

Kapsam Dışı Personel Uygulamasının Sendikal Alana Etkileri¹

The Effects of the Excluded Employees Practice on the Trade Union Field

 Aykut GÜNEL²

Makale Geliş Tarihi / Received : 27.10.2025
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.12.2025

İnceleme Makalesi
Review Article

Öz

Türk hukuk sisteminde normatif olarak düzenlenmeyen, ancak toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı anlaşmasıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmayanları ifade eden kapsam dışı personel uygulaması hem uygulamada hem de öğretide tartışılmaktadır. Kapsam dışı personel uygulamasının sendikal alana etkilerini tartışan bu çalışmada temel amaç, uygulamanın fiili etkilerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafınca yayımlanan veriler baz alınarak ortaya konan istatistikler üzerinden kapsam dışı personel uygulamasının sendikal alana etkileri dört başlık üzerinden tartışılmıştır. Bu bağlamda uygulamanın çoğunluk tespitine, grev oylamasına, greve katılıma ve kapsam dışı personel niteliğinde çalışanların grev kırıcı olarak kullanımına odaklanılmıştır. Bunun sonucunda ise uygulamanın fiili olarak sendikal alana olumsuz etkileri ortaya konmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kapsam dışı personel, sendikal haklar, toplu iş sözleşmesi, grev kırıcılık.

Abstract

The practice of excluded employees, which is not normatively regulated in the Turkish legal system but refers to those who do not benefit from collective bargaining agreements based on mutual agreement between the parties to such agreements, is debated both in practice and in doctrine. The primary objective of this study, which discusses the effects of the excluded employees practice on the trade union sphere, is to reveal the actual effects of the practice. In this context, the effects of the excluded employees practice on the trade union sphere are discussed under four headings based on statistics presented using data published by the Ministry of Labor and Social Security. In this context, the study focuses on the majority determination, strike voting, strike participation, and the use of employees classified as excluded as strike breakers. As a result, the actual negative effects of the practice on the union sphere have been revealed.

Keywords: Excluded employees union rights, collective bargaining agreement, strike breaking.

Extended Abstract

Excluded employees are those who are not covered by a collective bargaining agreement at a workplace or enterprise and are subject to the Labor Law No. 4857. The only normative provision on the practice of excluded employees, which is not normatively regulated in the Turkish legal system in the Labor Law No. 4857, the Turkish Code of Obligations No. 6098 and the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, which regulate individual and collective labor relations, is the provision stating that employees working in excluded status in state-owned enterprises that are privatized according to the Law No. 4046 on Privatization Practices are subject to transfer.

The practice of excluded employees, which is not regulated normatively and is based on the collective bargaining agreement signed by the employer and employee parties, leads to many debates both in doctrine and in practice. While some argue in the doctrine that the parties can decide who to include in the scope of the contract within the framework of contractual autonomy, the opposite view argues that since the excluded employees do not have the opportunity to conclude a separate contract other than the individual employment contract, their right to conclude a collective bargaining agreement is denied and therefore their constitutional rights are violated. Furthermore, the Supreme Court has ruled that the practice of excluded employees is valid and excluded employees cannot benefit from the collective bargaining

¹Bu makale, yazarın 2024 yılında Prof. Dr. Aziz Çelik danışmanlığında tamamladığı “Tarihsel ve Güncel Boyutlarıyla Dünyada ve Türkiye’de Grev Kırıcılık Uygulamaları” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

²Dr., Türk-İş-Selüloz-İş Sendikası Uzmanı, gunelaykut@gmail.com

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2025 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

agreements even if they pay solidarity fees. Our view on this matter is that the practice and the Supreme Court's established ruling are contrary to both Law No. 6356 and Article 53 of the Constitution, which grants all employees the right to benefit from collective bargaining agreements.

The problems created in the trade union field by the practice of excluded employees, as determined by the parties within the framework of "contractual autonomy," form the subject of this study, which, contrary to the discussions in the doctrine, focuses on the effects of this practice in the trade union field.

The aim of the study is to identify the problem areas created by the excluded employees practice in union practice and to rethink the focus of the discussions on these problem areas, especially in the field. In this context, the study discusses the impact of the excluded employees practice on the trade union field through four main elements. These are; the effect of the practice of excluded employees on the majorities required under Article 41 of Law No. 6356 for the conclusion of a collective bargaining agreement, the effect of the practice of excluded employees on strike voting, the effect of the practice of excluded employees on strike participation, and the relationship of the practice of excluded employees with strike-breaking. In this context, the main questions of the study are the mechanisms through which these factors develop and what kind of a functional tool excluded employees turn into for employers in the process from organizing to strike action.

In this study, analyses regarding excluded employees were conducted based on official statistics published by the Ministry of Labor and Social Security. Although the Ministry's data sets do not contain a category directly defined as "excluded employees," they include data on the total number of workers in workplaces where collective bargaining agreements are applied and the membership numbers of the trade unions that negotiated these agreements in the relevant workplaces. By comparing these two data sets, the number of workers benefiting from collective bargaining agreements and, consequently, the number of workers excluded from coverage were indirectly calculated. Thus, data on excluded employees was obtained not directly but through an indirect analysis method. The data was classified in detail both at the overall level and within the framework of industry sectors and public-private sector distinctions. Within this framework, the sectoral distribution of excluded employees, the areas where they are concentrated, and changes over time were analyzed; the effects of the excluded employees practice on labor relations and the trade union field were discussed in line with the findings. Descriptive statistics were used during the analyses, ratios were calculated based on the number of workers and union memberships, and changes in these ratios over time were shown. Thus, the sectors in which excluded employees concentrated and the course of this situation over the years have been revealed. However, the data sets used have some structural limitations. First, data on workers covered by collective bargaining agreements have only been published regularly since 2011. Therefore, it has not been possible to obtain reliable and comparable data for the period prior to 2011. Second, data on strike votes have not been included in the Ministry's statistics since 2012. This situation limits the in-depth analysis of the effectiveness of union representation in workplaces and collective bargaining processes.

The main argument of this study is based on the elements that the practice of excluded employees cannot be reduced to the issue of benefiting from collective bargaining on a purely legal level; that the number of excluded employees is determined in collective bargaining agreements not only within the framework of the contractual autonomy of the parties, but also within the framework of the power relations of the parties; that the practice basically damages the solidarity networks of the working class and weakens the collective action capability of the working class; and that it makes it difficult to implement union policies, starting from organizing, including collective bargaining and strike processes.

The study found that the rate of excluded employees averaged 24 percent over the period from 2011 to 2024. In other words, in a workplace where a union is organized and has concluded a collective bargaining agreement, almost one excluded every four workers is outside the scope of the collective bargaining agreement and is therefore a excluded employees. Starting from the first of the four main elements that the study examines, namely organizing, to the final point of strike practice, the impact of excluded employees on the union field and practices shows an extremely negative course. In this context, the main findings of the study since the excluded employees are generally not included in the organizing process in order to achieve the majority required for a collective bargaining agreement, the rates of one more than half and 40 percent required by law are higher in practice; with an average rate of 24 percent of excluded employees, employers can easily drag the workplace to a strike vote; although strike participation is relatively high on the basis of unionized workers, when the workplace is considered as a whole with the excluded employees, strike participation is extremely limited and especially in recent periods, employers have used excluded employees as strike breakers during strike.

As a result, the doctrine often overlooks the impact of excluded employees on collective rights, or in other words, on union rights, which refers to the right to organize, right to collective bargaining and right to strike. Our findings show that excluded employees have a negative impact on union rights and weaken the overall capacity for action of the working class. Based on this, the Supreme Court's established ruling on the practice must first be changed, and the collective bargaining provisions that lead to the practice of excluded employees must be declared invalid because they violate Article 53 of the Constitution. Furthermore, unions neglect the organization of excluded employees. However, this issue should be addressed as one of the fundamental problems in labor relations; new organizational policies should be developed by identifying the number, characteristics, and expectations of excluded employees.

In conclusion, it is clear that the practice of excluded employees from collective bargaining agreements constitutes a structural problem in Turkey that effectively restricts the exercise of trade union rights, complicates trade union organization, and limits the effectiveness of the right to strike. The findings of this study reveal that the issue is not merely a legal technicality or a secondary regulation related to collective bargaining practices; rather, it is a fundamental labor relations issue that directly affects the unity of the working class and its capacity for collective action. Therefore, it is necessary to redefine the legal status of excluded employees, update union organizing strategies to include this segment, and develop judicial decisions consistent with the Constitution's protective approach to union rights. Only when this comprehensive transformation is achieved can the problems created by the practice of excluded employees be overcome, and the construction of a working regime where union rights can be genuinely exercised become possible.

Giriş

İşçilerin toplu iş sözleşmesi (TİS) hakkı, çalışma hayatında adil ve dengeli bir ilişki kurmanın temel araçlarından biridir. Bu hak, işçilerin bireysel olarak işveren karşısında zayıf konumlarını kolektif bir güç aracılığıyla dengelemelerini sağlar. TİS, işçilerin sendikaları aracılığıyla işverenle ücret, çalışma koşulları, sosyal haklar ve iş güvencesi gibi konularda pazarlık yapabilmelerine olanak tanır. Demokratik bir endüstri ilişkileri sisteminin vazgeçilmez unsuru olan bu hak, yalnızca ekonomik çıkarların korunmasına değil, aynı zamanda çalışma yaşamında katılım ve temsil ilkesinin güçlenmesine de hizmet eder. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi hakkı, hem Anayasal düzeyde güvence altına alınmış bir sendikal hak hem de sosyal adaletin sağlanmasında önemli bir mekanizmadır. Bununla birlikte yine TİS düzeni içerisinde bir grup işçi “kapsam dışı personel” adı altında farklı bir uygulamaya tâbi tutulmaktadır.

Dünyada pek çok ülkede toplu pazarlık düzeninin bir parçası olan kapsam dışı personel uygulamasının sınırları yasa yoluyla düzenlenmiş ve ülkelerin iç hukuklarında hangi çalışanların toplu pazarlık düzeni dışında tutulacağı belirlenmiştir (Garnero ve Martin, 2023: 33). Buna karşın ise kimi zaman TİS’lerde kapsam dışı personel sayısının artırıldığı görülmektedir.³

TİS maddelerinde yer alan kapsam dışı personel uygulaması, işyerinde çalışanların bir kısmının toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanamaması anlamına gelir. Bu uygulama, genellikle işveren adına karar verme, denetim veya temsil yetkisi bulunan belirli personelin sendikal örgütlenme⁴ ve toplu sözleşme kapsamı dışında tutulması şeklinde ortaya çıkar. Kapsam dışı personel kavramı, uygulamada işçi-işveren ilişkilerinin “sınırlarını” belirlemesi bakımından önemli bir işlev görür; ancak aynı zamanda sendikal hakların kullanımını sınırlayıcı/ortadan kaldırıcı yönleri nedeniyle tartışmalıdır. Türk hukuk sisteminde bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasa metinlerinde yer almayan fakat özellikle 1980 sonrasında uygulama alanı genişleyen kapsam dışı personel düzenlemesi, bu yönüyle hukuki tartışmalardan öte sendikal alanın ana sorunu olarak varlığını sürdürmektedir.

Tarafların “sözleşme özerkliği” çerçevesinde belirledikleri kapsam dışı personel uygulamasının sendikal alanda yarattığı sorunlar bu çalışmanın konusunu oluşturmakta ve çalışma doktrinindeki hukuk temelli tartışmaların aksine uygulamanın sendikal alandaki etkilerine odaklanmaktadır.

Bu çalışmanın temel argümanı kapsam dışı personel uygulamasının salt hukuki düzlemde ve bireysel anlamda TİS’ten yararlanma konusuna indirgenemeyeceği; kapsam dışı personel sayısının toplu iş sözleşmelerinde yalnızca tarafların sözleşme özerkliği çerçevesinde değil, aynı zamanda tarafların güç ilişkileri çerçevesinde belirlendiği; uygulamanın en temelde işçi sınıfının dayanışma ağlarını zedelediği ve işçi sınıfının kolektif eylem kabiliyetini zayıflattığı; örgütlenme, toplu pazarlık ve grev süreçlerinin bütününe içeren sendikal hakların kullanımını zorlaştırdığı unsurları üzerine kuruludur.

Bu çalışmada kapsam dışı personele ilişkin analizler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca (ÇSGB) yayımlanan resmi istatistiki veriler temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Bakanlık veri setlerinde “kapsam dışı personel” şeklinde doğrudan tanımlanmış bir kategori bulunmamasıyla birlikte, TİS’in uygulandığı işyerlerindeki toplam işçi sayısı ile söz konusu işyerlerinde TİS yapan sendikaların üye sayılarına ilişkin veriler yer almaktadır. Bu iki veri setinin karşılaştırılması yoluyla, TİS’ten yararlanan işçi sayısı ve buna bağlı olarak kapsam dışı kalan işçi sayısı dolaylı olarak hesaplanmıştır. Böylece kapsam dışı personel verisi, doğrudan değil, dolaylı bir analiz yöntemiyle elde edilmiştir. Bu da çalışmanın veriler noktasında önemli bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Kapsam dışı personel oranına ilişkin dolaylı biçimde elde edilen veriler hem genel toplam düzeyinde hem de işkolları ile kamu-özel sektör ayrımı çerçevesinde ayrıntılı biçimde sınıflandırılmıştır. Bu çerçevede kapsam dışı personelin işkoluna göre durumu, yoğunlaştığı alanlar ve zaman içindeki değişimi analiz edilmiş; elde edilen bulgular doğrultusunda kapsam dışı personel uygulamasının çalışma ilişkilerine ve sendikal

³İleriki sayfalarda Türkiye örneğini göreceğimiz bir kapsam dışı maddesinin Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) gerçekleştirilen bir TİS’te benzerliği dikkat çekicidir. Bir rehabilitasyon kurumu için yapılan TİS’te öncelikle toplu sözleşmenin kimleri kapsadığı belirtilmiş sonrasında ise hangi pozisyonda çalışan kişilerin kapsam dışında tutulduğu belirtilmiştir (WSNA, 2018: 1). Yine ABD’de bir Üniversite yönetimi için yapılan TİS’te kimlerin kapsam dışı olacağı açıkça belirtilmiştir. Montana Üniversitesinde 2023-2025 yıllarını kapsayan TİS’te özellikle kısmi sürelerle çalışanlar kapsam dışı personel olarak belirlenmişlerdir. İlgili TİS için bkz. <https://www.mus.edu/hr/cba/009-CBA.pdf>.

⁴Kapsam dışı personel konumunda olanların sendikal örgütlenme dışında tutulması hukuki bir durumdan ziyade fiili bir durumu ifade etmektedir. Buradaki fiili durum ikili bir karakteristiğe sahiptir. Birincisi, kapsam dışı personel hukuken örgütlenme hakkına sahip olmasına karşın pratikte toplu iş sözleşmesinden yararlanmadığı için çoğunlukla “kendi isteği” ile örgütlenme sürecinin dışında kalmaktadır. İkinci ve çalışmanın ilerleyen kısımlarında tartıştığımız fiili durum ise yine çoğunlukla sendikaların kapsam dışı personel niteliği taşıyan işçileri örgütlenme çalışmalarına dâhil etmemeleridir.

alana etkileri tartışılmıştır. Analizler sırasında tanımlayıcı istatistikler kullanılmış, işçi sayıları ve sendika üyelikleri üzerinden oranlar hesaplanmış, bu oranların zaman içindeki değişimi gösterilmiştir. Böylece, kapsam dışı personelin yoğunlaştığı işkolları ve bu durumun yıllar içindeki seyri ortaya konmuştur. Bununla birlikte kapsam dışı personel oranının dolaylı olarak elde edilmesinin yanı sıra Bakanlıkça yayımlanan veri setlerinin bazı yapısal sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, TİS'ten yararlanan işçilere dair veriler yalnızca 2011 yılından itibaren düzenli olarak yayımlanmaya başlamıştır. Bu nedenle, 2011 öncesi döneme ilişkin sağlıklı ve karşılaştırılabilir veri elde etmek mümkün olmamıştır. İkinci olarak ise, 2012 yılından itibaren Bakanlık istatistiklerinde grev oylamalarına ilişkin veriler yer almamaktadır. Bu durum, özellikle işyerlerinde sendikal temsilin etkinliği ve toplu pazarlık süreçlerinin derinlemesine analizini sınırlandırmaktadır.

Kapsam dışı personel uygulaması, işgücünü hukuki ve idari statüler temelinde ayırıştırarak işçi sınıfının bütünlüğünü zayıflatan yapısal bir mekanizma niteliği taşır. Aynı üretim sürecine katılan işçilerin farklı uygulamaya tâbi kılınması, ortak çıkar bilincinin oluşumunu engellediği gibi sınıf içi konumlanışları da parçalı hale getirir. Bu ayırıştırma sonucunda kapsam dışı personel, ücret, yan haklar ve çalışma koşulları bakımından farklı bir hukuki zemine yerleştirilerek diğer işçilerden kurumsal olarak ayırır. Böylece işyerindeki dikey ve yatay hiyerarşiler güçlenir; işçi sınıfı içinde yapay ve yapılandırılmış bir statü farklılaşması kurumsallaşır. Bu durum, kolektif eylem kapasitesini de doğrudan etkiler. TİS kapsamı dışında bırakılan çalışanlar ile kapsam içi işçiler arasındaki kurumsal mesafe arttıkça, ortak talepler doğrultusunda birleşme ve dayanışma imkânı zayıflar. İşverenlerin bu statü farklılaşmasını stratejik biçimde kullanarak sendikal örgütlenmeyi sınırlandırması, grev ve benzeri kolektif eylemlerin etkinliğini azaltması mümkün hale gelir. Dolayısıyla kapsam dışı personel uygulaması, salt bir personel yönetimi tekniği ve toplu iş sözleşmesi konusu olmaktan ziyade, işçi sınıfının dayanışma zeminini aşındıran ve kolektif pazarlık gücünü sınırlayan bir kurumsal düzenleme olarak değerlendirilmelidir.

Çalışmanın amacı bu bağlamda kapsam dışı uygulamasının sendikal pratikte yarattığı sorun alanlarını tespit ederek, bu sorun alanlarına ilişkin özellikle alanda yürütülen tartışmaların odağının yeniden düşünülmesini sağlamaktır. Çalışmada kapsam dışı personel uygulamasının sendikal alana etkisi dört ana unsur üzerinden tartışılmaktadır. Bunlar; kapsam dışı personel uygulamasının TİS yetkisi alınabilmesi için 6356 sayılı Kanunu'nun 41. maddesine göre aranan çoğunluk koşuluna etkisi, kapsam dışı personel uygulamasının grev oylamasına etkisi, kapsam dışı personel uygulamasının greve katılıma etkisi ve kapsam dışı personel uygulamasının grev kırılcılığıyla olan ilişkisidir. Bu kapsamda da bu unsurların hangi mekanizmalar üzerinden geliştiği, kapsam dışı personelin örgütlenmeden başlayarak grev uygulamasına kadar giden süreçte işverenler için ne tür bir işlevsel araca dönüştüğü soruları çalışmanın temel sorularını oluşturmaktadır.

1.Kapsam Dışı Personel Kavramı ve Hukuki Tartışmalar

Kapsam dışı personel bir işyerinde veya işletmede uygulanmakta olan TİS'in uygulama alanı dışında bırakılan (TİS'ten yararlandırılmayan) ve 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi olarak çalışan işçilerdir.⁵ Normatif olarak hukuk sistemimizde bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş

⁵TİS'te yer alan örnek bir kapsam dışı maddesi şu şekildedir: “Bu toplu iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddelerinde tanımlanan işçileri kapsar. Direktörler, müdürler, ekip liderleri, yöneticiler, kıdemli uzmanlar, uzmanlar, uzman yardımcıları, vardiya amirleri, teknisyenler, sorumlular, işyeri hekimleri, hemşireler sekreterler, memurlar, asistanlar, danışma ve santral görevlisi ile 4857 sayılı yasada yer alan belirli süreli çalışma sözleşmesi yapan işçiler, işverenle kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yapan işçiler işbu sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmıştır.” (Selüloz-İş Sendikası ile Eczacıbaşı Tüketim Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında imzalanan ve 01.09.2024-31.08.2026 tarihlerini kapsayan TİS maddesi)

Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmeyen kapsam dışı personel uygulaması hakkında tek normatif hüküm, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun "Geçici Madde 21"de yer alan özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışanların nakle tâbi olduğu yönündeki hükmüdür.

TİS taraflarının aralarında yapmış oldukları düzenleme ile kişiye özel bir hakkın kullandırılmaması sonucunu doğuran kapsamı dışı uygulaması bu yönüyle Anayasaya aykırılık teşkil etmektedir. Anayasanın hem *sendika kurma hakkını* düzenleyen 51. maddesi hem de *toplu iş sözleşmesi hakkını* düzenleyen 53. maddesi kimlerin bu haklardan faydalanacağı konusunda oldukça açıktır. Nitekim 53. maddede yer alan "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." düzenlemesi hukuki statüsü işçi olanların bütününe bu hakkı tanımıştır. Bu hakkın hangi kişiler açısından kısıtlanabileceği ise 6356 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Kanunun "Toplu iş sözleşmesinden yararlanma" başlıklı 39. maddesinin 7. fıkrasında yer alan "Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz." düzenlemesi kapsam dışı konusunda sınırı belirlemektedir.

Her ne kadar Anayasanın ve 6356 sayılı Kanunun düzenlemeleri açık olsa da özellikle 1980 sonrası kendisine uygulamada geniş yer bulan kapsam dışı personel uygulaması konuya hukuki bağlamda yaklaşanlar açısından farklı görüşler ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada kapsam dışı personel uygulamasına ilişkin öğretilerde üç ana görüşün hâkim olduğu görülmektedir. Bunlar, uygulamanın hukuken geçerli olduğunu ileri süren ve uygulamayı savunan birinci görüş⁶, uygulamanın hukuken geçersiz olduğunu ileri süren ve uygulamaya karşı olan ikinci görüş⁷ ve alternatif bir görüş ileri süren üçüncü görüştür⁸.

Uygulamanın hukuken geçerli olduğunu düşünen ve uygulamayı savunan birinci görüşe göre, taraflar "sözleşme özerkliği" çerçevesinde toplu iş sözleşmelerinde kimleri kapsam dışı bırakabileceklerini özgürce kararlaştırabilirler. Bu noktada Anayasaya ve yasaya aykırı bir durum bulunmamaktadır. Bu görüşün karşısında olan ikinci görüş ise, kapsam dışı bırakılanların bireysel iş sözleşmesi dışında ayrı bir sözleşme yapma imkanları bulunmadığı için bu kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarının elinden alındığını dolayısıyla uygulamanın Anayasal hak ihlali anlamına geldiğini ifade etmektedir. Bu görüşlerin dışındaki alternatif görüş ise, kapsam dışı personele ilişkin hükümlerin hukuken geçerli sayılması gerektiğini ancak bunun kapsam dışı bırakılanların muvafakatine bağlı olması gerektiğini söylemektedir.

Yargıtay'ın kapsam dışı personel konusundaki görüşü 1963 tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndan günümüze kadar değişmeden devam etmektedir. Yargıtay, verdiği kararlarda kapsam dışı personel uygulamasını geçerli görmekte ve kapsam dışı bırakılan işçilerin taraf sendikaya üye olsa veya dayanışma aidatı ödese dahi toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacaklarını belirtmektedir.⁹

⁶İlgili görüş için bkz. Seza Reisoğlu (1967). Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi; Turhan Esener (1964). İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuk Araştırma Enstitüsü; Ünal Narmanlıoğlu (2016). İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel (2013). İş Hukukunun Esasları 6. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

⁷İlgili görüş için bkz. Kemal Oğuzman (1984). Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Cilt 1. İstanbul: Fakülteler Matbaası; Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal (2017). Toplu İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık; Müjdat Şakar (2009). İş Hukuku Uygulaması. İstanbul: Beta Yayıncılık.

⁸İlgili görüş için bkz. Nuri Çelik (2000). İş Hukuku Dersleri. 15. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık

⁹Yargıtay'ın ilgili kararları için bkz. Yargıtay 9. HD, E.1973/2460, K.1974/8465 K.T. 06.05.1974, Yargıtay 9. HD, E.1981/4600, K.1981/7180, K.T.20.05.1981. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) da 1986 yılında verdiği kararla kapsam dışı bırakılan işçinin taraf işçi sendikasına üye olması durumunda dahi sözleşmeden yararlanamayacağını belirtmiştir. İlgili karar için bkz. Yargıtay HGK, E.1985/9-835, K.1985/449, K.T.25.04.1986.

Konuya ilişkin Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından 2025 yılında verilen karar¹⁰ ise oldukça önemlidir. Karar, uygulamanın sınırlarını Anayasa ve 6356 sayılı Kanun kapsamında yeniden hatırlatmakta ve bu sınırları aşan uygulamanın sendikal hak ihlali yarattığını özetle şu şekilde ifade etmektedir:

“Yargıtay uygulamada ofis işlerinde çalışanların beyaz yaka, beden gücüne dayalı çalışanların ise mavi yaka olarak nitelendirildiğinin altını çizmiştir. Bununla birlikte Yargıtay kararında yapılan iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumluluklar, alınan ücret, işyeri organizasyonu içinde yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarında bir incelemenin gerekli olduğu belirtilse de TİS’ten yararlanma konusunda belirleyici ölçütün işveren vekili sıfatı taşıyıp taşımama ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılıp katılmama olduğu net şekilde ifade edilmemiştir. Oysa hem anayasal olarak hem de 6356 sayılı Kanun’a göre işveren adına hareket eden, diğer bir deyişle işveren vekili sıfatı taşıyan ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılanlar haricinde hangi ölçüt kabul edilirse edilsin beyaz yakalı işçilerin TİS’ten yararlandırılmamaları sendika hakkına aykırılık teşkil edecektir.”

Kapsam dışı personel uygulamasına ilişkin tüm bu tartışmalar ve görüşler eşliğinde bizim de görüşümüzün AYM’nin son verdiği karar doğrultusunda olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır. Kişiye özgü bir hakkın, tarafların “sözleşme özerkliği” çerçevesinde toplu iş sözleşmelerine koydukları hükümlerle kullanılamaz hale gelmesi Anayasal ve yasal hakkın ihlali anlamına gelmektedir.

2. Kapsam Dışı Personele İlişkin İstatistik Veriler

Çalışmamız temel olarak kapsam dışı personel uygulamasının sendikal alanda yarattığı etkilere odaklanmaktadır. Bu bağlamda uygulamanın sayısal sınırlarının tespit edilmesi ve niteliksel etkisine değinilmeden önce niceliksel durumunun ortaya konması gerekmektedir.

Tablo 1: Yıllara Göre Kapsam Dışı Personel Oranı (2011-2024)

Yıl	Kapsam Dışı Personel Oranı (%)	Yıl	Kapsam Dışı Personel Oranı ¹¹ (%)
2011	29,8	2018	23,5
2012	30,3	2019	23,7
2013	26,6	2020	23,5
2014	25,9	2021	20,0
2015	23,7	2022	21,1
2016	26,4	2023	16,4
2017	22,6	2024	21,4
		Toplam*	24,0

Kaynak: (ÇSGB’nin “Çalışma Hayatı İstatistikleri” verilerinden hesaplanmıştır.)

* Bu tabloda ilgili yılda toplamda TİS kapsamında olan işçi bilgileri değil, ilgili yıl içinde **imzalanan** TİS’lerdeki kapsam bilgileri yer almaktadır. Bu nedenle basit toplam alınmıştır. Yıllık ortalama verilmemiştir. Çünkü çoğunlukla TİS’ler iki yılda bir yapılmaktadır. Ayrıca istatistiklerin yayımlandığı dönemde TİS görüşmelerinin henüz bitmemiş olması muhtemeldir. Bu nedenlerle verilecek olan yıllık ortalama, gerçek sayıları yansıtmayacağından basit toplam alınmıştır.

¹⁰AYM’nin ilgili kararı için bkz. AYM G.K.K, Hülya Şimşek Başvurusu, B.2022/18821, K.T. 18.03.2025.

¹¹Bu ve diğer tablolarda yer alan kapsam dışı personel oranı ÇSGB’nin yayımlamış olduğu “Çalışma Hayatı İstatistikleri” verileri baz alınarak hesaplanmıştır. Bakanlıkça ilgili yıla ilişkin yayımlanan istatistiklerde TİS’e ilişkin dört ana kategori bulunmaktadır: İmzalanan TİS sayısı, TİS imzalanan işyeri sayısı, TİS’in imzalandığı işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve TİS imzalayan yetkili sendikanın üye sayısı. Buna göre kapsam dışı personel oranı TİS imzalanan işyerindeki toplam işçi sayısından üye sayısının düşülerek bulunan işçi sayısının toplam işçi sayısına oranlanması yöntemiyle hesaplanmıştır. Burada verilere ilişkin önemli bir kısıtın altının çizilmesi gerekmektedir. TİS’ten yararlanmanın tek yolu TİS imzalayan yetkili sendikaya üyelik değildir. Aynı zamanda üye olmadan ödenecek dayanışma aidatı yoluyla da TİS’ten faydalanmak mümkündür. Ne yazık ki Bakanlığın yayımlamış olduğu istatistiklerde dayanışma aidatı ödeyerek TİS’ten faydalanan işçilere ilişkin herhangi bir veri bulunmamaktadır. Bu durum kapsam dışı personelin oranını belirlerken kullanılan verilerin önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıtı kabul etmekle beraber dayanışma aidatı ödeyerek TİS’ten yararlanmanın uygulamada yaygın olmadığını vurgulamak gerekmektedir. Örneğin Selüloz-İş Sendikası’nda 2025 yılı itibarıyla dayanışma aidatı yolu ile TİS’ten faydalananların oranı, TİS kapsamındaki üyelerinin yüzde 0,5’inin altındadır.

Tablo 1'e göre Türkiye'de kapsam dışı personel oranı yüzde 24'tür. Tabloda dikkat çeken ilk noktalardan biri tekli yıllarda kapsam dışı personel oranının çiftli yıllara göre düşüş eğilimi göstermesidir. Bunun temel nedeni tekli yıllarda kamu toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasıdır. Bununla birlikte yine tabloda 2021 yılına kadar oranin yüzde 20 veya altına düşmediği görülmektedir. 2021 yılında yüzde 20'ye düşen oran, 2023 yılında yüzde 16,4'le en düşük seviyeyi görmüştür. 2017 yılında 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kamu sektöründe çalışan alt işveren (taşeron) işçileri sürekli işçi kadrolarına geçirilmiştir. Ancak bu geçişin kapsam dışı personel oranına etkisi bağlamında yansımaları 2020 yılından sonra olmuştur. Çünkü yine 696 sayılı KHK ile geçişi sağlanan işçilerin toplu iş sözleşmesi düzenine dahil edilmesi Yüksek Hakem Kurulu'nun (YHK) bağittanmış olduğu süresi en son sona erecek olan TİS'in sona ermesiyle mümkün olmuştur. Geçiş sağlanan işçilerin tümünün TİS düzenine dahil edildiği 2023 yılı bu anlamda kapsam dışı personel oranının da en düşük olduğu yıl olarak öne çıkmıştır.

Tablo 2: Sektöre Göre Kapsam Dışı Personel Oranı (2011-2024)

Yıl	Kamu Sektörü Kapsam Dışı Personel Oranı (%)	Özel Sektör Kapsam Dışı Personel Oranı (%)
2011	27,50	30,95
2012	26,49	33,19
2013	21,32	29,47
2014	17,79	29,01
2015	13,54	28,71
2016	15,29	27,97
2017	10,22	27,79
2018	13,57	24,76
2019	18,77	26,62
2020	24,29	23,63
2021	16,80	24,17
2022	19,18	22,21
2023	12,18	25,60
2024	13,37	25,46
Toplam	16,35	26,42

Kaynak: (ÇSGB'nin "Çalışma Hayatı İstatistikleri" verilerinden hesaplanmıştır.)

Sektöre göre kapsam dışı personel oranlarının yer aldığı Tablo 2'ye bakıldığında Tablo 1'de ortaya çıkan durumun nedeni anlaşılmaktadır. Kamu sektöründeki kapsam dışı personel oranı 2013 yılından itibaren yüzde 20'nin altında seyrederken, yalnızca 2020 yılında yüzde 20'nin üzerinde gerçekleşmiştir. Bunun da sebebi yukarıda ifade edildiği gibi 696 sayılı KHK kapsamında geçişi sağlanan işçilerin 2020 yılından sonra TİS düzenine dahil edilmesidir. Bununla birlikte Tablo 2'ye bakılarak kamu sektöründe kapsam dışı personel oranının özellikle son iki yıl yüzde 12 ve yüzde 13 olarak gerçekleştiği ve toplamda yüzde 16,35 olan oranin ilerleyen yıllarda yüzde 12'ler seviyesine gerileyeceği söylenebilir. Ancak kamu sektörüne ilişkin yapmış olduğumuz iyimser öngörünün özel sektör için yapılamayacağı açıktır.

Toplamda yüzde 26,42 olarak gerçekleşen oran birkaç yıl hariç yüzde 25'in altına düşmemiş, kamu sektöründe yüzde 12 ve yüzde 13 seviyesinde gerçekleşen son iki yıl kapsam dışı personel oranı özel sektörde yüzde 25'in üzerinde gerçekleşmiştir. TİS kapsamı bağlamında kamu sektörünün etkisinin en net şekilde hissedildiği yıl ise 2023 yılı olmuştur.

Tablo 3: İşkoluna Göre Kapsam Dışı Personel Oranı (%) (2020-2024)

No	İşkolu Adı	2020	2021	2022	2023	2024
01	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormanlık	TİS imzalanmamış	7,5	22,4	3,4	52
02	Gıda Sanayii	28,9	19,6	26,7	23,4	28,2
03	Madencilik ve Taş Ocakları	27,8	13	38,2	9,7	24,2
04	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	26	27	23,7	27,8	27,3
05	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	26,5	31,5	26,9	27,6	25
06	Ağaç ve Kâğıt	20	29,4	21,7	27,6	28,4
07	İletişim	42,6	35	19,8	14,5	43,7
08	Basın, Yayın ve Gazetecilik	24	24,5	49,4	23,1	27,7
09	Banka, Finans ve Sigorta	28	22,3	11,3	27	13,5
10	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	19,6	19,8	27	15,8	25,4
11	Çimento, Toprak ve Cam	34	26	33,4	24,4	32,7
12	Metal	23,3	26	23	30	25
13	İnşaat	45,5	11,3	34,2	6,2	13,7
14	Enerji	13	16,4	14,7	12,6	29,8
15	Taşımacılık	15,3	25	17	16,4	17,5
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	32,1	21	34	25,6	26,6
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	41,6	23,1	33,4	13,4	24
18	Konaklama ve Eğlence İşleri	28	27,2	30,6	14,3	27,6
19	Savunma ve Güvenlik	9,8	10,3	11,5	11,8	21,5
20	Genel İşler	22,7	18,8	15,3	13,4	13,4

Kaynak: (ÇSGB'nin "Çalışma Hayatı İstatistikleri" verilerinden hesaplanmıştır.)

İşkoluna göre kapsam dışı personel oranlarının yer aldığı Tablo 3, işkollarında toplu iş sözleşmesi bağlamında ve dolayısıyla örgütlülük bağlamında hangi sektörün ağırlıklı olduğunu göstermektedir. 2020 yılında birkaç işkolu hariç (10, 14 ve 15 No'lu) diğer tüm işkollarında kapsam dışı oranı yüzde 20 ve üzerindedir. Bu da 696 sayılı KHK'nın etkisinin işkolu bağlamında da 2021 yılından itibaren net şekilde hissedildiğini göstermektedir. Bu kapsamda olduğu 01, 03, 07, 10, 13, 14, 17, 18 No'lu işkollarının 696 sayılı KHK sonrası kamu sektörü ağırlıklı işkolları haline geldikleri söylenebilir. Tablo 3'te yer alan veriler bunu net bir şekilde göstermektedir. Örneğin 01 No'lu işkolunda 2023 yılında yüzde 3,4 olan kapsam dışı personel oranı, 2024 yılında dramatik bir sıçrayışla yüzde 52'ye çıkmıştır. 696 sayılı KHK öncesinde de bulunduğu işkolu itibarıyla örgütlü oldukları işyerlerinin çoğunluğu kamu sektöründe olan 19 ve 20 No'lu işkollarını da dikkate aldığımızda kamu sektörünün ağırlıklı olduğu işkollarındaki kapsam dışı personel oranı tekli yıllarda yüzde 12'ler seviyesindeyken, çiftli yıllarda ise genel ortalama olan yüzde 25'ler seviyesine çıkmaktadır.

Tablo 3'te asıl dikkat edilmesi ve çalışmamız bağlamında öne çıkarılması gereken konu özel sektör ağırlıklı ve çoğunluğu sanayi sektöründe yer alan işkollarındaki kapsam dışı personel oranıdır. Türkiye'de geleneksel olarak sendikal mücadelenin ve grevlerin yoğun olduğu sanayi sektörü işkollarındaki kapsam dışı personel oranlarına bakıldığında Türkiye ortalamasının da üstünde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda 02, 04, 05, 06, 08, 11, 12 ve 16 No'lu işkollarında toplu iş sözleşmesinin imzalandığı yıl fark etmeksizin kapsam dışı oranı yüzde 25 ve üzerindedir. Bu da kapsam dışı personel uygulamasının sendikal alanda yarattığı etkilerin çoğunlukla bu işkollarında olduğunu göstermektedir.

Yukarıda yer verilen üç tablonun ortak sonuçlarına bakıldığında öncelikle Türkiye’de kapsam dışı personel oranının ortalamada yüzde 25 seviyesinde olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Bir diğer deyişle toplu pazarlık düzeninin olduğu bir işyeri/işletmede çalışan her 100 işçiden 25’i toplu iş sözleşmesinden faydalanamamaktadır. Kamu sektöründe bu sayı son yıllarda 12 seviyesine gerilerken, özel sektörde 25’in üzerine çıkma eğilimi göstermektedir. İşçiler ve sendikalar açısından görece daha etkin ve katılımcı bir toplu pazarlık sürecinin yürütüldüğü özel sektörde oranın böylesine yüksek olması alanda yaşanan sorunların temel kaynağı niteliğindedir. Konfederal düzeyde görüşmelerin yürütüldüğü ve 2023 yılı sonunda AYM’nin verdiği karara¹² kadar bağlayıcılığı bulunan Kamu Çerçeve Protokolü (KÇP) yoluyla toplu pazarlık sürecinin işletildiği kamu sektöründe etkin bir süreçten söz etmek mümkün değildir. Her üç tabloda da 2017 sonunda yürürlüğe giren ancak etkisi 2020 yılından sonra ortaya çıkan 696 sayılı KHK’nın kapsam dışı personel oranlarında yarattığı etki açık bir şekilde görülmektedir. Örgütlülüğü kamu sektörüne dayalı olan işkollarında yıllar bağlamında dramatik dalgalanmalar yaşanırken, özel sektör ağırlıklı sanayi işkollarında ise kapsam dışı personel oranının belirli bir seviyede gittiği görülmektedir.

3. Kapsam Dışı Personel Uygulamasının Sendikal Alana Etkisi

Türkiye’de toplu pazarlık düzeninin yasal koruma altında çalışma ilişkilerindeki yerini aldığı 1963 yılından itibaren toplu iş sözleşmelerinde rastladığımız kapsam dışı personel hükümleri 1980’e kadar oldukça dar bir gruba ilgilendiren bir uygulama olmuştur. Görece pazarlık gücü yüksek olan ve yasanın çizdiği dar anlamda işveren vekili sıfatında olanların kapsam dışı olduğu 1960’lı ve 1970’li yıllarda konunun kendisi sendikalar açısından bir sorun niteliği taşımamıştır. Ancak Türkiye’de 1980 sonrası şekillenen çalışma ilişkilerinde sendikaların güç kaybetmesi ve örgütlülük oranlarının yüzde 10’lar seviyesinde seyretmesi kapsam dışı personel uygulamasını giderek yaygınlaştırmış ve sendikal örgütlenmenin de önünde engel olmuştur (Koray ve Çelik, 2007: 312). Güç kaybeden ve örgütlülükleri daralan sendikalar ise var oldukları alanı genişletmekten ziyade koruma temelli politikaları izlemiş, bu da sermaye ile olan ilişkilerinde örtülü bir uzlaşa sağlamasına yol açmıştır. Çelik (2012) tarafından özellikle 2000’li yıllarda Türkiye’deki çalışma hayatında yaşanan “barış” ve uzlaşa dönemi *Pax Romana* (*Roma Barışı*) zorunlu barış dönemi olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda zorunlu veya örtülü uzlaşa yaklaşımının ve ilişkilerinin büyütmüş olduğu kapsam dışı uygulaması bir nevi sendikaların var oldukları alanı koruma karşısında işverene verdikleri tavizin bir sonucu olmuş ve kapsam dışı konumunda olan işçiler *feda edilmişlerdir* (Kutal, 2012: 169). Bireysel olarak feda edilen, sendikal olarak da taviz konusu olan kapsam dışı personel uygulaması ise görüldüğünden çok daha büyük etkiler yaratmış; örgütlü işçilerin ve sendikaların özellikle 2000’li yıllarda temel sorunlarından biri olmuştur.

3.1. Kapsam Dışı Personel Uygulamasının Çoğunluk Tespitine Etkisi

Türkiye’de bir sendikanın TİS yapabilmesi için 6356 sayılı Kanunun 41. maddesine göre öncelikle kurulu bulunduğu işkolundaki toplam işçi sayısının en az yüzde birini üye yapması gerekmektedir. Bu koşulu sağlayan sendikaların işyerinde yapacakları toplu iş sözleşmeleri için çalışanların yarıdan fazlasını, işletmede ise toplam çalışanın en az yüzde kırkını üye yapması gerekmektedir. Bu sayıları kapsam dışı personel oranları ile düşündüğümüzde Kanunda öngörülen ve çoğunluk tespiti için gerekli olan sayıların çok daha yüksek olduğu görülmektedir. TİS’lerde kapsam dışı personel olarak belirlenenler genellikle sendikal örgütlenme aşamasında da sendikalar tarafından potansiyel örgütlenecek işçiler olarak görülmemektedir. Öyle ki Yargıtay 1990 ve 2000’li yıllarda verdiği ve neredeyse “yerleşik içtihadı” haline gelen “Daha önceki TİS’te kapsam dışı bırakılan işçilerin toplam işçi sayısı ile sendika üyesi işçilerin belirlenmesinde nazara alınması, diğer bir anlatım ile işçi ve üye sayısına dâhil edilmesi hatalıdır...” şeklindeki kararlarında bu fiili durumu hukuki olarak da çalışma hayatında

¹²AYM’nin ilgili kararı için bkz. AYM Kararı, E.2018/96, K.2023/222, K.T. 27.12.2023.

“koruma” altına almıştır.¹³ Yargıtay sonrasında bu noktadaki görüşünü değiştirse de uygulamada kapsam dışı personel “niteliğini” taşıyan işçiler hali hazırda sendikal örgütlenme dışında bırakılmaya devam edilmektedir. Aslında bu durum tam da sendikalarla sermaye arasındaki örtülü uzlaşının veya zorunlu barışın bir yansıması niteliğindedir. Özellikle 2013 yılında ÇSGB tarafından düzenli ve “sağlıklı” bir şekilde yayımlanan sendikal istatistiklere kadar hayatın olağan akışına aykırı bir şekilde yüzde 50’nin üzerinde gösterilen sendikalaşma oranları yetki sorunu yaşayan sendikaların fiili olarak toplu iş sözleşmesi yapmalarına olanak sağlamıştır. Bunun karşılığında ise sendikalar kapsam dışı personel uygulamasının genişlemesine ses çıkarmamışlardır (Şafak, 2004).

Sendikalar tarafından varlığı kabullenilen kapsam dışı personel oranını bu bağlamda çoğunluk tespiti için gerekli olan sayılarla birlikte düşündüğümüzde Türkiye’de fiili baraj çarpıcı bir şekilde yükselmektedir. Buna göre sendikalar işyerindeki/işletmedeki toplam işçi sayısını değil, toplam işçi sayısından Türkiye ortalaması olan yüzde 25’lik kapsam dışı personel sayısını düşüktükten sonra çoğunluğu sağlamaya çalışmaktadır. Diğer bir ifade ile örneğin 100 işçinin çalıştığı bir işyerinde sendikalar genel olarak 75 işçi arasından yarıdan bir fazla çoğunluğu sağlamaya çalışmaktadır. Bu da fiili işyeri barajını yüzde 67’ye, işletme için gerekli olan oranı ise yüzde 52’ye çıkarmaktadır. Özel sektör ağırlıklı sanayi işkollarında ise fiili oranlar sırasıyla yüzde 70 ve yüzde 55’e çıkmaktadır. Yetki için gerekli çoğunluğun yasal durumda dahi yüksek olduğu bir çalışma ilişkilerinde, kapsam dışı uygulamasından kaynaklı fiili oranların böylesine yüksek olması sendikal alanın en önemli sorunlarından biridir.

3.2. Kapsam Dışı Personel Uygulamasının Grev Oylamasına Etkisi

275 sayılı Kanun ile çalışma ilişkileri sistemimize giren grev oylaması özellikle 1980 sonrasında oldukça tartışılan bir mekanizma olmuştur. Kapsam dışı personelin hukuki niteliğindeki tartışmalara benzer şekilde grev oylamasının da durumuna ilişkin farklı görüşlerin olduğunu görmek mümkündür. Grev oylamasını doğru ve demokratik bulan görüş özellikle kapsam dışı konumunda olanların da sürece dahil olmasını gerekçe göstermektedir (Ekonomi, 1975: 2; Tuncay, 1978: 1; İnce, 1983: 217-288; Demir, 2011: 129; Sur, 2012: 168; Kocaoğlu, 1986: 8-9; Tunçomağ ve Centel, 2016: 444; Narmanlıoğlu, 2016: 670; Tuncay ve Savaş Kutsal: 2016: 400; Güler, 2013: 130; Kabakçı: 2004: 183-184; Demircioğlu ve Centel, 2016: 348). Ancak bizim de katıldığımız görüş olan karşı görüş ise, işçilere tanınan ve anayasal koruma altında olan grev hakkının grev oylaması yoluyla engellendiğini ifade etmektedir (Taşkent, 1987, 232-233; Ulucan, 2013: 280; Ünal, 1993: 67-68; Aktay vd, 2007: 515.). Bu görüşün sağlamasını ise zaman içerisinde uygulamada yaşanan durumla yapmak mümkün olmuştur. Uygulamada grev oylaması çoğunlukla grev kırıcı bir işlev görmüş; özellikle kapsam dışı personel uygulamasının yaygınlaşması ile birlikte de işçiler ve sendikaların temel sorunlarından biri olmuştur (Caniklioğlu, 1996:506).

Resim 1’de yer alan 1985 tarihli bir haberde grev oylamasının grev kırıcı işlevine dikkat çekilmektedir. Haberde yer alan içeriğin ÇSGB verileriyle de doğrulanması mümkündür. Yıllara göre toplamda gerçekleştirilen grev oylaması sayısı bilinmemekle birlikte, 1984-2012 yılları arasında kaç adet grev oylamasında “grevin reddi” sonucu çıktığı bilinmektedir.¹⁴ ÇSGB istatistiklerine göre, 1984-2012 yılları arasında toplamda 1.045 grev oylamasının sonucunda grevin reddi çıkarken, toplamda 104.458 işçi bu nedenle grev hakkından mahrum kalmıştır.¹⁵

¹³Yargıtay’ın ilgili kararları için bkz. Yargıtay 9. HD, E.997/3382, K.1997/9701, K.T.22.05.1997, Yargıtay 9. HD, E.2004/14444, K.2004/14989, K.T.16.06.2004, Yargıtay 9. HD, E.2005/35935, K.2005/39391, K.T.13.12.2005.

¹⁴Bakanlık istatistiklerinde 2012 yılından sonra grev oylamasında grevin reddi ayrı bir istatistik olarak verilmemektedir. İstatistiklerde “Yüksek Hakem Kurulunca sonlandırılan toplu iş sözleşmeleri” başlığı altında “Grev ve lokavt yasağı” ile “Grev ve lokavt ertelemesi” alt başlıklarıyla birlikte toplam verinin içinde yer almaktadır.

¹⁵ÇSGB’nin ilgili yıllara ait istatistiklerinden hesaplanmıştır.

1984-2012 yıllarında toplamda 2.290 grevin gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda, gerçekleşen grev sayısının yüzde 45'i kadar grev, grev oylaması nedeniyle uygulanamamıştır.

Resim 1: Cumhuriyet Gazetesinin Grev Oylaması Haberi



Kaynak: (Cumhuriyet, 16.03.1985).

Grev oylamasına ilişkin istatistiki verilerin ardından hukuki durumuna baktığımızda, grev oylamasının 6356 sayılı Kanunda da düzenlendiğini görmekteyiz. 6356 sayılı Kanun'un 61. maddesine göre "Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması yapılır." 61. maddenin 3. fıkrasına göre grev oylamasının sonucu oylamaya katılanların salt çoğunluğunun verdiği karara göre belirlenir. 275 sayılı Kanunda grev oylaması için gerekli olan üçte birlik çoğunluk, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda "dörtte bir" olarak değiştirilmiş, bu değişiklik yukarıda da görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanunla da devam ettirilmiştir. Bir diğer ifade ile 1980 sonrası grev oylaması yapılabilmesi için çoğunluk koşulu kolaylaştırılmıştır.

2822 sayılı Kanundan 6356 sayılı Kanuna geçişte ise grev oylaması bağlamında oldukça "ince" bir düzenleme yapılmıştır. 2822 sayılı Kanunun 31. maddesine göre "Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz." Bu düzenlemeye göre grev kararı değil, "greve hayır" kararı oylanmaktaydı. Ancak yukarıda aktarıldığı gibi 6356 sayılı Kanunla artık grev kararının kendisi oylanmaktadır. 2822 sayılı Kanun döneminde toplam çalışanın salt çoğunluğu aranırken, 6356 sayılı Kanunda oylamaya katılanların salt çoğunluğu sonucu belirlemektedir. Böylelikle grevin yapılmaması yönündeki sonuca ulaşmanın yolu açılmış ve kolaylaştırılmıştır (Gerek, 2013: 8; Yorgun, 2013: 364-375). Böylesine bir ince ayarın arkasında kapsam dışı personel uygulaması yatmaktadır (Savaş, 2013). 2011 yılında metal sektöründe devam eden toplu pazarlık sürecinde talep edilen grev oylamasına karşın Birleşik Metal-İş sendikası üyelerini grev oylamasına katılmaması doğrultusunda yönlendirmiş, bunun sonucunda ise sözleşme kapsamındaki birçok işyerinde greve "hayır" sonucu çıkmamıştır (Savaş, 2013). Ancak 6356 sayılı Kanun döneminde böyle bir durumun yaşanması olası değildir. Çünkü oylamaya katılanların salt çoğunluğunun sonucu belirlediği bir durumda işverenlerin grev oylaması üzerindeki baskı ve yönlendirmeleri artmıştır.

Resim 2: Evrensel Gazetesinin Grev Oylaması Haberi

Kapsam dışının imzasıyla grev oylaması yapılıyor

Metal patronlarının sendikası MESS, Birleşik Metal-İş Sendikası üyesi işçilerin 29 Ocak'ta başlayacak olan grevini engellemek için antidemokratik yasalara sarıldı. Sendika üyesi olmayan kapsam dışı personelden alınan imzalarla pazartesi ve salı günü 8 fabrikada grev oylaması yapılacaktır. Bu durumun işçi iradesine



Kaynak: (Özkurt ve Yalvaç, 2015).

Resim 2’de yer alan haber ise kapsam dışı personelin grev oylaması üzerindeki etkisini göstermektedir. 2015 yılında görüşmeleri devam eden metal sektörü grup toplu iş sözleşmelerinde işverenlerin yönlendirmesiyle gerçekleştirilecek olan grev oylamasına ilişkin Resim 2’deki durum, yalnızca metal sektöründe değil birçok sektörde yaygın bir şekilde görülmektedir. Grev oylaması için gerekli olan ve 6356 sayılı Kanunda aranan dörtte bir çoğunluk ile kapsam dışı oranının aynı olması ve sonucu oylamaya katılanların salt çoğunluğunun belirlemesi uygulamada işverenin “istemediği” grevlere karşı grev oylaması yaptırmasını “istediği” sonucu çıkarmasını kolaylaştırmaktadır (Özveri, 2012: 171).

3.3. Kapsam Dışı Personel Uygulamasının Greve Katılıma Etkisi

Kapsam dışı personelin greve katılıma etkisini belirtmeden önce genel olarak Türkiye’de greve katılıma ilişkin birkaç istatistiğe yer vermekte fayda bulunmaktadır. Türkiye’de greve katılım açısından kamu ve özel sektör grevlerinin ise ayrıca değerlendirilmeye ihtiyacı vardır. Çünkü olağan bir çalışma ilişkileri sisteminde ortaya çıkmayacak olan veriler, greve katılım bağlamında Türkiye’de yerini almaktadır. Örneğin Türkiye’de ÇSGB verilerine göre kamu sektöründeki grevlere katılım oranı yalnızca yüzde 2’dir. Greve katılımın neredeyse 0 (sıfır) olduğu bir çalışma ilişkileri sisteminde grevden de söz etmek mümkün değildir.¹⁶

Kamu sektöründe yaşanan hayalet grevlerin ardından kapsam dışının grevler üzerindeki etkisini tartışabileceğimiz grevler dolayısıyla özel sektör grevleri olarak öne çıkmaktadır. Özel sektörde greve katılım konusuna bakıldığında, ÇSGB verilerine göre 2005-2024 yılları arasında greve katılım oranının ortalamada yüzde 42 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bununla birlikte özel sektörde greve katılım oranı yıllara göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin 2008, 2011 ve 2018 yıllarında greve katılım oranı yaklaşık yüzde 70 civarındayken, 2017 yılında yüzde 14 ve 2010, 2021 ve 2022 yıllarında yüzde 20 ile yüzde 30 arasındadır. Bunun da temel sebebi, Türkiye’de grev sayısının az olmasından kaynaklı ilgili yıllarda gerçekleşen bazı grevlerin greve ilişkin istatistikleri önemli ölçüde değiştirmesidir. Örneğin 2007 yılında gerçekleşen Türk Telekom grevi bu anlamda oldukça belirleyicidir. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) iktidarı döneminde (2003-2024) Türkiye’de greve katılan işçi sayısı yıllık ortalamada 4 bin 200 iken, Türk Telekom grevini istatistiklerden çıkardığımızda bu sayı 3 bine düşmektedir.

Greve katılım konusunda eğilim belirlemenin zorluğu ve değişkenliği bir yana çalışmamız bağlamında değerlendirme yaptığımızda kapsam dışı personel oranının yüksek olması greve

¹⁶Bu nedenle kamu sektöründeki greve katılım meselesi bu çalışmanın da türetildiği “Tarihsel ve Güncel Boyutlarıyla Dünyada ve Türkiye’de Grev Kırıcılık Uygulamaları” başlıklı tezde “hayalet grevler” başlığı altında incelenmiştir.

katılımının az olmasının temel sebeplerinden biridir. Grevlerin gerçekleştiği sektör ve işkollarını düşündüğümüzde yüzde 30'lara varan kapsam dışı oranı diğer tüm etkenlerden bağımsız grevlerin düşük katılımı gerçekleşmesine yol açmaktadır.

3.4. Grev Kırıcılığının Bir Aracı Olarak Kapsam Dışı Personel Uygulaması

Grevlere katılımı etkileyen ve tüm diğer etkenlerden bağımsız olarak grevlerin yüzde 30 eksikle başlamasına yol açan kapsam dışı personelin greve olan bir diğer etkisi ise işverenlerin elinde bu kişilerin grev kırıcı olarak kullanımı noktasında olmaktadır. Çünkü işverenlerin grev kırıcı temini için işyeri dışına yönelme “zorunlulukları” ortadan kalkmakta ve işverenler grev kırıcıyı dışarıdan temin etmenin “sorunlarıyla” uğraşmak durumunda kalmamaktadırlar. Bu noktada hem işyerini ve işleyişi bilen hem de “yasal” olarak grev boyunca işyerinde bulunmasında bir engel olmayan kapsam dışı personel işverenler için oldukça etkili bir grev kırıcı olmaktadır. Bu etkinin en net görüldüğü grev örneklerinden biri yukarıda sözü edilen Türk Telekom grevi olmuştur.

Resim 3: Türk Telekom Grevi Sonrası İcra Kurulu Başkanı Açıklaması



Kaynak: (Radikal, 13.12.2007).

Dönemin Türk Telekom Yönetim ve İcra Kurulu Üyesi Emin Başer'in grev devam ederken yaptığı “(...) 10. gününe girdiğimiz bugün itibarıyla grev uygulamasının sürdüğü süre içerisinde özellikle işletme bakım ve onarım hizmetlerinde çalışan ve kapsam dışı statüde bulunan ve greve katılma hakları bulunmasına rağmen greve katılmayan yaklaşık 3 bin 600 çalışanımızın gece gündüz demeden fedakârca çalışmaları sonucunda gerek telefon gerekse ADSL müşterilerimizin hizmetleri olabildiğince aksaklık olmadan sürdürülmeye çalışılmıştır” (Dede, 2007) açıklaması ile grev bittikten sonra grevde 11 bin kişinin çalıştığını söyleyen Türk Telekom Genel Müdürü Paul Doany'nin yaptığı “Grev sonucu şunu gösterdi ki, 20 bin kişi çalışmaya bile şirket ana operasyonlarını sorun olmadan yürütüyor. 11 bin kişinin çabaları sayesinde bu başarılı” (Cumhuriyet, 23.01.2008) şeklindeki açıklaması kapsam dışı personelin grev kırıcı olarak kullanımını açık bir şekilde göstermiştir.

Kapsam dışı personelin grev kırıcı olarak kullanımının tek örneği Türk Telekom grevi olmamıştır. Uygulamada neredeyse tüm özel sektör grevlerinde kapsam dışı personelin grev kırıcı olarak kullanımı görülmektedir. Kapsam dışı personelin grev kırıcı olarak kullanıldığı grevlerin ise Tablo 3'te dikkati çekilen özel sektör ağırlıklı sanayi işkollarında gerçekleşen grevler olduğunu vurgulamak gerekmektedir.¹⁷

¹⁷Kapsam dışı personelin grev kırıcı olarak kullanıldığı örnekler için bkz. Birgün (2021). “Beyaz yakalıları mavi yakalı oldu”, <https://www.birgun.net/haber/beyaz-yakalilar-mavi-yakali-oldu-346869>, Erişim Tarihi: 11.09.2025;

Sonuç

Bu çalışmada Türkiye’de özellikle 1980 sonrasında uygulama alanı genişleyen kapsam dışı personel konusunun sendikal alana etkileri üzerinde durulmuştur. Çalışmada kapsam dışı personel oranının 2011’den başlayarak 2024 yılına kadar olan zaman diliminde ortalamada yüzde 24 olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifade ile bir sendikanın örgütlü olduğu ve toplu iş sözleşmesi bağtladığı bir işyerinde neredeyse her dört işçiden biri toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındadır ve dolayısıyla kapsam dışı personel konumundadır. Çalışmanın ana olarak incelediği dört temel unsurun birincisi olan örgütlenmeden başlayarak, son noktada grev uygulamasına kadar olan süreçte kapsam dışı personelin sendikal alana ve pratiklere etkisi son derece olumsuz bir seyir göstermektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel bulguları toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesinde yasal olarak aranan yaridan bir fazla ve en az yüzde 40 çoğunluk kriterlerinin, uygulamada kapsam dışı personelin örgütlenme süreçlerine dahil edilmemesi nedeniyle fiilen çok daha yüksek oranlara tekabül ettiğini göstermektedir. Öte yandan, işyerlerinde kapsam dışı personelin ortalama yüzde 24 gibi kayda değer bir oran oluşturması, işverenlerin işyerini görece kolay bir biçimde grev oylamasına sürükleyebilmesine olanak tanımaktadır. Sendikalı işçiler açısından grev katılımının yüksek seyretmesine rağmen, işyerinin bütünlüğü dikkate alındığında kapsam dışı personelin varlığı greve katılım oranlarını ciddi biçimde sınırlamakta; özellikle son dönemde ise işverenlerin kapsam dışı personeli grev uygulamaları sırasında aktif biçimde grev kırıcılığı amacıyla kullanması bu eğilimi daha da belirgin hâle getirmektedir.

Sendikal alana etkisi böylesine yüksek ve olumsuz olan kapsam dışı personel uygulamasının varlığını (en azından özel sektörde) koruyarak hatta kimi işkollarında arttırarak devam ettirmesi ise temel olarak sendikalar ile işverenler arasında olan örtülü uzlaşmadan kaynaklanmaktadır. Fiili olarak devam eden kapsam dışı personel uygulamasının yaygınlığı hem öğretilerde hem de daha önemlisi sendikal alanda yer alanlarda hukuki bir dayanak inancı yaratmaktadır. Öyle ki çalışmada belirttiğimiz gibi bu inanç ve uygulama bir dönem Yargıtay kararlarında da kapsam dışı personelin çoğunluk tespitinde “işçi” olarak sayılmamasına yol açmıştır.

Doktrinde çoğu zaman kapsam dışı personel uygulamasının kolektif haklara diğer bir ifade ile örgütlenme, toplu sözleşme ve grev haklarının bütününe ifade eden sendikal haklara olan etkisi göz ardı edilmektedir. Çalışmada elde ettiğimiz bulgular, kapsam dışı personelin sendikal haklara olan olumsuz etkisini ve işçi sınıfının bir bütün olarak eylemsel kapasitesini zayıflattığını göstermektedir. Buradan hareketle öncelikle kapsam dışı personel konumunda olanların öncelikle kendilerini hukuki statüleri olan “işçi” olarak kabul etmeleri gerekmektedir (Özveri, 2023: 428-433). Çünkü her şeyden önce kişiye özgü olan ve anayasal düzeyde korunan toplu iş sözleşmesi hakkı tarafların düzenlemesiyle kullanılamaz hale gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi hakkı elinden alınan kapsam dışı personeller bu bağlamda “işçi” olarak haklarına sahip çıkmalıdır. Bireysel mücadelenin ötesinde hukuksal olarak da AYM’nin 2025 yılında vermiş olduğu karar doğrultusunda Yargıtay’ın yerleşik kararını değiştirmesi ve kapsam dışı personel uygulamasına yol açan toplu iş sözleşmesi hükümlerini Anayasa’nın 51. ve 53. maddelerine aykırılık nedeniyle hükümsüz sayması gerekmektedir. Hem bireysel olarak kapsam dışı personelin mücadelesi hem de yargı kararlarının değişmesi dışında asıl konuyu etraflıca düşünmesi gereken kurum sendikalardır. Yukarıda aktarıldığı gibi uygulamanın fiili alanda yarattığı tüm sorunlarla başa çıkmak zorunda kalan ve çoğu zaman da bunda başarılı olamayan sendikalar gerçek anlamda kapsam dışı personeli örgütlemek ve sendikal politikalarına dahil etmek için çaba göstermelidirler. Sendikalar bu konuyu, çalışma ilişkilerinin temel sorunlarından biri olarak ele alınmalı; kendi bulundukları işkollarının ve örgütlü oldukları işyeri/işletmelerin kendine özgü dinamiklerini gözetererek yeni örgütlenme

Hilal Tok (2024). “‘En büyük grev kırıcı, devlet’”, Evrensel, <https://www.evrensel.net/haber/534387/en-buyuk-grev-kirici-devlet>, Erişim Tarihi: 11.09.2025; Evrensel (2025). “Grevdeki fabrikada beyaz yaka üretim alanında çalıştırılıyor”, <https://www.evrensel.net/haber/546809/grevdeki-fabrikada-beyaz-yaka-uretim-alaninda-calistiriliyor>, Erişim Tarihi: 11.09.2025.

politikaları geliştirmelidirler. Ayrıca sendikalar toplu iş sözleşmelerinin öncelikle kapsam dışına ilişkin maddelerini Anayasa ve yasaya uygun hale getirmelidirler. Sonrasında ise bir bütün olarak bu işçilerin kendilerine özgü sorun ve taleplerini toplu iş sözleşmelerine yansıtmaları, toplu pazarlık süreçlerine etkin katılımlarını sağlamaları gerekmektedir.

Kısacası, kapsam dışı personel uygulamasının Türkiye’de sendikal hakların kullanımını fiilen daraltan, örgütlenme süreçlerini zorlaştıran ve grev hakkının etkinliğini sınırlandıran yapısal bir sorun olduğu açıktır. Bu çalışmanın ortaya koyduğu bulgular, meselenin yalnızca hukuki bir teknik ayırım ya da toplu iş sözleşmesi pratiğine ilişkin ikincil bir düzenleme olmadığını; tersine, işçi sınıfının bütünlüğünü ve ortak eylem kapasitesini doğrudan etkileyen temel bir çalışma ilişkileri meselesi olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kapsam dışı personelin hukuki statüsünün yeniden tanımlanması, sendikaların örgütlenme stratejilerini bu kesimi kapsayacak biçimde güncellemesi ve yargı organlarının Anayasa’nın sendikal haklar bağlamındaki koruyucu yaklaşımıyla uyumlu kararlar geliştirmesi gerekmektedir. Ancak bu bütüncül dönüşüm sağlandığında, kapsam dışı personel uygulamasının yarattığı sorunlar aşılabılır ve sendikal hakların gerçek anlamda kullanılabilirdiği bir çalışma rejiminin inşası mümkün olabilir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author declared no conflict of interest.

Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Aktay, N., Arıcı, K., & Senyen Kaplan, E. T. (2007). *İş Hukuku* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Caniklioğlu, N. (1996). Grev Kırıcılığı. İçinde *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (Cilt 1, s. 506). Kültür Bakanlığı–Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Cumhuriyet. (2008). Doany: Grev Bizi Güçlendirdi. <https://egazete.cumhuriyet.com.tr/katalog/192/2008/1/23/12> (Erişim Tarihi: 05.12.2025).
- Çelik, A. (2012). Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” mı? İçinde *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (s. 107–131).
- Dede, M. B. (2007). Telekom: Haberleşme Sorunsuz. *Yeni Şafak*. <https://www.yenisafak.com/teknoloji/telekom-haberlesme-sorunsuz-77125> (Erişim Tarihi: 20.05.2023).
- Demir, F. (2011). Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 22, 121–137.
- Demircioğlu, M., & Centel, T. (2016). *İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 19. Bası). Beta Yayınevi.
- Ekonomi, M. (1975). Grev Oylamasının İşçilerin İsteğine Bağlı Bulunması. *İHU*, 1–3.
- Garnero, A., & Martin, S. (2023). *Collective Bargaining Coverage: A Detailed Methodological Note*. OECD.
- Gerek, N. (2013). 6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6)/25(1–2), 1–14.
- Güler, Ş. (2013). Türk İş Hukukunda Grev Oylaması. *MESS Mercek Dergisi*, 69, 128–145.
- İnce, E. (1983). *Toplu İş Hukuku*. Kurtiş Matbaası.
- Kabakçı, M. (2004). 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt. EMO.

- Kocaoğlu, M. (1986). 2822 Sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme ile Grev Oylaması. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(2), 3–28.
- Koray, M., & Çelik, A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*. Belediye-İş Yayınları (AB’ye Sosyal Uyum Dizisi).
- Kutal, M. (2012). Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 25, 159–177.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri* (Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı). Beta Yayınevi.
- Özkurt, M., & Yalvaç, V. (2015). Kapsam Dışının İmzasıyla Grev Oylaması Yapılıyor. *Evrensel*. <https://www.evrensel.net/haber/102934/kapsam-disinin-imzasiyla-grev-oylamasi-yapiliyor> (Erişim Tarihi: 15.09.2025).
- Özveri, M. (2012). *Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*. Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2023). *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku*. Ömür Baskı.
- Savaş, A. (2013). Grev Oylamasına İnce Ayar. *soL*. <https://haber.sol.org.tr/yazarlar/alpaslan-savas/grev-oylamasina-ince-ayar-70761> (Erişim Tarihi: 15.09.2025).
- Sur, M. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 28, 163–171.
- Şafak, C. (2004). Kapsamdışı Personeli Adamdan Sayalım mı. *Sendika.org*. <https://sendika.org/2004/11/kapsamdisi-personeli-adamdan-sayalim-mi-can-safak-2101> (Erişim Tarihi: 15.09.2025).
- Taşkent, S. (1987). Grev Hakkı ve Sorunları. İçinde *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*. Kent Basımevi.
- Tuncay, C., & Savaş Kutsal, B. (2016). *Toplu İş Hukuku* (5. Bası). Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları* (8. Baskı). Beta Yayınevi.
- Ulucan, D. (2013). Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 39, 275–288.
- Ünal, A. (1993). *Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Grev Oylaması*. Bursa.
- Washington State Nurses Association (WSNA). (2018). Collective Bargaining Agreement. <https://cdn.wsna.org/assets/local-unit-assets/st-lukes-rehabilitation-institute/ST-LUKES-CBA-2018-2021.pdf> (Erişim Tarihi: 07.12.2025).
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 357–380.