğurlu, M. (2022). Zombi sendika, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/zombi-sendika-407061>, Erişim Tarihi: 20.10.2023.
- Serdaroğlu, U. (2022). Sendikadan sahte grev, BirGün, <https://www.birgun.net/haber/sendikadan-sahte-grev-385987>, Erişim Tarihi: 10.02.2024.
- Taras, D. ve Kaufman, B. (2006). Nonunion Employee Representation in North America: Diversity, Controversy, and Uncertain Future, Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series.
- Taşcıoğlu, U. (2021). 'İşverenin ortağıyız' dediler sendikayı müdüre verdiler, Evrensel, <https://www.evrensel.net/haber/425554/isverenin-ortagiyiz-dediler-sendikayi-mudure-verdiler>, Erişim Tarihi: 17.05.2024.
- Texhammar, R. ve Colton, C. (2012). Ao/Asif Instruments and Implants: A Technical Manual. Berlin: Springer Science & Business Media.

