



DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

SENDİKAL HAKLAR RAPORU:

- SENDİKALAŞMA
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
- GREVLER





**Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
(DİSK-AR)**

Sendikal Haklar Raporu: Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmeleri ve Grevler

Ankara • Temmuz 2026

Bu rapor Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR) tarafından hazırlanmış ve 31 Temmuz 2026 tarihinde kamuoyuna sunulmuştur. Rapora ilişkin metaveri ve revizyon bilgisi raporun sonunda ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Araştırma DİSK-AR kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Kapak Tasarımı: İnan Dağdelen

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Adres: Mutlukent Mah. Sultansuyu Sok. No: 11 Çankaya/Ankara

Tel: 0 (312) 236 3475

Web: arastirma.disk.org.tr – www.disk.org.tr

E-posta: diskar@disk.org.tr – disk@disk.org.tr

X: @diskarastirma- @diskinsesi

Instagram: @diskarastirma- @diskinsesi

Bluesky: [disk-ar.bsky.social](https://bsky.social/disk-ar.bsky.social) – [diskinsesi.bsky.social](https://bsky.social/diskinsesi.bsky.social)

SUNUŞ

Türkiye’de işçi sınıfı, 2026 yılında sendikal haklarının üç temel bileşeni olan örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı bakımından tarihsel bir kuşatma altındadır. Bu tablo tesadüf değil, işçinin kolektif gücünü kırmayı hedefleyen bilinçli bir siyasi tercihin sonucudur. Sendikalaşmanın önündeki barajlar, toplu iş sözleşmesi hakkının fiilen ulaşılamaz hale getirilmesi ve grev hakkının “erteleme” adı altında yasaklanması; birbirinden bağımsız sorunlar değil, işçileri örgütsüz bırakmayı amaçlayan aynı politikanın birbirine bağlı halkalarıdır.

İşçilerin özgürce sendika kurma, istediği sendikayı seçme ve üye olma hakkı işyerlerinde fiilen kullanılamamaktadır; sendikaya üye olan işçilerin kitlesel biçimde işten çıkarılması, örgütlenme iradesini daha baştan ortadan kaldırmaktadır. İşkolu barajı uygulamaları nedeniyle sendikalı olmak, toplu sözleşme hakkına ulaşmayı garanti etmemektedir. Türkiye’de milyonlarca işçi, toplu sözleşme hakkından mahrum bırakılmakta; özel sektör, kadın işçiler ve genç işçiler örgütlenmenin en zayıf kaldığı kesimler olmaya devam etmektedir.

Grev hakkı ise sendikal hakların en etkili halkası olmasına karşın bugün fiilen işlevsiz hale getirilmiştir. Grevlerin “erteleme” adı altında yasaklanması bir iktidar geleneği haline gelmiş, “milli güvenlik” ve “genel sağlık” gibi gerekçeler işçinin iradesini gasp etmenin aracına dönüşmüştür.

Bu tablo karşısında Türkiye, yıllardır Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nun (ITUC) her yıl yayımladığı Küresel Haklar Endeksi’nde işçiler açısından dünyanın en kötü 10 ülkesi arasında yer almaya devam etmektedir. DİSK olarak her zaman söylediğimiz gibi, demokrasi işçinin ekmeğidir; örgütlenme özgürlüğünün, toplu pazarlık hakkının ve grev hakkının savunulması yalnızca çalışma yaşamına ilişkin bir mücadele değil, aynı zamanda demokrasi, sosyal adalet ve eşitlik mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır.

Konfederasyonumuz DİSK, bu tablonun değişmesi için yıllardır somut taleplerini dile getirmektedir: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun işkolu ve işyeri barajlarını kaldıracak, yetki tespit süreçlerini yıllara yayan tıkanıklığı giderecek ve toplu iş sözleşmesi hakkını tüm çalışanların erişebileceği bir hak haline getirecek biçimde demokratik bir anlayışla yeniden düzenlenmesi zorunludur. Konfederasyonumuzun Araştırma Merkezi DİSK-AR tarafından hazırlanan bu raporda, sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ilişkin verilerle taleplerimizin bilimsel dayanakları ortaya konulmaktadır. Raporun örgütlenme mücadelemize katkı sunması dileğiyle...

Raporda emeği geçenlere teşekkür ediyoruz.

DİSK Yönetim Kurulu

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	3
BASIN ÖZETİ	5
I. SENDİKALAŞMA	6
RESMİ VE FİİLİ SENDİKALAŞMA ORANLARI	6
ÖZEL SEKTÖRDE SENDİKALAŞMA	8
İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA	9
KADIN İŞÇİLERDE SENDİKALAŞMA	11
GENÇ İŞÇİLERDE SENDİKALAŞMA	13
SENDİKA VE YETKİLİ SENDİKA SAYILARI	16
İŞÇİ KONFEDERASYONLARININ ÜYE SAYILARI	17
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ	20
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMI	20
KAMUDA VE ÖZEL SEKTÖRDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ	22
İŞKOLLARINA GÖRE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ	23
OECD ÜLKELERİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMI	25
III. GREVLER	26
GREV SAYISI, GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI, GREVDE GEÇEN İŞGÜNÜ SAYISI	26
KAMUDA VE ÖZEL SEKTÖRDE GREVLER	28
DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE GREV YOĞUNLUĞU	29
SONUÇ: DEMOKRASİ ÖRGÜTLÜ İŞÇİ SINIFIYLA MÜMKÜNDÜR!	31
KAYNAKLAR	32

BASIN ÖZETİ

- HER 100 İŞÇİDEN 13'Ü SENDİKALAŞABİLİYOR
- ÖZEL SEKTÖRDE SENDİKALAŞMA ORANI YALNIZCA YÜZDE 5,7
- HER 100 KADIN İŞÇİDEN YALNIZCA 9'U SENDİKALI
- HER 100 KAYITLI GENÇ İŞÇİNİN YALNIZCA 6'SI SENDİKALAŞABİLİYOR
- HER 4 SENDİKADAN 3'Ü İŞKOLU BARAJININ ALTINDA
- TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMA ORANI YÜZDE 10 CİVARINDA
- HER 100 ÖZEL SEKTÖR İŞÇİSİNDEN 96'SI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN MAHRUM
- HER 4 SENDİKA ÜYESİNİN 1'İ (628 BİNİ AŞKIN İŞÇİ) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMI DIŞINDA
- GREVLER YOK MERTEBESİNDE: GREV SAYISI, GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI VE GREVDE GEÇEN İŞGÜNÜ SAYISI EN DİP SEVİYEDE
- 1980'DE GREVE ÇIKAN İŞÇİ SAYISI 70 BİNİN ÜZERİNDEYKEN AKP DÖNEMİNDE GREVE ÇIKABİLEN İŞÇİ SAYISI 4 BİN 669'DA KALDI

**ÖRGÜTLENME, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV HAKKI OLMADAN
DEMOKRASİ OLMAZI!**

DEMOKRASİ ÖRGÜTLÜ İŞÇİ SINIFIYLA MÜMKÜNDÜR!

I.

SENDİKALAŞMA

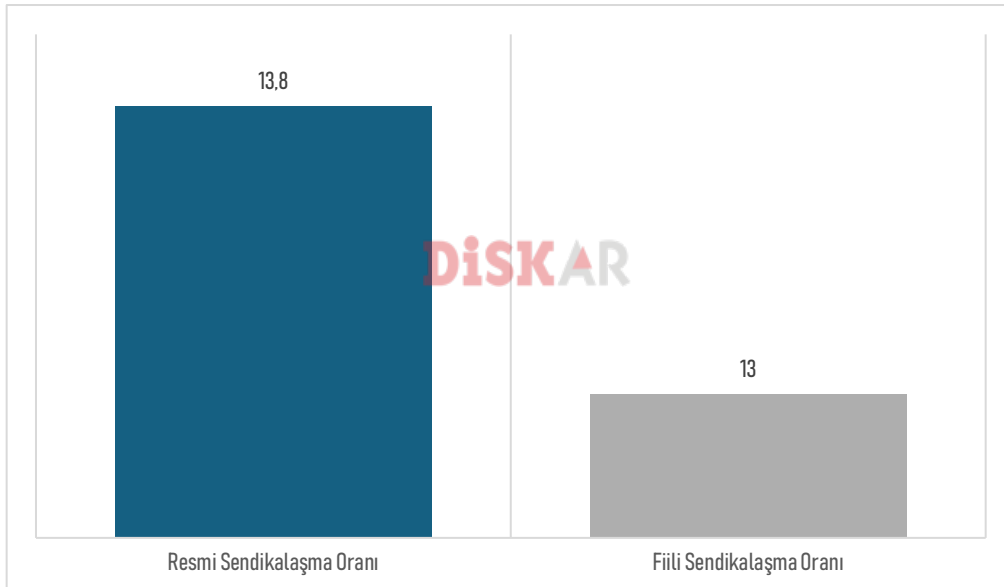
Sendikalaşma oranı, işçilerin örgütlenme hakkına fiilen ne kadar sahip olabildiğinin en temel göstergesidir. Ancak Türkiye’de resmi kurumlar tarafından açıklanan sendikalaşma oranları, işgücü piyasasının gerçek görünümünü tam olarak yansıtmamaktadır. Resmi oranlar yalnızca kayıtlı (SGK’li) işçileri kapsamakta, kayıt dışı istihdamda çalışan milyonlarca işçiyi dışarıda bırakmaktadır. Oysa Türkiye’de kayıt dışılığın yaygınlığı düşünüldüğünde, sendikalaşmanın gerçek düzeyini anlayabilmek için resmi oranların ötesine geçmek gerekmektedir.

Bu bölümde sendikalaşma olgusu çeşitli boyutlarıyla ele alınmaktadır. İlk olarak resmi sendikalaşma oranı ile kayıt dışı işçileri de kapsayan fiili sendikalaşma oranı karşılaştırılmakta, aradaki farkın büyüklüğü ortaya konmaktadır. Ardından sendikalaşma oranı kamu-özel sektör ayrımı, işkolları, cinsiyet, yaş grupları ve konfederasyonlar gibi farklı kırılımlarda incelenecektir. Bu çok boyutlu analiz, sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri ve bu engellerin belirli işçi gruplarında ve sektörlerde nasıl derinleştiğini ortaya koymaktadır.

RESMİ VE FİİLİ SENDİKALAŞMA ORANLARI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Temmuz 2026 istatistiklerine göre, sigortalı işçi sayısı 17 milyon 630 bin 475 iken sendikalı işçi sayısı 2 milyon 432 bin 789’dur. Böylece kayıtlı işçiler arasındaki resmi sendikalaşma oranı yüzde 13,8 olmaktadır (Grafik 1). Ancak bu oran birçok yönden eksiktir.

Grafik 1. Türkiye’de Resmi ve Fiili Sendikalaşma Oranları (Temmuz 2026) (Yüzde)



Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistik E-Bültenleri, Haziran 2026. ÇSGB, Sendikalaşma verileri Temmuz 2026. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2026 1. Çeyrek. SBB, Kamu İstihdamı 2026 Mart. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Bakanlık sendikalaşma oranını, toplam sendika üye sayısını SGK'ye kayıtlı işçi sayısına bölerek bulmaktadır. Bu durumda işçi statüsünde sigortasız olarak çalıştırılan işçiler değerlendirmeye alınmamaktadır. Bu oran Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından benimsenen hesaplama yöntemiyle uyumsuzdur.

Sigortalı işçileri esas alan resmi sendikalaşma oranı yüzde 13,8 iken, kayıtlı ve kayıtsız tüm işçiler esas alındığında fiili sendikalaşma oranı yüzde 13'e gerilemektedir. Kamu işçileri dahil 18 milyon 689 bin işçinin sadece 2 milyon 432 bini sendikalıdır. 16 milyon 256 bin işçi ise sendika üyesi değildir. Dolayısıyla toplam işçilerin yüzde 87'si sendika üyesi değildir.

Sendikalı işçi sayısı Ocak 2013-Temmuz 2026 döneminde yüzde 142,7'lik artışla, 1 milyon 2 binden 2 milyon 432 bine yükseldi. Aynı dönemde sigortalı işçi sayısı yüzde 62, toplam işçi sayısı ise yüzde 45,1 oranında arttı. Böylece sendikalı işçi sayısındaki artış, işçi sayısı artışının çok üzerinde gerçekleşti. Son 13 yılda 1 milyon 430 bin işçi sendikalara üye oldu. Resmi sendikalaşma oranı Ocak 2013'te yüzde 9,2 iken Temmuz 2026'da yüzde 13,8'e yükseldi. Fiili sendikalaşma oranı ise Ocak 2013'te yüzde 7,8 iken Temmuz 2026'da yüzde 13'e ulaştı (Tablo 1).

Tablo 1. Resmi ve Fiili Sendikalaşma Oranları (Ocak 2013-Temmuz 2026) (Bin) (Yüzde)

DİSKAR	Sigortalı İşçi Sayısı (Bin)	Toplam İşçi Sayısı (Bin)	Sendika Üyesi İşçi Sayısı (Bin)	Dönemsel Üye Artışı (Bin)	Resmi Sendikalaşma Oranı (Yüzde)	Fiili Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
Ocak 2013	10.882	12.877	1.002	-	9,2	7,8
Temmuz 2013	11.629	13.636	1.032	30	8,9	7,6
Ocak 2014	11.601	13.453	1.097	64	9,5	8,2
Temmuz 2014	12.287	14.233	1.189	93	9,7	8,4
Ocak 2015	12.181	14.069	1.297	108	10,7	9,2
Temmuz 2015	12.745	15.020	1.429	132	11,2	9,5
Ocak 2016	12.664	14.704	1.514	85	12,0	10,3
Temmuz 2016	13.038	15.278	1.500	-14	11,5	9,8
Ocak 2017	12.700	14.879	1.547	47	12,2	10,4
Temmuz 2017	13.582	15.901	1.624	77	12,0	10,2
Ocak 2018	13.845	15.917	1.714	91	12,3	10,8
Temmuz 2018	14.122	16.408	1.802	88	12,7	11,0
Ocak 2019	13.412	15.390	1.859	57	13,8	12,1
Temmuz 2019	13.764	15.819	1.894	35	13,8	12,0
Ocak 2020	13.857	15.586	1.918	24	13,8	12,3
Temmuz 2020	14.252	15.303	1.946	28	13,7	12,7
Ocak 2021	14.371	15.606	2.069	123	14,4	13,3
Temmuz 2021	15.028	16.218	2.124	55	14,1	13,1
Ocak 2022	15.294	17.379	2.190	66	14,3	12,6
Temmuz 2022	15.987	17.878	2.280	90	14,3	12,8
Ocak 2023	16.164	18.097	2.331	51	14,4	12,4
Temmuz 2023	16.413	18.868	2.422	91	14,8	13
Ocak 2024	16.395	19.109	2.495	73	15,2	13,1
Temmuz 2024	16.974	19.184	2.512	17	14,8	13,1

DİSKAR	Sigortalı İşçi Sayısı (Bin)	Toplam İşçi Sayısı (Bin)	Sendika Üyesi İşçi Sayısı (Bin)	Dönemsel Üye Artışı (Bin)	Resmi Sendikalaşma Oranı (Yüzde)	Fiili Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
Ocak 2025	16.865	19.307	2.525	13	15	13,1
Temmuz 2025	17.326	19.274	2.430	-95	14	12,6
Ocak 2026	16.699	19.571	2.414	-16	14,5	12,3
Temmuz 2026	17.630	18.689	2.432	18	13,8	13
Artış Toplamı (Bin)	6.748	5.812	1.430			
Artış Oranı (Yüzde)	62,01	45,13	142,71			

Kaynak: ÇSGB, Sendikalaşma verileri. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2026 1. Çeyrek. SBB, Kamu İstihdamı, 2026 Mart. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Sendikalaşma oranları tartışmalı olmakla birlikte, sendikalaşmada özellikle 2015 ve 2018 yıllarında önemli bir artış olduğu gözlenmektedir. E-devlet kapısından üyelik sisteminin üyeliği kolaylaştırdığı ve üyelik eğilimini artırdığı bilinmektedir. Ancak sendikalaşmadaki hızlı artışın en önemli nedeni taşeron şirketlerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapmasını¹ ve toplu iş sözleşmesi yetkisi almayı² kolaylaştıran düzenlemelerdir.

Öte yandan Aralık 2017’de 696 sayılı KHK ile kamuya hizmet veren ancak taşeron şirketler bünyesindeki işçilerin büyük bölümünün kadroya alınması nedeniyle kamu işçi sayısı ve doğal olarak da sendikalı kamu işçisi sayısı hızla tırmanmıştır. Başlangıçta toplu iş sözleşmesi hakları askıya alınan taşeron kamu işçilerinin toplu iş sözleşmesi hakkına kavuşmasıyla birlikte sendikalaşma oranları artmıştır.

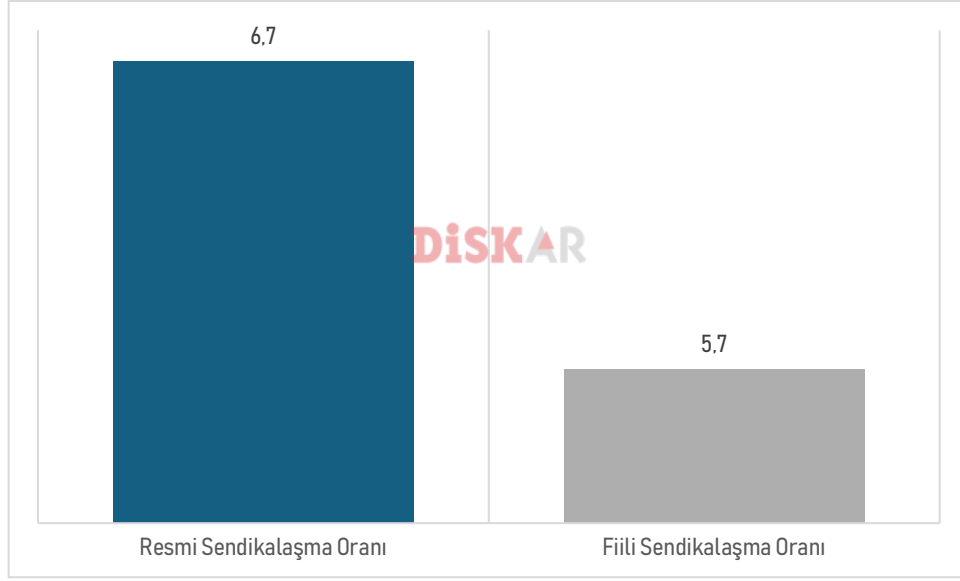
ÖZEL SEKTÖRDE SENDİKALAŞMA

Genel sendikalaşma oranları kamu işçilerini ve özel sektör işçilerini birlikte ele aldığı için nispeten yüksektir. Kamu işçileri arasındaki yüksek sendikalaşma oranı nedeniyle ortalama resmi sendikalaşma yüzde 13,8’e yükselmektedir. Oysa özel sektörde sendikal örgütlülük çok daha düşüktür. ÇSGB verilerine göre özel sektörde sigortalı olarak çalışan 15 milyon 143 bin işçinin 1 milyon 12 bini sendikalı iken kamu sektöründeki 1 milyon 591 bin işçinin 1 milyon 207 bini sendikalıdır.

TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2026 1. çeyrek verilerine göre ücretli, maaşlı ve yevmiyeli sayısı 22,8 milyondur. Strateji Bütçe Başkanlığı (SBB) tarafından yayımlanan kamu istihdamı verilerine göre ise kamu işçisi ve memur sayısı aynı dönemde 5,4 milyondur. Böylece kayıtsızlar da dahil edildiğinde özel sektör işçilerinin sayısı 17,4 milyon olmaktadır. Özel sektörde fiili sendikalaşma oranını buna göre hesapladığımızda sendikalaşma oranı yüzde 5,7’ye gerilemektedir (Grafik 2).

¹ 11 Eylül 2014 Tarihinde Resmi Gazete’de Yayımlanan 6552 Sayılı Torba Yasa

² 17 Mart 2015 tarihinde yayımlanan Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farklarının Ödenmesine Dair Yönetmelik

Grafik 2. Özel Sektörde Resmi ve Fiili Sendikalaşma Oranları (Ocak 2026) (Yüzde)

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistik E-Bültenleri, Haziran 2025. ÇSGB, Sendikalaşma verileri. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2026 1. Çeyrek. SBB, Kamu İstihdamı, 2026 Mart. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

* ÇSGB kamu-özel işçisi tablosunda 194 bini aşkın işçinin sektörünün belirlenemediğini belirtmektedir.

İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA

Sendikalaşma oranları işkolları açısından büyük farklılıklar göstermektedir. Özel sektör ağırlıklı inşaat, konaklama ve eğlence işleri ile büro işkolları en düşük sendikalaşma oranlarına sahipken kamu ağırlıklı genel işler, sağlık ve sosyal hizmetler ile savunma ve güvenlik işkolları ise en yüksek sendikalaşma oranına sahiptir (Tablo 2).

İşkollarının içinde aynı anda hem kamu işçisi hem özel sektör işçisi olduğu için işkolu düzeyindeki sendikalaşma oranı sağlıklı bir bilgi vermemektedir. Ancak kamu ağırlıklı işkollarında sendikal örgütlülüğün daha yüksek seyrettiğini söylemek mümkündür.

Tablo 2. İşkollarına Göre Sigortalı ve Sendikalı İşçi Sayısı ile Sendikalaşma Oranları (Temmuz 2026) (Yüzde)

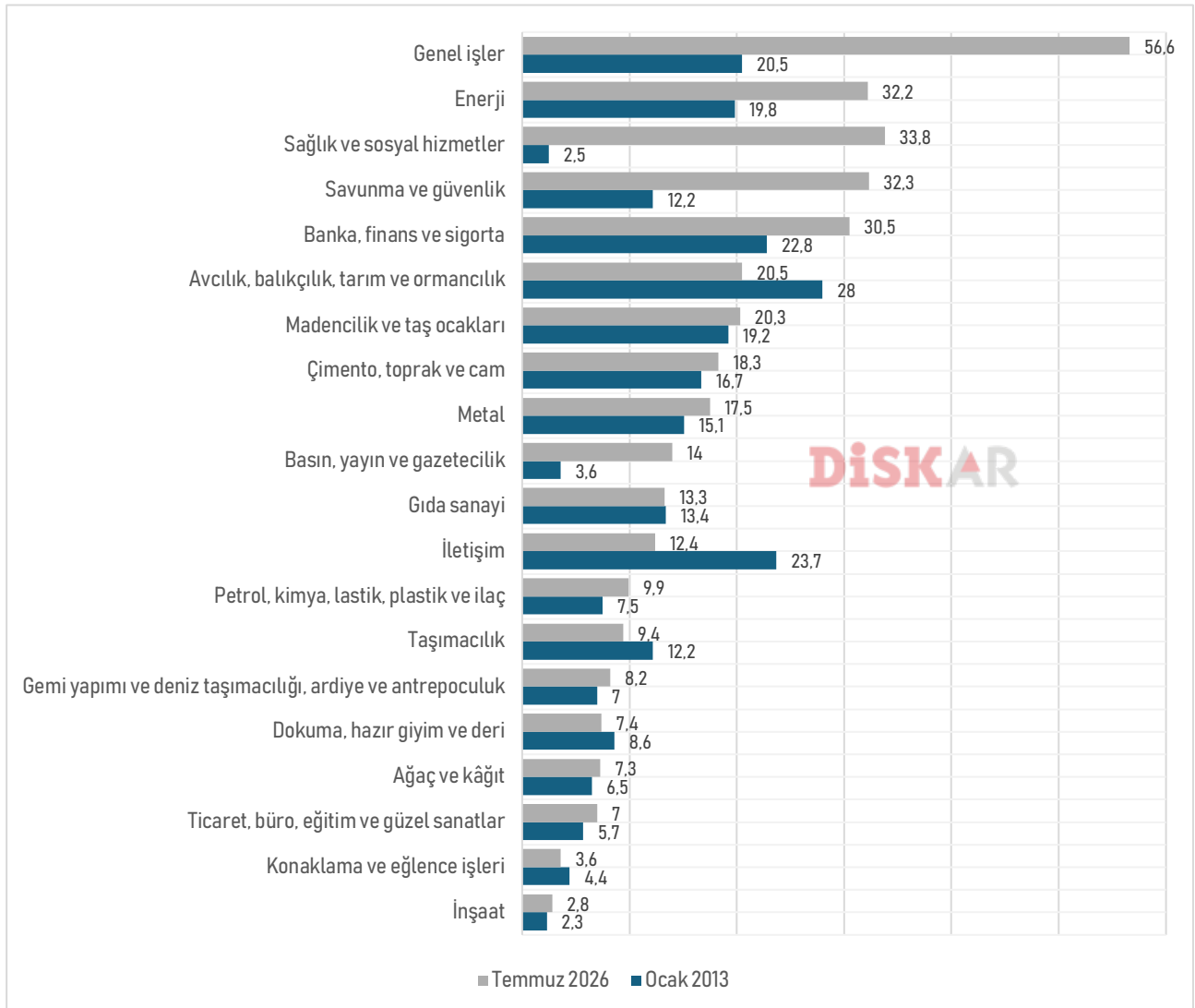
DİSKAR	İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
İnşaat	1.930.577	53.312	%2,76
Konaklama ve Eğlence İşleri	1.483.886	53.630	%3,61
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	4.508.122	315.206	%6,99
Ağaç ve Kâğıt	286.555	20.837	%7,27
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	1.052.756	77.967	%7,41
Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	246.908	20.355	%8,24
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	621.625	58.683	%9,44
Taşımacılık	1.077.320	107.068	%9,94
Gıda Sanayi	788.397	97.802	%12,41
Basın, Yayın ve Gazetecilik	92.061	12.279	%13,34
Toplam/Ortalama	17.630.475	2.432.789	%13,80
İletişim	209.179	29.206	%13,96

DİSK-AR	İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Metal	1.962.044	343.491	%17,51
Çimento, Toprak ve Cam	210.111	38.537	%18,34
Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	197.411	40.101	%20,31
Madencilik ve Taş Ocakları	208.998	42.821	%20,49
Banka, Finans ve Sigorta	353.249	107.699	%30,49
Savunma ve Güvenlik	262.765	84.839	%32,29
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	792.568	267.926	%33,80
Enerji	284.278	91.625	%32,23
Genel İşler	1.061.665	596.405	%56,63

Kaynak: ÇSGB istatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

En fazla iş cinayetinin yaşandığı işkollarından olan inşaatta ise sendikasızlık devam etmektedir. Resmi sendikalaşma oranı yüzde 13,8 iken, inşaat işkolunda sendikalaşma oranı yüzde 2,8 ve sendikalı işçi sayısı 53 bin 312'dir. Bu işçilerin önemli bir bölümü kamu sektöründedir.

Grafik 3. İşkollarına Göre Sendikalaşma Oranları (Ocak 2013-Temmuz 2026) (Yüzde)



Kaynak: ÇSGB istatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

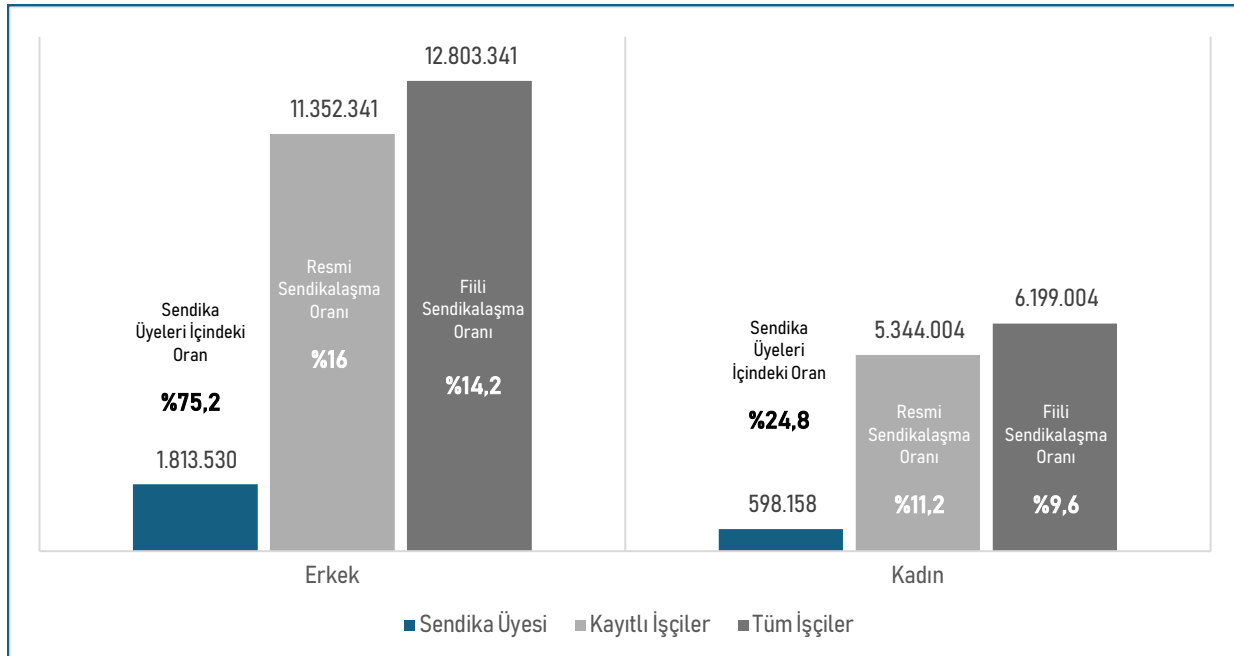
Sendikalaşma oranı turizm işkolunda yüzde 3,6 iken, 4,5 milyonu aşkın işçinin çalıştığı en büyük işkolu durumundaki büro, ticaret, eğitim ve güzel sanatlarda ise yüzde 6,9'dur. Büro işkolunda yaklaşık 4,5 milyon çalışanın sadece 315 bini örgütlüdür (Grafik 3). Büro işkolunda, kamu kurumlarındaki (üniversiteler, TÜBİTAK ve çeşitli bakanlıklardaki işçi statüsündeki büro personeli) sendikalaşma nedeniyle sendikalaşma oranı yüzde 7'ye yaklaşmaktadır.

Sendikalaşmanın en yüksek olduğu üç işkolu genel işler, enerji ile sağlık ve sosyal hizmetlerdir. 2013 Ocak'ta yüzde 2,5 sendikalaşma oranına sahip olan sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda sendikalaşma oranı Temmuz 2026'da yüzde 33,8'e yükselmiştir. Ancak sağlık ve sosyal hizmet işçilerinden sendikalaşabilenlerin neredeyse tamamı kamu sektöründe istihdam edilmektedir. Ocak 2013'te sendikalaşma oranı yüzde 19,8 olan enerji işkolunda sendikalaşma oranı Temmuz 2026 itibarıyla yüzde 33,2 olmuştur. Genel işler işkolunda ise sendikalaşma oranı 2013 Ocak'ta yüzde 20,5 iken Temmuz 2026'da yüzde 56,6'ya yükselmiştir. Bu hızlı yükselişte kamu taşeron işçilerinin büyük bölümünün kadroya alınmasının payı büyüktür.

KADIN İŞÇİLERDE SENDİKALAŞMA

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık, yansımalarını sendikal yapılarda da göstermektedir. Örgütlü kadın işçi sayısı ve kadınların sendikalardaki yönetsel temsili oldukça düşük düzeylerde seyretmektedir. Bu durum kadınların özellikle formel sektördeki düşük istihdam düzeyi, kadınların belirli sektör ve mesleklerde yoğunlaşması ve toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınlara yüklenen aile içi sorumluluklarla bağlantılıdır. Ayrıca sendikalardaki erkek egemen yapılar da kadınların örgütlenmesinin önünde engel oluşturmaktadır.

Grafik 4. Cinsiyete Göre Resmi ve Fiili Sendikalaşma Oranları (Ocak 2026)



Kaynak ve açıklama: ÇSGB, 2026 Ocak İşkolu İstatistikleri Genel Değerlendirme, <https://ekutuphane.cs.gb.gov.tr/Media/3ochs3te/işkollari-istatistikleri-ocak-2026-e-bulteni.pdf> (Erişim: 22.07.2026).

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2026 1. Çeyrek. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Cinsiyete göre işçi sayıları TÜİK İşgücü İstatistikleri'nde yer alan cinsiyete göre kayıt dışı ücretli, maaşlı, yevmiyeli sayısının kayıtlı işçi sayısına eklenmesi ile (kamuda kayıt dışı çalışmanın olmadığı varsayımıyla) bulunmuştur. Hesaplama kesin nitelik taşımaz, eğilimi göstermektedir.

ÇSGB işkolu ve cinsiyet kırılımlı verilerine göre 5 milyon 344 bin kayıtlı kadın işçinin yalnızca 598 bin 158'i sendika üyesidir. Buna göre kadın işçilerde resmi sendikalaşma oranı yüzde 11,2'dir. Her 100 kayıtlı kadın işçiden yaklaşık 89'u sendika üyesi değildir. Aynı dönemde 11 milyon 352 bin erkek işçinin ise 1 milyon 814 bini sendikalıdır. Böylece erkeklerde sendikalaşma oranı kadınlarınkinin yaklaşık 5 puan üzerinde, yüzde 16 düzeyindedir (Grafik 4)

Kayıt dışı işçiler de hesaba katıldığında fiili sendikalaşma oranları, resmi sendikalaşma oranlarının altına düşmektedir. Ocak 2026 itibarıyla erkeklerin fiili sendikalaşma oranı yüzde 14,2 iken kadınlarınki yüzde 9,6'ya kadar gerilemektedir.

Öte yandan sendika üyelerinin cinsiyet dağılımı da kadınlar aleyhine bir görünüm sergilemektedir. Sendika üyelerinin yüzde 75,2'si erkek iken yalnızca yüzde 24,8'i kadındır. İşçilerin yüzde 32'si kadınlardan oluşuyor olmasına rağmen sendika üyelerinin yaklaşık yüzde 25'i kadındır. Kadınlar örgütlenmenin önündeki engellerden erkeklerden daha fazla etkilenmektedir.

Kadınların sendikalaşma oranları işkollarına göre farklılaşmaktadır (Tablo 3). 21 işkolunun 18'inde kadınların sendikalaşma oranı, o işkolunun genel sendikalaşma oranının altındadır. Aradaki fark özellikle enerji (20,9 puan), genel işler (20,0 puan) ve madencilik ve taş ocakları (16,8 puan) işkollarında en yüksek düzeye ulaşmaktadır. Bu durum, kadınların sendikal örgütlenmede çalıştıkları işkolu ne olursa olsun, erkek işçilerin gerisinde kaldığını göstermektedir. Kadınların erkeklerden daha yüksek oranda örgütlenmediği iki işkolu ise taşımacılık ve konaklama-eğlence işleridir.

Kadınların sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkolu yüzde 36,3 ile genel işler işkoludur. Genel işleri yüzde 30,3 ile banka, finans ve sigorta, yüzde 24,9 ile sağlık ve sosyal hizmetler işkolu izlemektedir. Savunma ve güvenlikte kadınların sendikalaşma oranı yüzde 17,8, metalde ise yüzde 14,5'tir. Taşımacılık ve enerji işkollarında da oran yüzde 12'nin üzerindedir. Bu oranlar kamunun, büyük ölçekli işyerlerinin ve toplu iş sözleşmesi düzeninin görece ağırlık taşıdığı alanlarda kadınların sendikal örgütlülüğünün daha güçlü olabildiğine işaret etmektedir.

Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda 1 milyon 969 bin kadın işçi çalışmaktadır. Kayıtlı çalışan kadın işçilerin yüzde 36,8'i bu işkolundadır. Ancak bu işkolunda örgütlenme oranı yüzde 6,4'tür. Nicel olarak her geçen yıl büyüyen ve çalışanların büyük bir bölümünü oluşturan bu işkolunda parçalı işyeri yapısı, özel sektör ağırlığı ve güvencesiz çalışma biçimlerinin sendikal örgütlenmeyi sınırladığı görülmektedir. Benzer biçimde kadın istihdamının yoğun olduğu dokuma, hazır giyim ve deride oran yüzde 6,6, konaklama ve eğlence işlerinde ise yüzde 4,3'tür.

Kadın emeğinde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle bakım yükünün kadınlarda kalması, kadınların kayıtdışı ve güvencesiz işlerde yoğunlaşması, eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesi, işyerinde ayrımcılık, şiddet ve taciz sendikal örgütlenmeye katılımı zorlaştıran yapısal engellerdir.

Tablo 3. İşkollarına Göre Kadınların Sendikalaşma Oranları (Ocak 2026)

İşkolu	Kadın İşçi Sayısı	Kadın Üye Sayısı	Kadınlarda Sendikalaşma Oranı (%)	Genel Sendikalaşma Oranı (%)
Genel işler	313.026	113.589	36,29	56,3
Banka, finans ve sigorta	171.839	52.052	30,29	31,0
Sağlık ve sosyal hizmetler	479.079	119.591	24,96	33,3
Savunma ve güvenlik	41.149	7.334	17,82	31,2
Metal	356.636	51.536	14,45	18,4
Çimento, toprak ve cam	27.660	3.918	14,16	19,7
Taşımacılık	150.517	18.985	12,61	9,9
Enerji	39.619	4.990	12,59	33,5
Basın, yayın ve gazetecilik	29.314	3.470	11,84	13,7
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	47.066	4.894	10,40	23,1
Gıda sanayi	292.488	25.282	8,64	12,7
Dokuma, hazır giyim ve deri	404.353	26.707	6,60	8,2
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	1.968.586	127.819	6,49	7,1
İletişim	104.056	5.406	5,20	12,1
Madencilik ve taş ocakları	18.632	817	4,38	21,2
Konaklama ve eğlence işleri	468.625	20.382	4,35	4,3
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	152.965	5.091	3,33	10,1
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	37.518	1.214	3,24	8,4
Ağaç ve kâğıt	50.893	1.406	2,76	7,6
İnşaat	189.983	3.675	1,93	3,1
Toplam/Ortalama	5.344.004	598.158	11,19	14,45

Kaynak: ÇSGB'den elde edilen Ocak 2026 işkollarına ve cinsiyete göre işçi ve sendika üyesi sayıları. DİSK-AR, Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Raporu, Ocak 2026. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

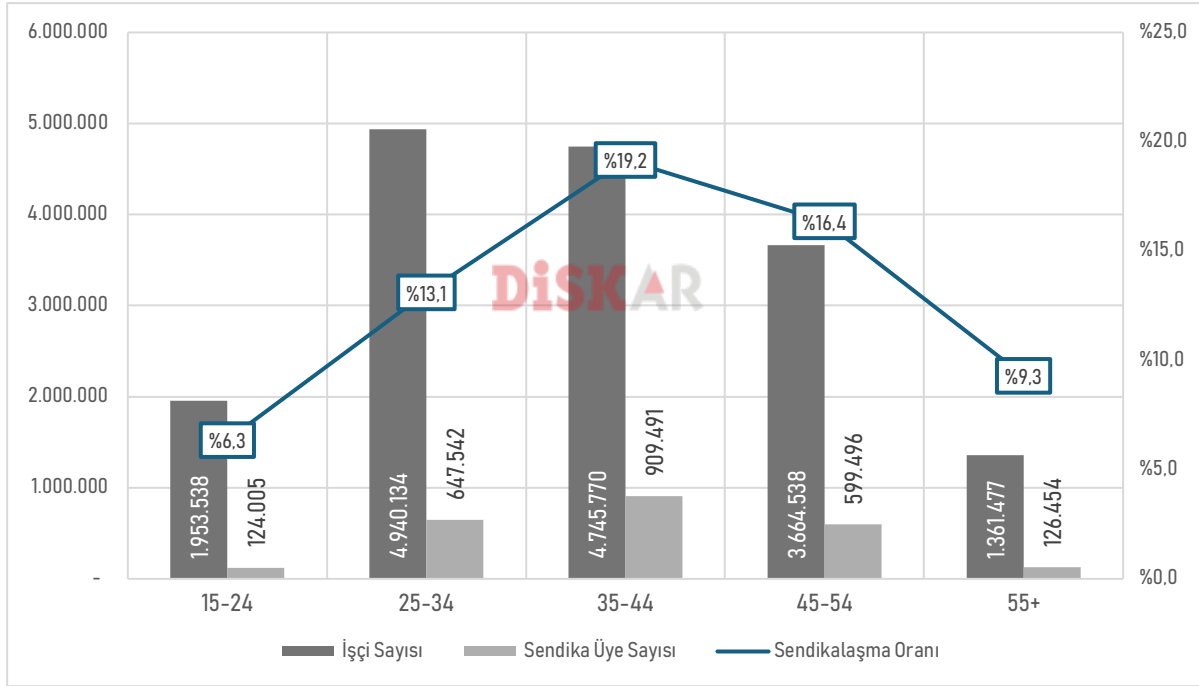
GENÇ İŞÇİLERDE SENDİKALAŞMA

Genç işçiler, işgücü piyasasında güvencesizliği en yoğun deneyimleyen kesimlerden biridir. Düşük ücretler, geçici ve esnek çalışma biçimleri, yüksek işgücü devri ve işsizlik riski, gençlerin sendikal örgütlenmesini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle genç işçilerin sendikalaşma düzeyi oldukça düşüktür. Öte yandan, sendikal hareketin geleneksel örgütlenme biçimleri ve karar alma süreçlerinde gençlerin yeterince temsil edilmemesi, genç kuşakların sendikalarla kurduğu ilişkiyi zayıflatan önemli etkenlerden biridir.

Yaşa göre sendikalaşma oranlarına bakıldığında, örgütlenme düzeyinin yaşla birlikte önce yükseldiği, belirli bir noktadan sonra ise gerilediği görülmektedir (Grafik 5). 15-24 yaş grubundaki yüzde 6,3'lük oran, 25-34 yaş grubunda yüzde 13,1'e, 35-44 yaş grubunda ise yüzde 19,2'ye yükselerek en üst seviyeye ulaşmaktadır. Bu noktadan sonra oran 45-54 yaş grubunda yüzde 16,4'e, 55 yaş ve üzerinde ise yüzde 9,3'e gerilemektedir.

Bu dağılım içinde en dikkat çekici bulgu, en düşük sendikalaşma oranının 15-24 yaş grubunda gözlemlenmesidir. Genç işçilerin sendikalaşma oranı, kadın işçilerden ve işgücü piyasasından çekilmeye başlayan 55 yaş ve üzeri işçilerden dahi düşüktür. 35-44 yaş grubuyla karşılaştırıldığında ise yaklaşık üçte bir düzeyinde kalmaktadır. Bu durum, genç işçilerin güvencesiz, kısa süreli ve sık işyeri değişikliğine dayanan istihdam biçimleri nedeniyle sendikal örgütlülüğünden yapısal olarak dışlandığını göstermektedir.

Grafik 5. Yaş Gruplarına Göre Kayıtlı ve Sendika Üyesi İşçilerin Sayıları ile Sendikalaşma Oranları (Ocak 2026)



Kaynak: ÇSGB, 2026 Ocak İşkolu İstatistikleri Genel Değerlendirme.

<https://ekutuphane.cs.gb.gov.tr/Media/3ochs3te/işkolları-istatistikleri-ocak-2026-e-bülteni.pdf> (Erişim: 22.07.2026).

15-24 yaş arası gençlerde 1 milyon 954 bin işçi bulunmaktadır. Bu işçilerin yalnızca 124 bini sendika üyesidir. Buna göre 15-24 yaş grubu kayıtlı genç işçilerde sendikalaşma oranı yüzde 6,3'tür. Başka bir ifadeyle her 100 kayıtlı genç işçinin yaklaşık 94'ü sendikal korumadan yoksundur. Ocak 2026'da açıklanan yüzde 14,5'lik resmi sendikalaşma oranıyla karşılaştırıldığında gençlerin sendikalaşma oranı yaklaşık 8,2 puan daha düşüktür. Gençlerin kayıt dışı, geçici ve düzensiz işlerde yoğunlaşması dikkate alındığında gerçek sendikalaşma oranının kayıtlı işçilerin sendikalaşma oranının da altında olduğu değerlendirilmelidir.

Gençlerde sendikalaşma oranları işkollarına göre değerlendirildiğinde, 21 işkolunun tamamında gençlerin sendikalaşma oranı, o işkolunun genel sendikalaşma oranının altındadır (Tablo 4). Hiçbir işkolunda gençler genel ortalamayı yakalayamamaktadır. Üstelik aradaki fark, genel sendikalaşmanın nispeten güçlü olduğu işkollarında daha da açılmaktadır: banka, finans ve sigortada 27,2 puan, sağlık ve sosyal hizmetlerde 25,2 puan, genel işlerde 24,5 puan, savunma ve güvenlikte ise 20,8 puanlık bir fark bulunmaktadır. Bu durum, sendikal örgütlenmenin güçlü olduğu işkollarında dahi gençlerin örgütlülük düzeyinin son derece sınırlı kaldığını göstermektedir.

Gençlerde sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkolu yüzde 31,8 ile genel işlerdir. Genel işleri yüzde 25 ile enerji ve yüzde 22,9 ile avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık izlemektedir. Madencilik ve taş ocaklarında oran yüzde 15,8, metalde ise yüzde 14,4'tür.

En düşük genç sendikalaşma oranı ise yüzde 0,9 ile konaklama ve eğlence işlerindedir. İnşaatta oran yüzde 1, iletişimde yüzde 2,8, banka, finans ve sigortada yüzde 3,8'dir. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar ile petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkollarında da oran yüzde 5'in altındadır.

Konaklama, perakende, büro hizmetleri, iletişim ve inşaat gibi alanlar sendikal örgütlenmenin de güç olduğu, gençlerin ilk iş deneyimlerinin, kısa süreli çalışmanın ve işgücü devrinin yaygın olduğu işkollarıdır. Bu yapısal durum gençlerin işyerinde kalıcı bağlar kurmasını, sendikal hakları öğrenmesini ve örgütlenme sürecine katılmasını zorlaştırmaktadır. Deneme süreleri, geçici sözleşmeler, taşeron çalışma, düşük ücretler ve işsizlik tehdidi de genç işçilerin sendika üyeliği konusunda daha fazla baskı hissetmesine ve sendikaların örgütlenme faaliyetlerinde zorluklarla karşılaşmasına yol açmaktadır.

Tablo 4. İşkollarına Göre 15-24 Yaş Gençlerde Sendikalaşma Oranları (Ocak 2026)

İşkolu	Genç İşçi Sayısı	Genç Üye Sayısı	Gençlerin Sendikalaşma Oranı (%)	Genel Sendikalaşma Oranı (%)
Genel işler	46.242	14.703	31,80	56,3
Enerji	22.970	5.750	25,03	33,5
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	18.727	4.299	22,96	23,1
Madencilik ve taş ocakları	15.488	2.448	15,81	21,2
Çimento, toprak ve cam	16.519	2.528	15,30	19,7
Metal	226.813	32.725	14,43	18,4
Savunma ve güvenlik	14.607	1.520	10,41	31,2
Gıda sanayi	94.952	9.474	9,98	12,7
Sağlık ve sosyal hizmetler	74.210	6.042	8,14	33,3
Taşımacılık	74.631	5.181	6,94	9,9
Ağaç ve kâğıt	28.318	1.398	4,94	7,6
Basın, yayın ve gazetecilik	6.720	323	4,81	13,7
Dokuma, hazır giyim ve deri	111.215	4.807	4,32	8,2
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	66.336	2.795	4,21	10,1
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	579.398	22.686	3,92	7,1
Banka, finans ve sigorta	12.869	492	3,82	31
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	31.210	1.088	3,49	8,4
İletişim	28.787	815	2,83	12,1
İnşaat	220.030	2.358	1,07	3,1
Konaklama ve eğlence işleri	263.496	2.573	0,98	4,3
Toplam/Ortalama	1.953.538	124.005	6,35	14,45

Kaynak: ÇSGB'den elde edilen Ocak 2026 işkollarına ve yaş gruplarına göre işçi ve sendika üyesi sayıları. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Sendikal örgütlülüğten ve toplu iş sözleşmesi kapsamından uzak kalan gençler düşük ücret, uzun çalışma süreleri, fazla mesai, işçi sağlığı ve iş güvenliği riskleri, keyfi işten çıkarma ve ayrımcılık karşısında da korunmasız hale gelmektedir. Çalışma yaşamının başlangıcında yaşanan bu hak kayıpları, sonraki yılları da belirleyen kalıcı eşitsizlikler yaratmaktadır.

SENDİKA VE YETKİLİ SENDİKA SAYILARI

Resmi sendikalaşma verilerine göre işçi sendikalarının sayısında 2013 ile 2026 arasında ciddi bir sıçrama yaşanmıştır. Ocak 2013'te 92 işçi sendikası söz konusu iken bu sayı Temmuz 2026'da 246 olmuştur. Ocak 2013'te 92 sendikanın 68'i üç büyük işçi konfederasyonunun üyesidir. Bağımsız ve diğer konfederasyonlara üye sendika sayısı ise 24'tür. Ocak 2026'da ise 246 sendikanın 74'ü üç büyük işçi konfederasyonu üyesi iken 172'si bağımsız veya diğer konfederasyonlara üyedir (Tablo 5).

Tablo 5. Sendika Sayıları (Ocak 2013-Temmuz 2026)

	Ocak 2013	Temmuz 2026
Toplam Sendika Sayısı	92	246
DİSK	18	21
Türk-İş	33	32
Hak-İş	15	21
Bağımsız ve Diğer	24	172
Barajı Aşan Sendika Sayısı	44	60
DİSK	4 (7) (*)	8
Türk-İş	29	31
Hak-İş	9	16
Bağımsız ve Diğer	2	5
Baraj Aşamayan Sendikalar	48	186

Kaynak ve açıklama: ÇSGB tarafından açıklanan İşçi Sendikaları Üye Sayısı Tebliği, DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

(*) 6356 sayılı yasada yer alan muafiyet hükümleri nedeniyle yüzde 1 barajı aşamayan ancak yasada öngörülen koşulları yerine getiren sendikaların işkolu barajından muaf tutulması sağlanmıştır. Tabloda parantez içinde yer alan sayılar muafiyet dahil barajı aşan sendikaları göstermektedir.

İşkolu barajını aşan sendikaların ezici çoğunluğu üç büyük konfederasyon üyesidir. Ocak 2013'te barajı aşan 44 sendikanın 42'si, Temmuz 2026'da ise barajı aşan 60 sendikanın 55'i DİSK, Türk-İş veya Hak-İş üyesidir. Üç büyük konfederasyon dışında barajı aşan sadece beş sendika söz konusudur. DİSK'in barajı aşan sendika sayısı 2013-2026 arasında 4'ten 8'e yükselirken, Türk-İş'in 29'dan 31'e çıkmıştır. Hak-İş üyesi barajı aşan sendika sayısı ise 9'dan 16'ya yükselmiştir.

Türkiye'de sendika sayısında hızlı bir artış yaşanırken yüzde 1'lik işkolu barajı yüzünden yeni kurulan sendikalar toplu pazarlık hakkını kullanamamaktadır. 6356 sayılı yasanın baraj sistemi yeni sendikaların toplu pazarlık sistemine girişini imkansız hale getirmektedir. İşkolu yetkisi olmayan sendikalar toplu pazarlık yapamamakta, örgütlenme aşamasında ise işkolu barajını aşamadıkları için yeni üye kaydetmeleri zorlaşmaktadır. Öte yandan işkollarındaki işçi sayısı açısından da büyük bir asimetri söz konusudur. Bir yandan 4 milyon işçinin çalıştığı işkolu varken öte yandan 100 bin işçinin çalıştığı işkolları söz konusudur. Bu nedenle işkolu barajının etkisi farklı işkollarında oldukça farklı etkiler yaratmaktadır.

İŞÇİ KONFEDERASYONLARININ ÜYE SAYILARI

Türkiye’de işkolu sendikacılığı bir merkezileşme sağlamaktadır. Bunun yanında sendikalı işçilerin yüzde 97’sinin üç büyük işçi konfederasyonuna üye olması bu merkezileşmeyi pekiştirmektedir. 2 milyon 432 bin sendika üyesinin 2 milyon 362 bini DİSK, Türk-İş veya Hak-İş üyesidir (Tablo 6). Ocak 2013 ile Temmuz 2026 arasında işçi sendikalarının üye sayısında yaşanan 1,4 milyonluk artış konfederasyonlar arasında oldukça dengesiz (asimetrik) biçimde dağılmaktadır.

Tablo 6. Konfederasyonların Üye Sayıları (Ocak 2013-Temmuz 2026)

DİSK-AR	Türk-İş	Oran	Hak-İş	Oran	DİSK	Oran	Diğer	Toplam Üye
2013 Ocak	709.162	%71	166.553	%17	100.202	%10	25.754	1.001.671
2013 Temmuz	726.350	%70	176.696	%17	103.156	%10	25.964	1.032.166
2014 Ocak	770.441	%70	191.587	%17	107.858	%10	26.664	1.096.540
2014 Temmuz	788.388	%66	251.232	%21	112.393	%9	37.468	1.189.481
2015 Ocak	820.893	%63	300.630	%23	122.547	%9	53.394	1.297.464
2015 Temmuz	842.322	%59	388.078	%27	143.251	%10	55.405	1.429.056
2016 Ocak	877.587	%58	436.542	%29	144.291	%10	55.633	1.514.053
2016 Temmuz	882.486	%59	447.930	%30	141.940	%9	27.504	1.499.860
2017 Ocak	889.509	%58	488.723	%32	141.729	%9	26.604	1.546.565
2017 Temmuz	907.328	%56	544.566	%34	145.988	%9	25.744	1.623.626
2018 Ocak	925.039	%54	615.301	%36	149.187	%9	24.870	1.714.397
2018 Temmuz	958.618	%53	654.722	%36	160.568	%9	28.247	1.802.155
2019 Ocak	975.300	%52	684.144	%37	171.428	%9	28.166	1.859.038
2019 Temmuz	1.012.277	%53	674.404	%36	178.691	%9	28.798	1.894.170
2020 Ocak	1.018.092	%53	666.303	%35	184.852	%10	48.646	1.917.893
2020 Temmuz	1.021.952	%53	687.790	%35	190.659	%10	45.764	1.946.165
2021 Ocak	1.131.749	%55	711.295	%34	193.866	%9	32.566	2.069.476
2021 Temmuz	1.154.177	%54	730.516	%34	206.640	%10	32.352	2.123.685
2022 Ocak	1.213.439	%55	727.187	%33	212.593	%10	36.426	2.189.645
2022 Temmuz	1.265.438	%55	762.439	%33	220.357	%10	32.051	2.280.285
2023 Ocak	1.269.723	%57	785.297	%35	230.500	%10	45.458	2.230.980
2023 Temmuz	1.312.986	%54	823.308	%34	236.487	%10	49.159	2.421.940
2024 Ocak	1.349.209	%54	845.512	%34	245.636	%10	55.086	2.495.423

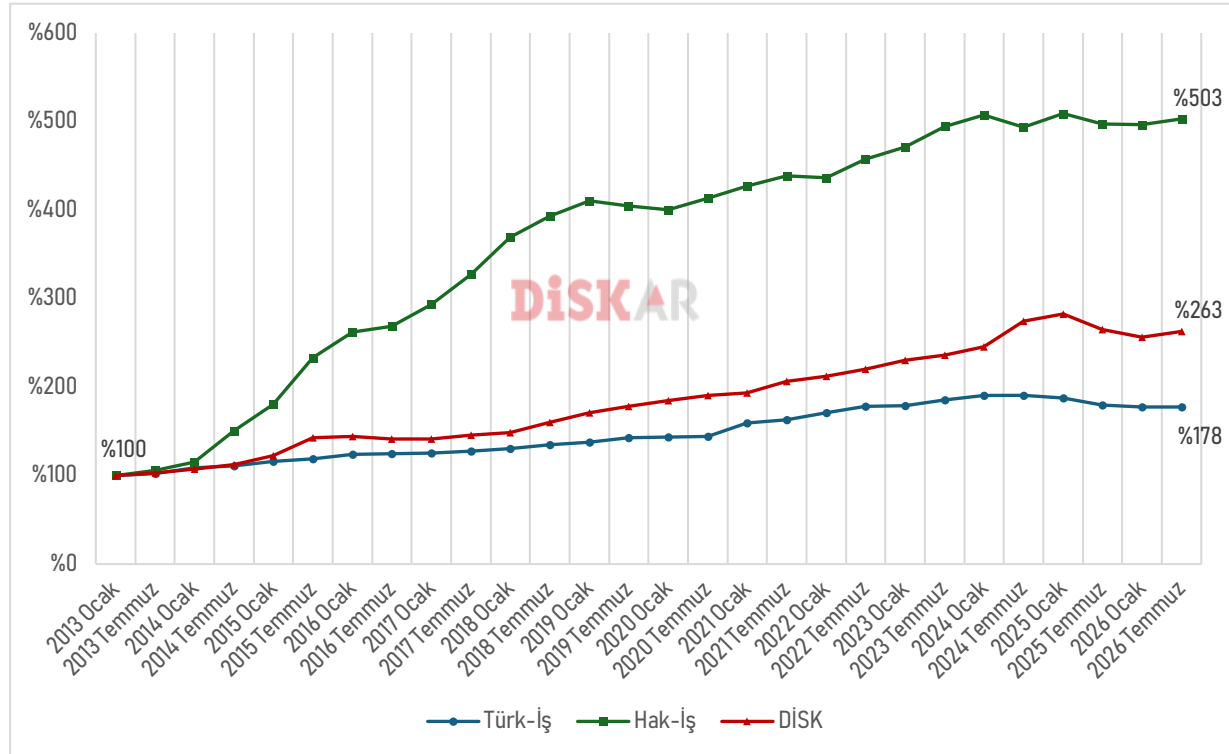
DİSK-AR	Türk-İş	Oran	Hak-İş	Oran	DİSK	Oran	Diğer	Toplam Üye
2024 Temmuz	1.352.055	%54	821.759	%33	274.716	%11	63.800	2.512.330
2025 Ocak	1.330.187	%53	847.841	%33	283.171	%11	63.328	2.524.547
2025 Temmuz	1.272.495	%52	828.005	%34	265.727	%11	63.300	2.429.527
2026 Ocak	1.257.325	%52	827.053	%34	256.829	%11	72.583	2.413.790
2026 Temmuz	1.260.109	%52	838.266	%34	263.282	%11	71.132	2.432.789

Kaynak ve açıklama: ÇSGB istatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Diğer kategorisi içinde bağımsız sendikalar ve diğer konfederasyonlar yer almaktadır.

Ocak 2013-Temmuz 2026 arası sendikalaşma istatistiklerine bakıldığında Türk-İş'in 709 bin olan üye sayısı 551 bin artarak 1 milyon 260 bine yükselmiştir. Türk-İş'in üye artış oranı yüzde 77,7'dir. Hak-İş ise 2013 ile 2026 arasında 672 bin yeni üye kaydetmiştir. 2013'te 166 bin olan Hak-İş'in üye sayısı Temmuz 2026'da 838 bine ulaşmıştır. Hak-İş'in üye artış oranı yüzde 403,3 olmuştur. DİSK'in 2013 Ocak ayında 100 bin olan üye sayısı ise 163 bin artarak Ocak 2026'da 263 bine yükselmiştir. DİSK'in üye artış oranı yüzde 162,8'dir. Bağımsız sendikaların ve diğer küçük konfederasyonların üye sayısı ise büyük ölçüde aynı kalmıştır.

2013 Ocak ve 2026 Temmuz arasında sendika üyeliğinde yaşanan 1 milyon 431 bin kişilik artışın konfederasyonlar arasındaki dağılımı oldukça dengesiz (asimetrik) bir tablo sergilemektedir. 2013-2026 döneminde sendikalara yeni üye olan 1,4 milyon işçinin 672 bini Hak-İş'e, 551 bini Türk-İş'e ve 163 bini DİSK'e bağlı sendikalara üye olmuştur. Böylece 2013-2026 arası sendikalara yeni üye olan işçilerin yüzde 46,9'u Hak-İş, yüzde 38,5'i Türk-İş ve yüzde 11,4'ü DİSK bünyesine katılmıştır.

Grafik 6. Konfederasyonların Büyüme Endeksleri (2013 Ocak-2026 Temmuz) (2013 Ocak:100)



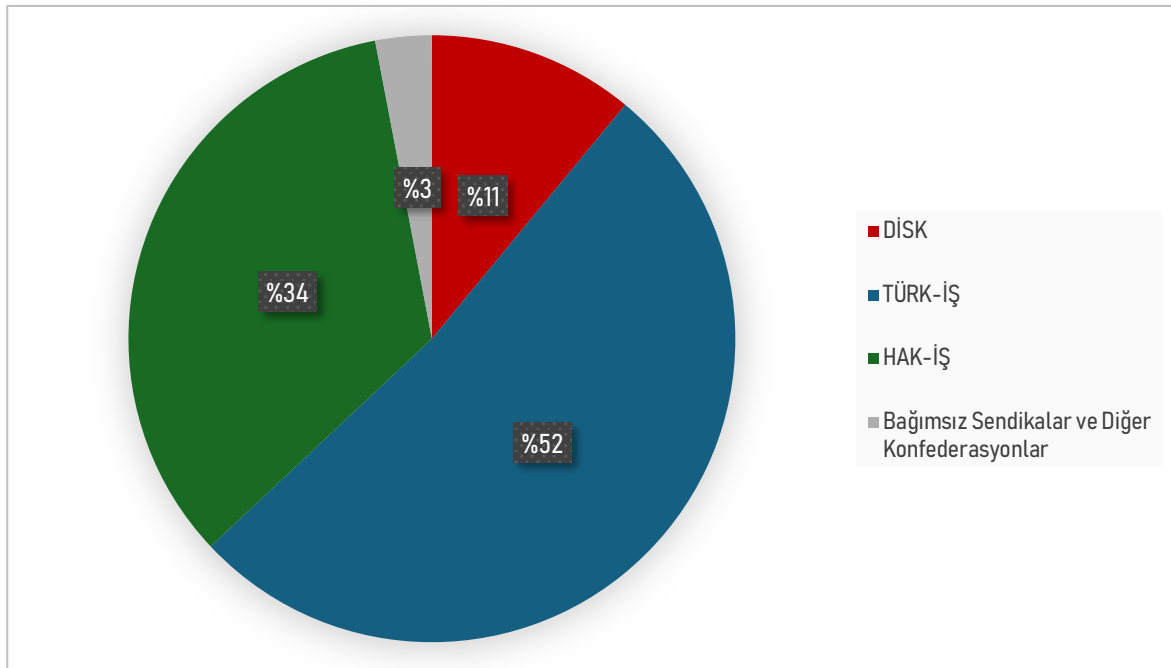
Kaynak: ÇSGB istatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Konfederasyonların üye artış oranlarında ise çok daha çarpıcı bir tablo ortaya çıkmaktadır. 2013'ten bu yana sendikalı işçi sayısında yüzde 142,9 oranında bir artış yaşanmıştır. Ancak bu artış oranı konfederasyonlara oldukça farklı yansımıştır. 2013-2026 arası Türk-İş üye sayısını yüzde 78 oranında artırırken, DİSK'in üye sayısındaki artış yüzde 163 olmuştur. Ancak olağan dışı ve "mucizevi" artış Hak-İş üyeliklerinde yaşanmıştır. Hak-İş, 2013-2026 arasında üye sayısını yüzde 403 oranında artırmıştır (Grafik 6).

Hak-İş'in üye sayısındaki artışın ezici çoğunluğunun kamudaki taşeron işçilerin sendikalaşmasından kaynaklandığı ve genel işler ile sağlık ve sosyal hizmet işkollarında yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu ve belediyelerde kamu taşeron işçilerinin merkezi idare ve belediye şirketlerine alınmasının ardından Hak-İş üye sayısını artırmıştır. Hak-İş'in genel işler yanında büro, banka-finans, güvenlik ve sağlık-sosyal hizmet işkolları gibi kamu kurumlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu taşeron işçilerinin ve kamu kurumlarındaki işçilerin yoğun olarak Hak-İş'e üye olmasında siyasal iktidar tarafından sağlanan koruma ve kollamanın rolü büyüktür.

Temmuz 2026 itibarıyla sendikalı işçilerin konfederasyon düzeyinde dağılımında Türk-İş yüzde 52'lik pay ile ilk konfederasyon olma özelliğini korumaktadır. Hak-İş yüzde 34 ile ikinci konfederasyon iken DİSK sendikalı işçiler arasında yüzde 11'lik temsil oranı ile üçüncü konfederasyon durumundadır (Grafik 7).

Grafik 7. Sendikalı İşçilerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (Temmuz 2026)



Kaynak: ÇSGB istatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Sendikalaşma oranı tek başına işçilerin sendikal haklardan ne ölçüde yararlandığını göstermez. Türkiye’de bir işçinin sendikaya üye olması, o işçinin toplu iş sözleşmesinden (TİS) yararlandığı anlamına gelmez. İşkolu ve işyeri barajları, TİS yetki sürecinin uzaması, örgütlenme girişimleri sırasında yaşanan işten çıkarmalar ve toplu sözleşme sürecinin sık sık tıkanması nedeniyle sendikalı işçi sayısı ile TİS kapsamındaki işçi sayısı arasında ciddi bir makas bulunmaktadır. Bu nedenle sendikal örgütlenmenin gerçek görünümünü anlayabilmek için sendikalaşma oranının ötesine geçip TİS kapsamına bakmak gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesi kapsamı sendikalı işçilerin sendikal hakları ne ölçüde kullanabildiğini göstermektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan sendikalı işçinin gerçek bir sendikal korumadan yararlandığını söylemek mümkün değildir. O nedenle gerçek sendikalaşma ölçütü toplu iş sözleşmesi kapsamıdır.

Türkiye’de TİS kapsamı ÇSGB tarafından toplu iş sözleşmesinden yararlanan tüm işçilerin (sendika üyeleri ve dayanışma aidatı verenler) sigortalı işçilere oranıyla hesaplanmaktadır. ÇSGB’nin kullandığı yöntem yalnızca sigortalı işçileri esas alması nedeniyle TİS kapsamını olduğundan yüksek göstermektedir. Oysa TİS kapsamının gerçek ölçütü TİS’ten yararlanan sendika üyelerinin tüm işçilere oranı olmalıdır. DİSK-AR, hesaplamalarında bu yöntemi kullanmaktadır. Dolayısıyla DİSK-AR, ÇSGB’nin hesapladığı resmi TİS kapsamı verilerinin dışında fiili TİS kapsamını hesaplamaktadır. Bu yöntem hem kayıtdışı istihdamı dikkate alması hem de TİS’in işçi sınıfı içindeki gerçek yaygınlığını göstermesi bakımından daha isabetlidir.

Bu bölümde TİS kapsamı üç farklı boyutuyla ele alınmaktadır. İlk olarak Türkiye’de TİS kapsamına bakılmakta, kamu ve özel sektör değerlendirilmekte, iki sektör arasındaki yapısal farkın büyüklüğü ortaya konmaktadır. İkinci olarak TİS kapsamı işkolu bazında incelenmekte, hangi işkollarında toplu sözleşme düzeninin güçlü hangilerinde ise neredeyse yok denecek kadar zayıf olduğu gösterilmektedir. Son olarak Türkiye’deki TİS kapsama oranı diğer ülkelerdeki toplu pazarlık kapsamıyla kıyaslanmakta ve Türkiye’nin bu alandaki konumu ortaya konmaktadır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMI

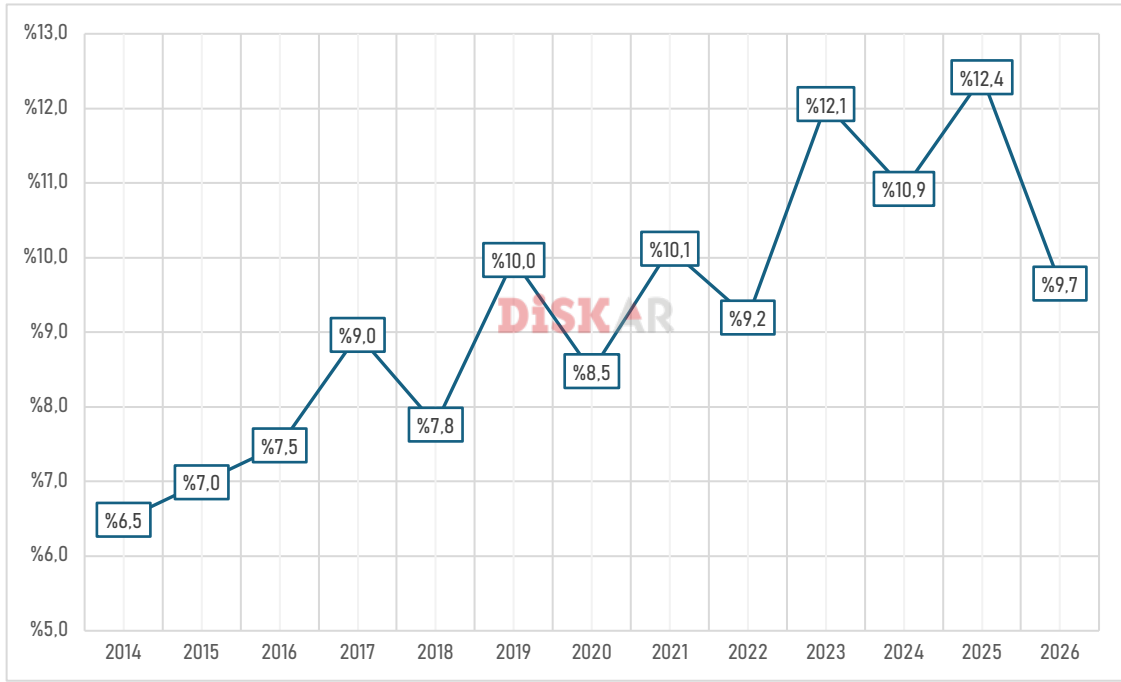
2026 itibarıyla TİS kapsama oranı dibe vurmuş durumdadır. 2014 yılında yüzde 6,5 olan tüm işçilerde TİS kapsama oranı, 2026 yılında yüzde 9,7’ye ulaşarak on iki yılda yalnızca 3,2 puan yükselmiştir (Grafik 8). TİS kapsamı, 2014-2026 döneminde inişli çıkışlı bir seyir izlemektedir. Örneğin TİS kapsama oranı 2017’de yüzde 9’a çıktıktan sonra 2018’de yüzde 7,8’e gerilemiş, 2021’de yüzde 10,1’e çıktıktan sonra 2022’de yüzde 9,2’ye gerilemiştir. Benzer bir iniş-çıkış 2023-2025 döneminde de görülmektedir. Oran 2023’te yüzde 12,1’e yükselmiş, 2024’te yüzde 10,9’a gerilemiş, 2025’te ise yeniden yüzde 12,4 değerine ulaşmıştır.

Son 12 yılda en yüksek oranın yüzde 12,4 düzeyinde kalması dikkat çekicidir. 2025’te dahi her 100 işçinin yalnızca 12’si TİS kapsamındadır. Bu durum işçilerin sendikal haklardan fiilen ne kadar sınırlı biçimde yararlanabildiğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Sendikalı işçi sayısındaki artışın toplu pazarlık kapsamına aynı oranda yansımaması, örgütlenmenin toplu pazarlık hakkına dönüşmesini

engelleyen yapısal faktörlerin (işkolu ve işyeri barajları, yetki süreçlerindeki gecikmeler) etkisini göstermektedir.

2026 Haziran itibarıyla Türkiye’de 22 milyon 768 bin kişi ücretli, maaşlı, yevmiyelidir. 4 milyon 79 bin civarındaki memur sayısı çıkarıldığında (Mart 2026) Türkiye’de işçi sayısı 18 milyon 689 bin olmaktadır. Haziran 2026 itibarıyla TİS kapsamındaki sendika üyelerinin sayısı ise 1 milyon 804 bin civarındadır. Böylece TİS kapsamı bu dönemde yüzde 9,7 olmaktadır.

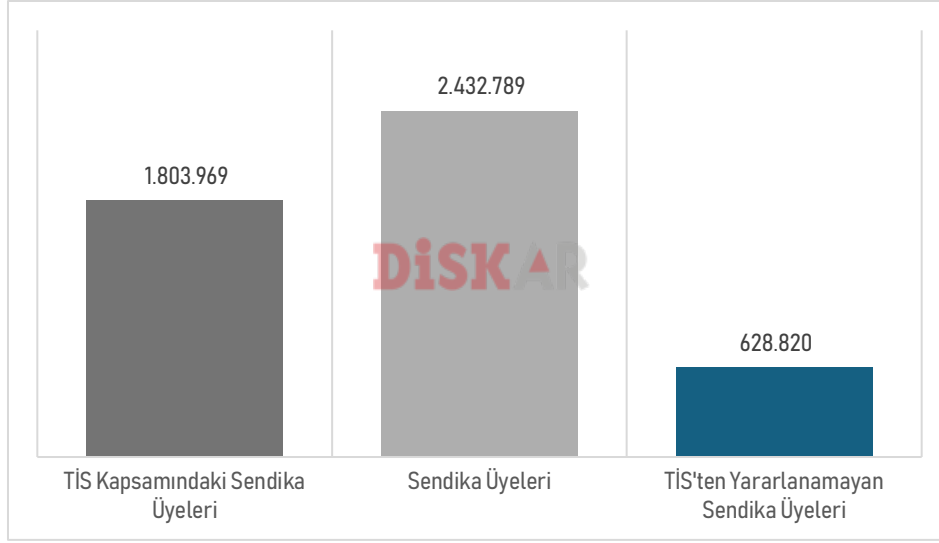
Grafik 8. Yıllara Göre TİS Kapsama Oranı (2014-2026) (Yüzde)



Kaynak: TİS kapsamındaki üye sayısı ÇSGB’den talep edilmiştir. SBB, Kamu İstihdamı, ilgili yılların haziran ayları. TÜİK İşgücü İstatistikleri, yıllara göre ücretli, maaşlı, yevmiyeli, 2026 için verileri 1. çeyrek. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. 2026 TİS verisi Ocak-Haziran’dır.

Temmuz 2026 itibarıyla Türkiye’de 2 milyon 433 bin kişinin sendika üyesi olmasına karşın toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendika üyelerinin sayısı 1 milyon 804 bindir. Sendika üyelerinin 629 bini TİS’ten yararlanamamaktadır. Böylece sendika üyelerinin yüzde 74,1’i toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirken yüzde 25,8’i toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındadır (Grafik 9). Başka bir deyişle her 4 sendika üyesinin 1’i toplu pazarlık hakkından mahrumdur. Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan sendika üyelerinin esasen özel sektörde olduğunu söylemek mümkündür.

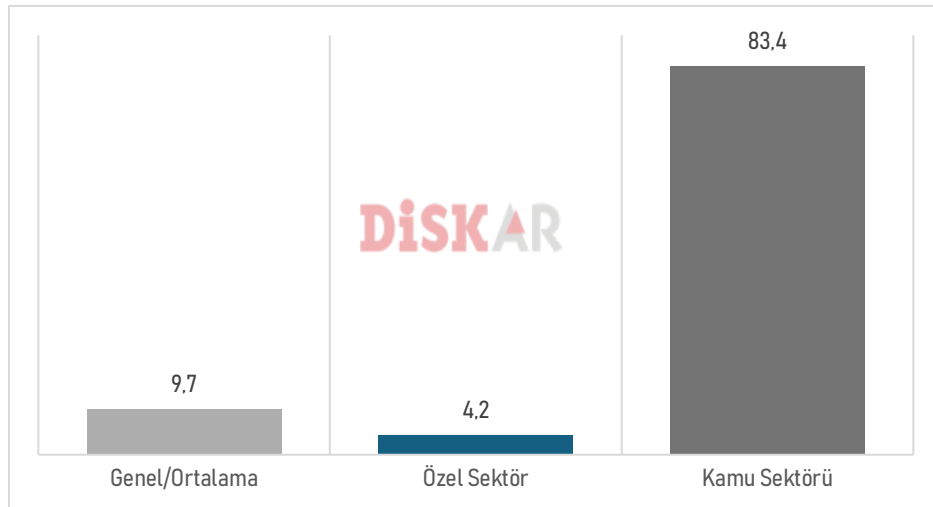
6356 sayılı Yasa’da öngörülen yüzde 1’lik işkolu barajını aşamayan sendikaların sayısının yüksekliği, işletme ve işyeri barajları, anti-demokratik TİS yetki mekanizması ile kamu taşeron işçileri için imzalanan TİS’lerin sona ermesi ve 696 sayılı KHK gereği kamuya veya belediye şirketlerine geçirilen işçilerin 2020 yılı ortalarına kadar TİS hakkından mahrum edilmesi gibi faktörler nedeniyle sendikalı işçilerin önemli bir bölümü TİS süreçlerinden faydalanamamaktadır. Sendika üyeliği sonrası yetki sürecinin uzaması, sendikanın yetki alamaması, TİS sürecinin uzaması, sendika üyesi işçinin işten çıkarılması gibi nedenler de TİS hakkını sınırlandırmaktadır.

Grafik 9. Sendika Üyeleri İçinde Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı (Temmuz 2026) (Yüzde)

Kaynak: ÇSGB Sendikalaşma İstatistikleri, Temmuz 2026. ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri e-Bülten, Haziran 2026. <https://csgb.gov.tr/yayinlar/calisma-hayati-istatistikleri-e-bulteni/temmuz-2026/ucret-ve-sendikal-istatistikler.html> (Erişim: 24.07.2026). DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

KAMUDA VE ÖZEL SEKTÖRDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

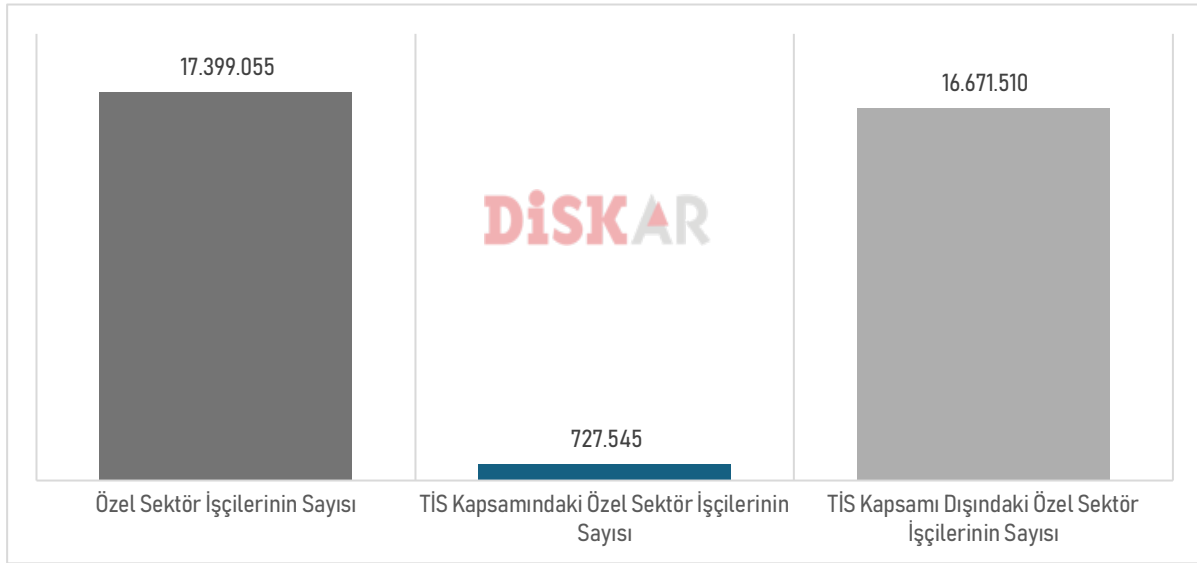
Kamu ve özel sektör arasındaki TİS kapsamı arasındaki fark çarpıcı boyutlara ulaşmaktadır. Haziran 2026 itibarıyla sendika üyeliği bazında hesaplanan TİS kapsama oranı kamu sektöründe yüzde 83,4 iken özel sektörde yalnızca yüzde 4,2'dir (Grafik 10). Başka bir ifadeyle kamuda TİS kapsamı özel sektörün yaklaşık 20 katıdır. Dayanışma aidatı ile yararlananlar da hesaba katıldığında kamu sektöründe TİS kapsama oranı yüzde 99,9'a yükselirken özel sektörde bu oran yalnızca 1,4 puan yükselerek yüzde 5,6 olmaktadır. Genel ortalamanın (yüzde 9,7) özel sektöre çok daha yakın, kamu sektöründen ise çok uzak kalması, toplu pazarlık düzeninin fiilen kamu sektörüne sıkışmış durumda olduğunu; özel sektörde ise TİS kapsamının istisnai bir durum haline geldiğini göstermektedir.

Grafik 10. Sektörlere Göre TİS Kapsama Oranı (2026) (Yüzde)

Kaynak: SBB, Kamu İstihdamı, 2026 Mart. TÜİK İşgücü İstatistikleri, göre ücretli, maaşlı, yevmiyeli, 2026 1. çeyrek. ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri e-Bülten, Haziran 2026. <https://csgb.gov.tr/yayinlar/calisma-hayati-istatistikleri-e-bulteni/temmuz-2026/ucret-ve-sendikal-istatistikler.html> (Erişim: 24.07.2026). DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Türkiye’de 17 milyon 399 bin 55 özel sektör işçisinden yalnızca 727 bin 545’i TİS kapsamındadır. 16 milyon 671 bin 510 özel sektör işçisi ise herhangi bir toplu sözleşmenin sağladığı ücret, çalışma koşulu ve sosyal hak güvencesinden tamamen yoksun biçimde çalışmaktadır (Grafik 11). Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışan her 100 işçiden yalnızca 4’ü toplu iş sözleşmesinin koruması altındadır; geriye kalan 96’sı bireysel iş sözleşmesinin sunduğu asgari güvenceyle sınırlı kalmaktadır. Bu tablo, Türkiye’de toplu iş sözleşmesi düzeninin özel sektörde adeta yok denecek kadar zayıf bir istisna haline geldiğini; sendikal örgütlenmenin önündeki yapısal engellerin yalnızca oransal değil, on milyonlarca işçiyi doğrudan etkileyen somut bir hak kaybına dönüştüğünü bir kez daha ortaya koymaktadır.

Grafik 11. Özel Sektörde Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı



Kaynak: SBB, Kamu İstihdamı, 2026 Mart. TÜİK İşgücü İstatistikleri, göre ücretli, maaşlı, yevmiyeli, 2026 1. çeyrek. ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri e-Bülten, Haziran 2026. <https://csgb.gov.tr/yayinlar/calisma-hayati-istatistikleri-e-bulteni/temmuz-2026/ucret-ve-sendikal-istatistikler.html> (Erişim: 24.07.2026).

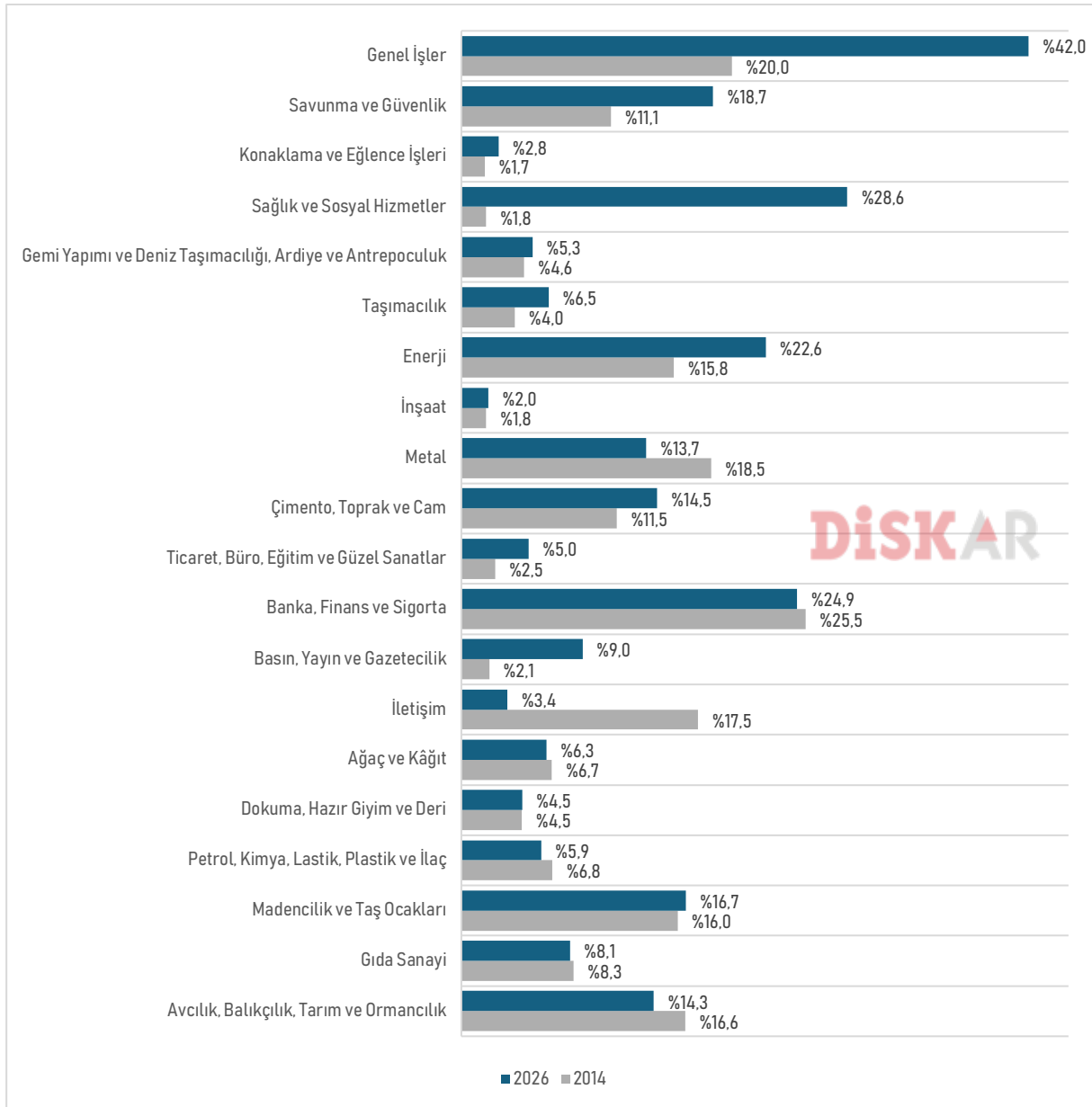
DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Bu tablo, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin bir yansımasını göstermektedir. İşgücünün büyük çoğunluğunun bulunduğu sektörde toplu sözleşme örgütlenme özgürlüğünün önündeki engeller yüzünden neredeyse hiç işlemezken, görece küçük bir işçi kitlesini kapsayan kamu sektöründe toplu pazarlık düzeni büyük ölçüde işlevini sürdürmektedir. Bu durumun başlıca nedenleri arasında özel sektörde işkolu ve işyeri barajlarının aşılmasındaki güçlükler, örgütlenme girişimlerine karşı işten çıkarmalar, TİS yetki süreçlerinin uzaması ve sık yaşanan hukuki itirazlar sayılabilir.

İŞKOLLARINA GÖRE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

2014-2026 döneminde işkollarına göre TİS kapsamında farklılıklar görülmektedir. Bazı işkollarında TİS kapsamı hızla büyürken, bazılarında ise neredeyse yok olma noktasına gelmiştir.

En büyük artış sağlık ve sosyal hizmetlerde yaşanmıştır (Grafik 12). TİS kapsamı yüzde 1,8’den yüzde 28,6’ya çıkmıştır. Genel işler işkolunda da kapsam yüzde 20’den yüzde 42’ye yükselmiş, bu işkolu en yüksek TİS kapsamına sahip işkolu haline gelmiştir. Enerji, savunma-güvenlik ve basın-yayın-gazetecilik işkollarında da belirgin artışlar görülmektedir.

Grafik 12. İşkollarına Göre TİS Kapsamı (2014-2026)

Kaynak ve açıklama: İşkollarına göre TİS kapsamı ÇSGB'den talep edilmiştir. İşkollarına göre işçi sayıları Bakanlık tebliğlerinden alınmıştır, kayıtlı işçileri esas almaktadır. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

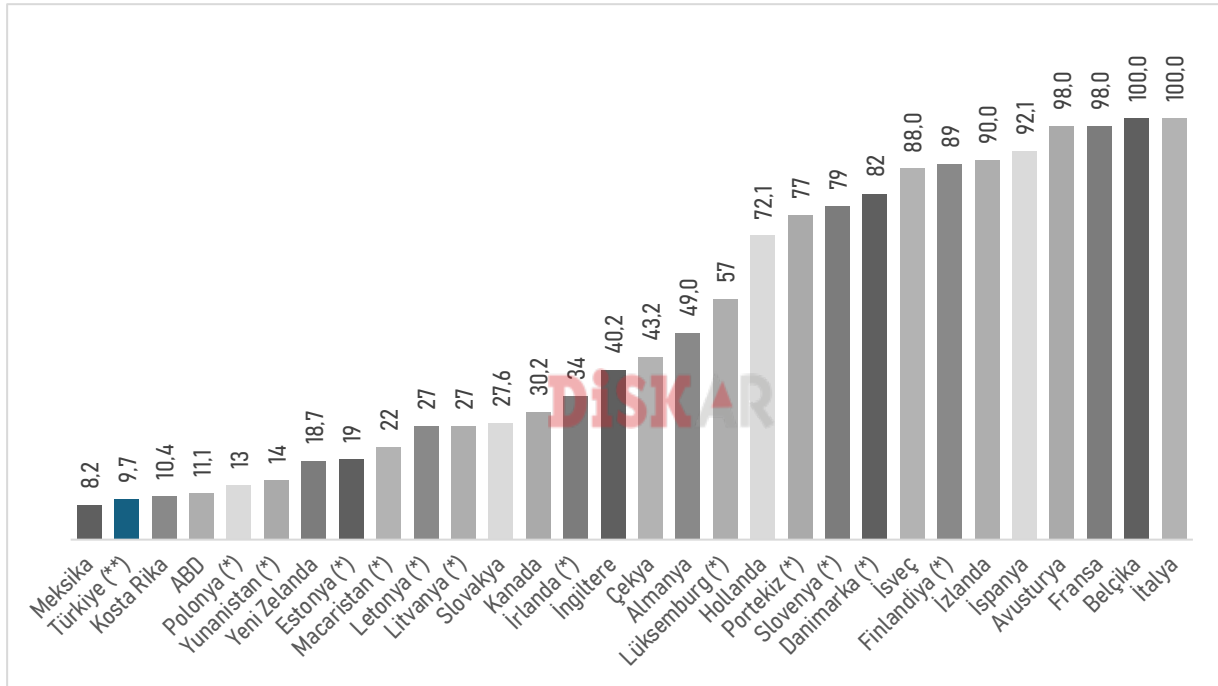
Buna karşılık iletişim işkolunda tablo tam tersidir. TİS kapsamı yüzde 17,5'ten yüzde 3,4'e düşmüştür. Metal işkolunda da kapsam gerilemiş, yüzde 18,5'ten yüzde 13,7'ye düşmüştür. İnşaat ve konaklama-eğlence işkolları ise on iki yıl boyunca hep en düşük düzeyde seyretmiştir. İnşaat TİS kapsamı yüzde 1,8'den ancak yüzde 2'ye çıkabilmiş, konaklama-eğlence ise yüzde 1,7'den yüzde 2,8'e yükselmiştir. Dokuma-hazır giyim-deri işkolunda ise oran on iki yılda neredeyse hiç değişmeden yüzde 4,5'te sabit kalmıştır.

Bu tablo, işkolları arasındaki eşitsizliğin zamanla daha da derinleştiğini göstermektedir. 2014'te en yüksek ve en düşük TİS kapsamlı işkolu arasındaki fark 24 puan iken, 2026'da bu fark 40 puana yaklaşmıştır. Toplu sözleşme düzeni bazı işkollarında güçlenirken, inşaat ve konaklama gibi sendikalaşma oranlarının da kısıtlı olduğu işkollarında neredeyse hiç ilerleme kaydedememiştir.

OECD ÜLKELERİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMI

Türkiye OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında TİS kapsamında en sonlarda olduğu görülmektedir. Yüzde 9,7'lik TİS kapsama oranıyla Türkiye, 27 ülke arasında yalnızca Meksika'nın (yüzde 8,2) önünde, sondan ikinci sırada bulunmaktadır (Grafik 13). Kosta Rika (yüzde 10,4) ve ABD (yüzde 11,1) gibi toplu pazarlık geleneği görece zayıf kabul edilen ülkeler dahi Türkiye'nin önünde yer almaktadır. Listenin üst sıralarında bulunan Hollanda (yüzde 72,1), Portekiz (yüzde 77) ve İsveç (yüzde 88) gibi ülkelerle Türkiye arasındaki fark 7-9 katına, toplu sözleşme kapsamının neredeyse evrensel olduğu Avusturya, Fransa, Belçika ve İtalya (yüzde 98-100) ile aradaki fark ise 10 katın üzerine çıkmaktadır.

Grafik 13. OECD Ülkelerinde TİS Kapsamı (Yüzde)



Kaynak: OECD Data, Collective Bargaining Coverage, 2024. [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=.&pd=2000,&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=.&pd=2000,&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) (Erişim: 27.07.2026). Veriler 2024 yılına aittir.

(*) ile işaretli ülkelerin verileri ILO, Statistics on Collective Bargaining, <https://www.etui.org/publications/road-80-collective-bargaining-coverage> (25 Kasım 2025). Kaynağından alınmıştır, 2025 yılına aittir.

(**) Türkiye verisi 2026'dır. OECD, ülkelerin resmi kuruluşlarından gelen verileri derlemektedir. ÇSGB'nin Türkiye için açıkladığı TİS kapsamı verisi yüzde 12,7'dir ancak DİSK-AR'ın hesaplaması bu oranın yüzde 9,7 olduğunu göstermektedir.

III.

GREVLER

Grev hakkı, sendikal örgütlülüğün ve toplu pazarlığın en somut güvencesi, işçi sınıfının işveren karşısındaki pazarlık gücünün ölçüsüdür. Bir ülkede grev sayısının, greve katılan işçi sayısının ve grevde geçen işgünü sayısının seyri, işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını ne kadar etkili kullanabildiğini, dolayısıyla endüstriyel demokrasi ve sendikal hakların mevcut durumunu gösterir. Türkiye’de bu göstergeler son 46 yıllık dönemde köklü bir gerilemeye işaret etmektedir.

Bu gerilemenin başlangıç noktası 12 Eylül 1980 askeri darbesidir. Darbe ile birlikte tüm grev ve lokavtlar durdurulmuştur. Bu süreçte 178 işyerindeki grevler –ki bunların büyük çoğunluğu DİSK’e bağlı sendikalar tarafından uygulanıyordu– zorla sona erdirilmiş ve grev hakkı tam dört yıl boyunca fiilen ortadan kaldırılmıştır.³ 12 Eylül rejiminin grev hakkını fiilen yok eden uygulamaları AKP döneminde de büyük ölçüde korunmuş hatta derinleştirilmiştir. Günümüzde grev yoğunluğu giderek gerilemektedir.

Bu bölümde Türkiye’de grev olgusunun güncel görünümü, tarihsel bir perspektifle ve çok yönlü biçimde ele alınmaktadır. İlk olarak grev sayısı, greve katılan işçi sayısı ve grevde geçen işgünü sayısındaki yıllar içindeki değişim incelenmekte, ardından bu eğilimlerin kamu ve özel sektör arasında nasıl farklılaştığı ortaya konmaktadır. Son olarak Türkiye’deki durum dünya ülkelerinin verileriyle karşılaştırmalı olarak değerlendirilerek grev hakkının ülkemizde ne ölçüde aşıldığı somut biçimde gözler önüne serilmektedir.

GREV SAYISI, GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI, GREVDE GEÇEN İŞGÜNÜ SAYISI

1980’den günümüze greve katılan işçi sayısı ve grevde geçen işgünü sayısında ciddi bir gerileme söz konusudur. 12 Eylül öncesi dönemde 1980 yılının ilk 9 ayında 70 bini aşkın işçi greve çıkarken, 5,4 milyon işgünü grevde geçmişti. Bu, işçi başına ortalama 77 günlük bir grev sürecini göstermektedir.

1980 yılında grev yoğunluğu (1000 sigortalı işçi başına grevde geçen işgünü) 2.453’tü (Tablo 7, Grafik 14).⁴ 12 Eylül 1980 ile 1984 arasında grev ve toplu pazarlık hakları askıya alındığı için bu dönemde greve çıkılamadı.

Grev hakkı 1984 yılından itibaren yeniden uygulanmaya başladı. ANAP’lı yıllarda (1984-1991) işçi hareketi canlılığını korumaya devam etti. Ancak grev yoğunluğu ciddi bir düşüşle 621’e geriledi. ANAP döneminde yıllık ortalama 55 binden fazla işçi grevlere katılırken, grevde geçen işgünü ortalama 1 milyon 810 bin oldu.

³ DİSK-AR (2025). 12 Eylül İşçi Haklarını Nasıl Yok Etti?, <https://arastirma.disk.org.tr/?p=13178> (Erişim: 20.07.2026).

⁴ 1980 öncesi grevlerle ilgili resmi istatistiki veriler oldukça hatalıdır. Devlet kurumları (DİE, DPT, Çalışma ve Maliye Bakanlıkları) tarafından o yıllarda yayımlanan veriler arasında ciddi tutarsızlıklar vardır. ÇSGB tarafından 1980’lerin ortalarından beri kullanılan 1980 öncesine ilişkin grev verileri serisi ve özellikle de 1980 yılına ait grevde geçen işgünü verileri son derece eksik ve hatalıdır. 1980 öncesine ait bakanlık verilerinin metodolojisi belli değildir. Bu nedenle 1980 öncesine ait resmi grev istatistikleri dikkate alınmamıştır. 1980 öncesi grev verileri Tunç Tayanç ve diğerleri (1987), Türkiye’de Yapılan Grevlerin Nicel ve Nitel Değerlendirmesi (1963-1980), İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları adlı çalışmadan alınmıştır.

Tablo 7. Dönemlere Göre Grevler (1980-2025) (Yıllık Ortalama)

DİSKAR	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevde Geçen İşgünü Sayısı	Sigortalı İşçi Sayısı	Grev Yoğunluğu*
1980 (9 Ay)⁵	70.332	5.408.618	2.205.000	2.453
12 Eylül Askeri Cunta Dönemi (1981-1983)	-	-	2.273.000	-
ANAP Dönemi (1984-1991)	55.175	1.809.511	2.913.000	621
Koalisyonlar Dönemi (1992-2002)	30.385	770.566	4.601.000	167
AKP Dönemi (2003-2025)	4.669	197.189	15.228.000	13

Kaynak ve açıklama: 1980 öncesi grev verileri Tunç Tayanç (1987), Türkiye’de Yapılan Grevlerin Nicel ve Nitel Değerlendirmesi (1963-1980), İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları adlı çalışmadan alınmıştır. 1984 ve sonrası grev verileri ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) çalışma istatistiklerinden alınmıştır. Sigortalı işçi sayıları Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerinde alınmıştır. Hesaplamalar DİSK-AR tarafından yapılmıştır. Ayrıca bakınız bir önceki dipnot.

* 1.000 işçi başına grevde geçen işgünü sayısı

1984-1987 yılları arasında zayıf bir grev eğilimi söz konusu iken gerçek ücretlerdeki düşüşler nedeniyle 1987’den itibaren bir artış gerçekleşmiştir. 1987, 1988 ve 1989’da yıllık ortalama 30 bin işçinin katıldığı grevler söz konusudur. 1989 Bahar Eylemleri ile birlikte ise özellikle kamu işçilerinin başını çektiği bir grev dalgası yaşanmış, grev eğilimi 1989-1995 arasında ciddi bir artış göstermiştir. 1990 ve 1991 yıllarında ortalama 160 binin üzerinde işçinin katıldığı grevler gerçekleşmiştir.

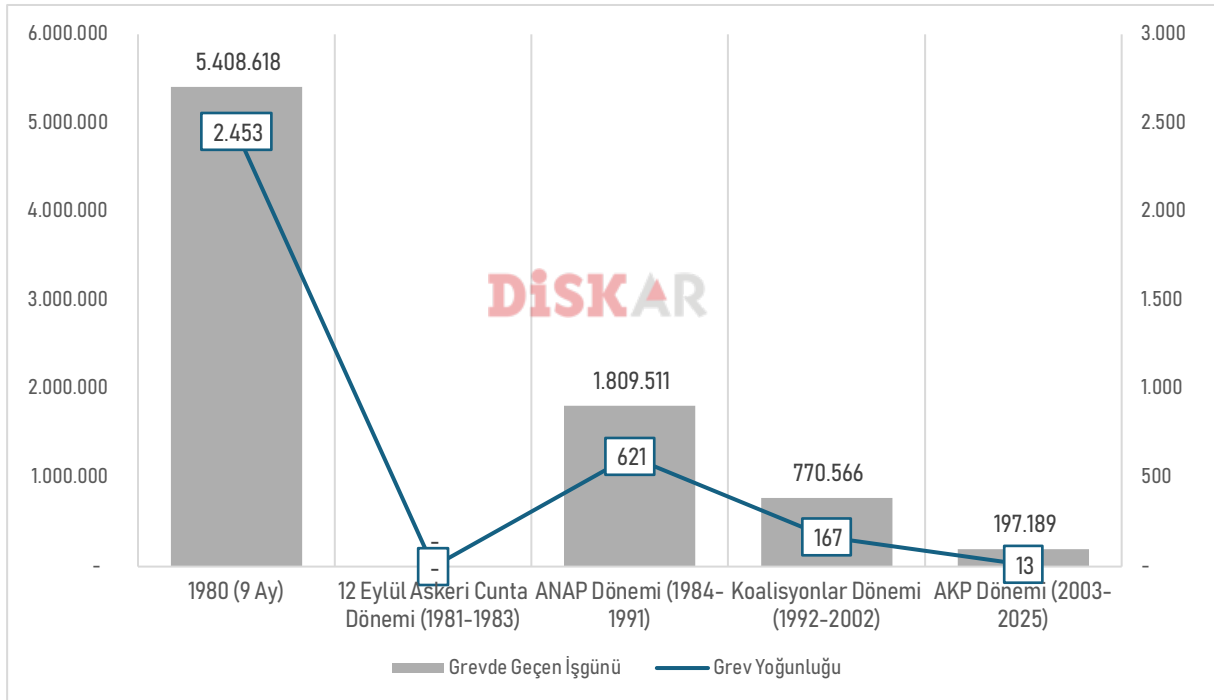
1995 yılına kadar geçen süre, iş uyuşmazlıklarının oldukça yoğun olduğu bir dönemdir. 1995 yılında ise greve katılan işçi sayısı 200 bine yaklaşmıştır. Bu Türkiye tarihindeki en yüksek grevci işçi sayısıdır.

1995 yılında kamu sektöründe 180 bine yakın işçiyi kapsayan grevlerin ardından, grev sayısında da greve katılan işçi sayısında da düşüş eğilimi başlamıştır. Grev eğilimindeki düşüşte sendikalı işçi sayısındaki azalma, kamu istihdamının daralması ve grev erteleme uygulamalarının yaygınlaşması etkili olmuştur. Grev ertelemelerinin, grev eğiliminin azalmasında kilit bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Dönem boyunca 22 erteleme kararnamesi ile 300 bin işçiyi kapsayan 506 grev ve grev kararı ertelenmiştir.

1992-2002 yıllarına denk gelen koalisyon hükümetleri döneminde ise grevci işçi sayısı yıllık ortalama 30 bin civarında gerçekleşirken, grevde geçen işgünü sayısı 770 bin oldu. Grev yoğunluğu ise 167 olarak gerçekleşti.

AKP döneminde ise grevler dibe vurdu. Grevci işçi sayısı yıllık ortalama 4-5 bin düzeyine düşerken, grevde geçen işgünü sayısı yıllık ortalama 197 bine geriledi. Grev yoğunluğu ise 13’e düştü.

⁵ Bakanlık verilerinde greve katılan işçi sayısı 1980 yılında 84 bin olarak belirtilmiştir. Grevde geçen işgünü sayısı ise 1,3 milyon olarak hesaplanmıştır. 1980 yılındaki grevlere katılan işçi sayısı ve ortalama grev uzunluğu dikkate alındığında burada ciddi bir tutarsızlık olduğu görülmektedir.

Grafik 14. Dönemlere Göre Grevler (1980-2025) (Dönem Yıllık Ortalama)

Kaynak: Tablo 7'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Sonuç olarak, 2,2 milyon civarında sigortalı işçinin olduğu 1980 yılında 70-80 bin işçi greve çıkarken, ortalama 15 milyon işçinin olduğu AKP döneminde ise yıllık ortalama greve çıkan işçi sayısı 4 bin 669'a geriledi. Bu gerilemede grev hakkına yönelik sistematik müdahaleler, yaygın grev yasaklamaları ve ertelemeleri, sendikal örgütlenmenin zayıflatılması ve çalışma yaşamının güvencesizleştirilmesi belirleyici olmuştur. Bu tablo, özellikle AKP'li yıllarda sendikal haklara yönelik artan sistematik saldırıyı göz önüne sermektedir.

AKP döneminde sendikal haklara yapılan en önemli müdahalelerden biri sistematikleşen grev ertelemeleri/yasaklarıdır. Grevlerin "erteleme" adı altında yasaklanması adeta bir AKP iktidarı geleneği haline gelmiş durumdadır. Bu ertelemeler fiilen yasaklama anlamına gelmektedir. Çünkü erteleme süresi sonrasında greve devam edilememekte, işçilerin grev hakkı ve iradesi gasp edilmektedir.

KAMUDA VE ÖZEL SEKTÖRDE GREVLER

Kamu ve özel sektörde grevlerin ortalama süresi (grevde geçen işgünü sayısının greve katılan işçi sayısına oranı) üç siyasi-ekonomik döneme göre incelendiğinde, kamu ile özel sektör arasında giderek derinleşen bir makas dikkat çekmektedir.

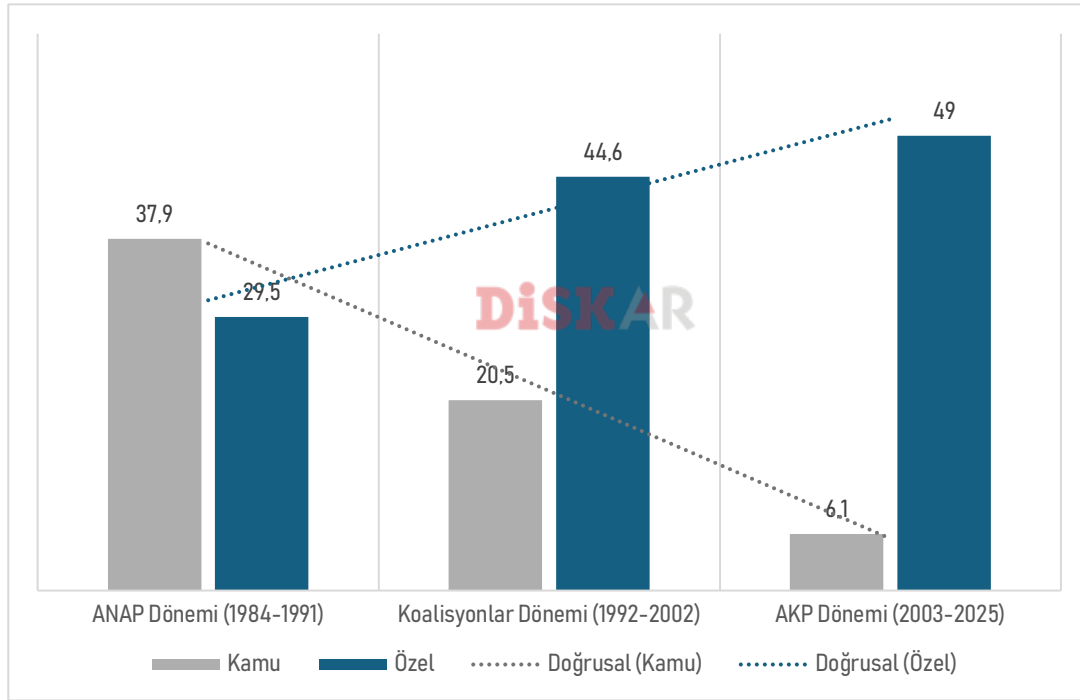
ANAP döneminde (1984-1991) kamu ve özel sektördeki grevlerin ortalama süresi birbirine yakın seyretmiş, hatta kamu sektöründeki grevler (37,9 gün) özel sektöre (29,5 gün) kıyasla daha uzun sürmüştür (Grafik 15). Bu dönemde başta 1989 Bahar Eylemleri olmak üzere kamu işçilerinin öncülük ettiği kitlesel ve uzun soluklu grev dalgaları belirleyici olmuştur.

Koalisyonlar döneminde (1992-2002) tablo tersine dönmeye başlamış, kamu sektöründeki ortalama grev süresi neredeyse yarıya inerken (20,5 gün), özel sektördeki grevler uzamaya devam etmiştir (44,6 gün).

AKP döneminde (2002-2025) ise bu eğilim keskinleşerek süreklilik kazanmıştır. Kamu sektöründeki ortalama grev süresi 6,1 güne gerilerken özel sektördeki grevlerin ortalama süresi 49 güne yükselmiştir.

Üç dönem boyunca gözlenen bu istikrarlı yön değişimi, kamuda grev hakkının fiilen kullanılabilirliğinin yapısal olarak aşıldığını göstermektedir. Kamuda grevlerin giderek daha kısa sürmesi, grev ertelemelerinin kamu işyerlerinde daha etkin biçimde uygulanmasıyla, kamu istihdamının daralmasıyla ve kamu işçilerinin toplu pazarlık gücünün zayıflamasıyla doğrudan ilişkilidir.

Grafik 15. Kamu ve Özel Sektör Ayrımına Göre İşçi Başına Ortalama Grev Süresi (1984-2025) (Gün)



Kaynak ve açıklama: 1984 ve sonrası grev verileri ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) çalışma istatistiklerinden alınmıştır. Sigortalı işçi sayıları Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerinden alınmıştır. Hesaplamalar DİSK-AR tarafından yapılmıştır. Ayrıca bakınız bir önceki dipnot.

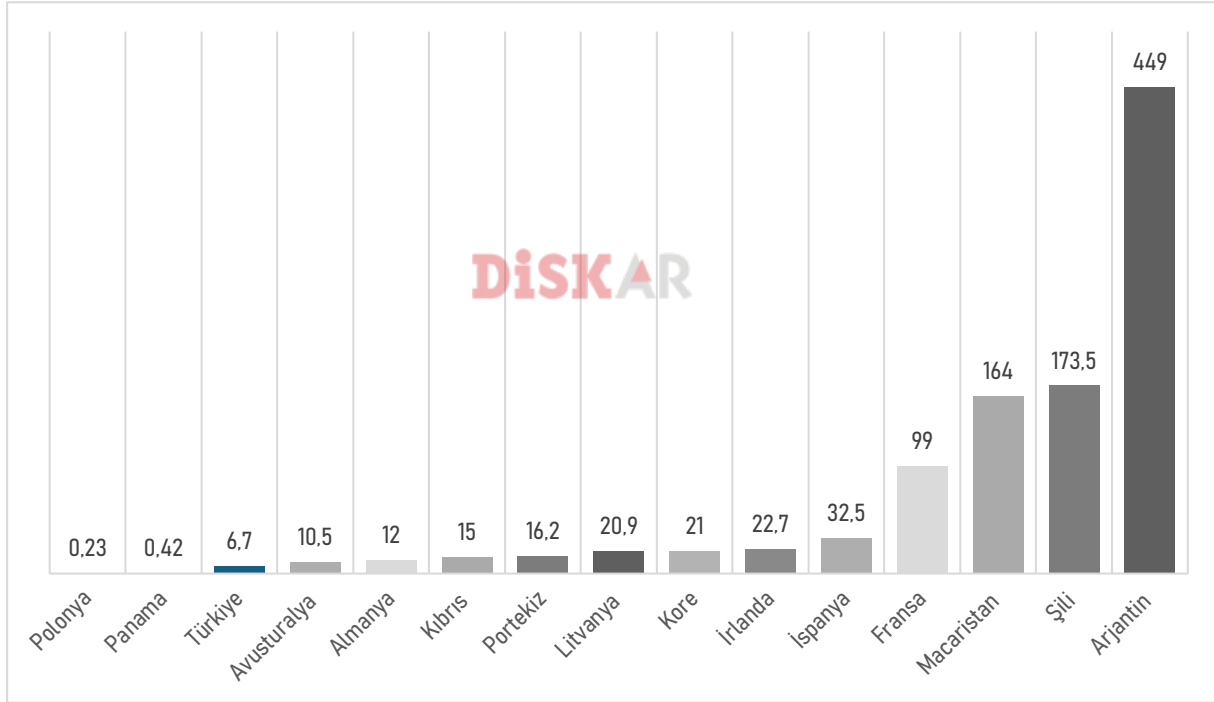
DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GREV YOĞUNLUĞU

Grev yoğunluğunun (1.000 işçi başına grevde geçen işgünü sayısı) diğer ülkelerle karşılaştırılması, Türkiye'de grev hakkının fiilen ne kadar gerçekleşebildiğini göstermektedir. Ülkeler arası karşılaştırmaya bir yanda Arjantin, Şili ve Macaristan gibi grev yoğunluğunun oldukça yüksek olduğu ülkeler, diğer yanda ise Polonya ve Panama gibi grev yoğunluğunun neredeyse sıfıra yakın olduğu ülkeler yer almaktadır. Türkiye, 6,7 değeriyle bu sıralamanın en alt bölümünde, grev yoğunluğunun en düşük olduğu ülkeler arasında konumlanmaktadır (Grafik 16).

Ülkelere göre grev yoğunluğu bir önceki bölümde ele alınan grev erteleme verileri ile birlikte değerlendirildiğinde, tablo çok farklı bir anlam kazanmaktadır. Türkiye'de grev yoğunluğunun düşük olması, işçilerin grev talebinin ya da işçi-işveren uyuşmazlıklarının az olmasından değil, grev hakkının erteleme ve yasaklamayla fiilen kullanılamaz hale gelmesinden kaynaklanmaktadır. 24 yıllık AKP iktidarı döneminde 202 bini aşkın işçinin grevinin "milli güvenlik" veya "genel sağlık"

gerekçesiyle ertelenmiş olması, düşük grev yoğunluğunun arkasında yatan yapısal engeli somut biçimde ortaya koymaktadır.

Grafik 16. Seçilmiş Ülkelerde Grev Yoğunluğu



Kaynak ve açıklama: ILO. Industrial Relations Data (IRdata), Days not worked per 1000 workers due to strikes and lockouts, <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-industrial-relations-data/> (Erişim: 21.07.2026). DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

Portekiz, İrlanda ve Fransa verileri 2022, Litvanya verisi 2023, diğer ülkelerin verileri ise 2024 yılına aittir. Türkiye verisi ÇSGB ve SGK verilerinden DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Grafikteki ülkeler yalnızca grev nedeniyle kaybedilen işgünü verisi olanlardır, lokavt hesaba katılmamıştır.

SONUÇ: DEMOKRASİ ÖRGÜTLÜ İŞÇİ SINIFIYLA MÜMKÜNDÜR!

Sendikal haklar, işçi sınıfının örgütlenme, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev haklarından oluşan bir bütündür. Bu haklar, emek-sermaye çelişkisi içinde işçilerin kolektif pazarlık gücünü ve sınıf mücadelesini güvence altına alan temel demokratik haklardır. Bu rapor, Türkiye’de sendikal hakların hukuki düzenlemeler kadar fiili durum üzerinden de değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Sendikalaşma oranlarının düşüklüğü, özel sektörde örgütlenmenin neredeyse istisnai hale gelmesi, kadınların ve gençlerin sendikal yapılardan dışlanması, işçi sınıfının büyük bölümünün sendikalaşma hakkından fiilen yararlanamadığını ortaya koymaktadır. Örgütlenme hakkı, işçilerin işten atılma korkusu yaşamadan, baskı görmeden ve devletin ya da sermayenin müdahalesiyle karşılaşmadan kolektif biçimde hareket edebilmesidir. Bugün Türkiye’de bu hakkın önünde yapısal, siyasal ve hukuksal engeller giderek artmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi hakkı sendikanın işveren karşısında işçileri kolektif olarak temsil ederek ücret, çalışma koşulları, çalışma süreleri ve sosyal hakları pazarlık yoluyla belirlemesine dayanır. Toplu iş sözleşmesi kapsamının büyük ölçüde daralması ve sendika üyelerinin çoğunun toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması örgütlenme hakkının önemli ölçüde etkisizleştirildiğini göstermektedir. İşkolu barajları, uzun yetki süreçleri, işveren baskıları ve mevcut yasal düzenlemeler toplu pazarlık hakkını oldukça sınırlamaktadır.

Grev hakkı ise sendikal hakların en ileri ve en etkili halkasıdır. Toplu pazarlığın yaptırım gücü grev hakkından kaynaklanır. Grev hakkının sınırlandığı anda toplu pazarlık da örgütlenme hakkı da eksik kalır. Grev yasakları, ertelemeler ve idari müdahaleler, Türkiye’de emek-sermaye ilişkilerindeki güç dengesini sistematik olarak sermaye lehine dönüştürmektedir.

Demokratik bir çalışma yaşamı, örgütlenme hakkının önündeki tüm hukuki ve fiili engellerin kaldırılmasını, toplu iş sözleşmesi hakkının tüm işçiler için erişilebilir hale getirilmesini ve grev hakkının hiçbir idari ya da siyasal müdahaleye maruz kalmaksızın güvence altına alınmasını zorunlu kılmaktadır. Demokrasi örgütlü işçi sınıfıyla mümkündür!

KAYNAKLAR

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (1984–2026). *Çalışma hayatı istatistikleri*[Veri seti].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2013–2026). *İşçi sendikaları üye sayısı tebliğleri*[Veri seti].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). *Çalışma hayatı istatistikleri e-bülteni: Temmuz 2026 (Haziran 2026 verileri)*. <https://csgb.gov.tr/yayinlar/calisma-hayati-istatistikleri-e-bulteni/temmuz-2026/ucret-ve-sendikal-istatistikler.html> (Erişim: 28.07.2026)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). *İşkollarına göre toplu iş sözleşmesi kapsamı ile cinsiyet ve yaş gruplarına göre işçi ve sendika üyesi sayıları*[DİSK-AR'a resmi veri talebi doğrultusunda iletilen veri seti].
- DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR). (2025). *12 Eylül işçi haklarını nasıl yok etti?* <https://arastirma.disk.org.tr/?p=13178>
- International Labour Organization (ILO). *Industrial Relations Data. Days not worked per 1,000 workers due to strikes and lockouts*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-industrial-relations-data/> (Erişim: 28.07.2026)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). *Collective bargaining coverage* [Veri seti]. OECD Data Explorer. [https://dataexplorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000,&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://dataexplorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000,&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) (Erişim: 28.07.2026)
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (Çeşitli yıllar). *SGK İstatistik Veri Seti*
- Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK). (Çeşitli yıllar). *SSK İstatistik Veri Seti*.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB). (2026). *Kamu sektörü istihdam sayıları: 2026 I. Çeyrek*. <https://www.sbb.gov.tr/kamu-sektoru-istihdam-sayilari-2026-1-ceyrek/> (Erişim: 28.07.2026)
- T.C. Resmi Gazete. (2012, 7 Kasım). *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*(Sayı: 28460).
- T.C. Resmi Gazete. (2014, 11 Eylül). *6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun*(Sayı: 29116).
- T.C. Resmi Gazete. (2015, 17 Mart). *Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*(Sayı: 29298).
- T.C. Resmi Gazete. (2017, 24 Aralık). *696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*(Sayı: 30280).
- T.C. Resmi Gazete (2026, 28 Temmuz). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2026 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ (Sayı: 33323).
- Tayanç, T., vd. (1987). *Türkiye’de yapılan grevlerin nicel ve nitel değerlendirmesi (1963–1980)*. Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2026). *İşgücü istatistikleri: 2026 I. Çeyrek*(Erişim: 28.07.2026).

SENDİKAL HAKLAR RAPORU:
SENDİKALAŞMA • TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ • GREVLER



TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ