

# BARSERVICE

CELSI

Central European  
Labour Studies  
Institute

UAI global  
union  
europa



IRMG<sup>60</sup>



UNIVERSITY OF ECONOMICS  
Ekonomski fakultet

MACEDONIA  
2025

Helping build a stronger future

WageIndicator

## Hizmet sektöründe akıllı toplu pazarlık: genel bakış, zorluklar, fırsatlar

### POLİTİKA NOTU: TÜRKİYE



Project number: 101126532

Bu Proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

<https://www.celsi.sk/en/barservice/>

## Akıllı toplu pazarlık kavramı

**Akıllı toplu pazarlık**, hem toplu iş sözleşmelerinin niteliğini ve içeriğini geliştiren hem de toplu pazarlık kapsamını artıran bir pazarlık biçimini ifade eder. Bu yaklaşım yalnızca pazarlığın sonuçlarını değil, aynı zamanda müzakere süreçlerinin nasıl yürütüldüğünü de kapsar.

Evrensel bir tanım uygulamak yerine, bu yaklaşım tümevarımsal bir bakış açısı benimseyerek her bir ulusal ve sektörel bağlamda neyin “akıllı” pazarlık olarak kabul edilebileceğini belirlemek için en etkili strateji ve uygulamaları tanımlar.

**BARSERVICE**, hizmet sektöründe istihdama ilişkin zorlukları ve fırsatları inceleyen bir araştırma projesidir. Proje kapsamında toplanan veriler, sosyal bakım, ticaret, finans ve yayıncılık olmak üzere dört alt sektörde toplu pazarlığın güçlendirilmesine yönelik önlemlerin belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

**BARSERVICE**, toplu pazarlık uygulamaları, güç ilişkileri, sözleşme kapsamı ve içeriği ile kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik stratejiler konusunda sosyal taraflara uygulanabilir bilgiler ve araçlar sunmaktadır. Proje kapsamında düzenlenen atölye çalışmaları ve karşılıklı öğrenme etkinlikleri, akıllı toplu pazarlık süreçleri ve daha yüksek toplu pazarlık kapsamına yönelik ortak üretimi ve politika öğrenimini teşvik etmektedir.

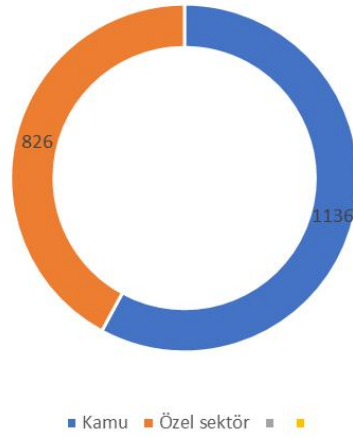
Proje, dokuz ülkeye odaklanmaktadır: Hırvatistan, Çekya, Fransa, İtalya, Kuzey Makedonya, Romanya, Sırbistan, Slovakya ve Türkiye.

Bu bilgi notu, Türkiye'den elde edilen bulguları **ticaret, finans, bakım ve yayıncılık** olmak üzere dört alt sektörde sentezlemekte ve toplu pazarlık mekanizmalarını güçlendirmek için kanıta dayalı öneriler sunmaktadır. Türkiye'nin sektöre özgü dinamikleri olmakla birlikte, yinelenen sorunlar arasında düşük sendika yoğunluğu, pazarlığın önündeki yasal engeller, yüksek kayıt dışılık, dijitalleşme ve sosyodemografik değişimlere bağlı olarak gelişen işgücü piyasaları yer almaktadır.

## Hizmet sektöründeki ortak sorunlar

- **Düşük Sendikalaşma ve Kapsam:** Dört sektörün tamamı, özellikle özel ve standart dışı çalışanlar (örneğin, serbest çalışanlar, ev işçileri) arasında düşük sendika yoğunluğu ve hatta daha düşük toplu sözleşme kapsamı ile dikkat çekmektedir.
- **Yasal Engeller:** İkili yetki sistemi (6356 sayılı Kanun), TİS'ler için hem işkolu (%1), işyeri (%50+1) hem de işletme düzeyinde (%40) yetki barajları gerektirmekte ve sendikaların pazarlık haklarına erişimini ciddi şekilde kısıtlamaktadır.
- **İşveren Direnci:** Özellikle finans, ticaret ve yayıncılık alanlarında işveren direnci güçlüdür; burada işveren itirazları yetkilendirmeleri geciktirmekte, pazarlık gücünü zayıflatmakta ve sıklıkla sendikalaşmanın engellenmesine yönelik uygulamalara yol açmaktadır.
- **Kayıt Dışı ve Güvencesiz Çalışma:** Bakım ve ticarete yaygın olan kayıt dışı istihdam, işçi haklarının düzenlenmesi ve güvence altına alınmasının önünde önemli bir engel olmaya devam etmektedir.
- **Parçalı Yapı ve Serbest Çalışma Modelleri:** Özellikle yayıncılık ve bakım hizmetlerinde (özellikle ev işçileri), alandaki dağınıklık ve standart dışı istihdam modelleri geleneksel sendikal yapıları etkisiz hale getirmektedir.

### Türkiye'de 2024 yılı içinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesi Sayısı



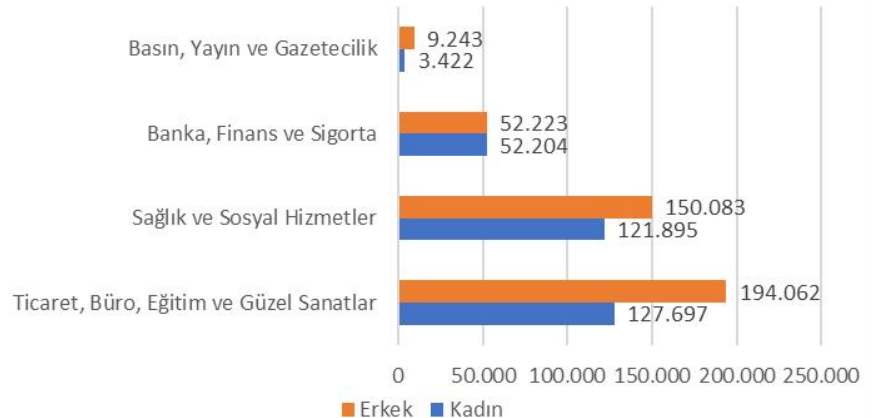
Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2024, <https://www.csqb.gov.tr/Media/tk4fzyt0/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-eylul-2024.pdf>

### Türkiye'de Dört Sektörde Sendika Üyesi ve İşçi Sayısı



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025, [https://www.csqb.gov.tr/Media/2eojuc2u/2025-ocak-tebli%C4%9F-son-hali\\_07-03.pdf](https://www.csqb.gov.tr/Media/2eojuc2u/2025-ocak-tebli%C4%9F-son-hali_07-03.pdf)

### Dört Sektörde Cinsiyete Göre Sendika Üyeliği



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025, [https://www.csqb.gov.tr/Media/2eojuc2u/2025-ocak-tebli%C4%9F-son-hali\\_07-03.pdf](https://www.csqb.gov.tr/Media/2eojuc2u/2025-ocak-tebli%C4%9F-son-hali_07-03.pdf)

# BAKIM SEKTÖRÜ

- Sektörde, özellikle NACE 97 kapsamında sınıflandırılan ve birçoğu resmi iş gücü korumalarının dışında kalan ev işçileri arasında yaygın bir kayıt dışılık söz konusudur.
- Çalışma koşulları, bireysel çalışmanın yaygınlığı, küçük hizmet sağlayıcılar ve kayıt dışı araçlar da dahil olmak üzere oldukça parçalı olduğundan koordineli pazarlık yapmak zorlaşmaktadır.
- Ev içi ve hane halkı temelli bakım çalışanları genellikle işçi statüsünde yasal olarak tanınmamaktadır ve bu da temel işçi haklarından ve korumalarından yararlanmalarını engellemektedir.
- Kadın istihdamının yoğun olduğu sektörde, çoğunlukla işe atfedilen değerin düşük olması ve emeğin görünmez yapısı nedeniyle önemli bir cinsiyet eşitsizliği görülmektedir.

## Önerilen İyileştirmeler

- Hükümet, ev işçileri için yasal tanınma ve korumayı garanti altına alan 189 sayılı (Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş) ve 190 sayılı (Şiddet ve Taciz) ILO Sözleşmelerini onaylamalı ve tam olarak uygulamalıdır.
- Ev içi bakımda istihdam ilişkilerinin resmiyet kazanması için model sözleşmeler ve kayıt sistemleri geliştirilmeli ve erişilebilir hale getirilmelidir.
- Başta göçmen ve ev işçileri olmak üzere dağınık ve kayıt dışı çalışanları güçlendirmek için toplum temelli ve dijital örgütlenme stratejileri desteklenmelidir.
- Özel istihdam bürolarının bakım sektöründeki rolü, toplu pazarlık süreçlerinde aracı olarak sorumlulukları da dahil olmak üzere açıkça tanımlanmalı ve düzenlenmelidir.

# FİNANS SEKTÖRÜ

- Finans sektörü, geleneksel iş rollerini ve çalışma düzenlemelerini dönüştüren yüksek düzeyde dijitalleşme ile karakterizedir.
- Sektördeki istihdam, otomasyon ve yeniden yapılanma nedeniyle düşmekte, bu da işgücünün daralmasına ve iş güvencesizliğinin artmasına neden olmaktadır.
- Bu alanda sendikalaşma parçalanmış olup, sendikalar arasında sınırlı koordinasyon bulunmakta ve bu da pazarlık süreçlerindeki kolektif etkilerini azaltmaktadır.
- Toplu sözleşmelerin genel kapsamı sınırlı kalmakta ve iş gücünün önemli bir kısmı müzakere edilen çalışma standartlarının koruması dışında kalmaktadır.

## Önerilen İyileştirmeler

- Sendikalar, giderek daha sanal ve uzaktan çalışan işçilere etkili bir şekilde ulaşmak ve onları dahil etmek için dijital örgütlenme kapasitelerini artırmalıdır.
- Toplu iş sözleşmeleri, gelişen işyeri gerçeklerini yansıtmak için işçi sağlığı ve iş güvenliği, uzaktan ve hibrit çalışma düzenlemeleri ve cinsiyet eşitliği ile ilgili hükümler içermelidir.
- İşletme düzeyindeki anlaşmaların sınırlılıklarını aşmak ve toplu temsili güçlendirmek için sektörel düzeyde pazarlık mekanizmaları geliştirilmelidir.
- Yeşil dönüşüm ve dijital geçişlerden etkilenen çalışanları desteklemek, sektörde adil ve sürdürülebilir değişimi sağlamak için TİS'lere adil geçiş hükümleri dahil edilmelidir.

# TİCARET SEKTÖRÜ

- Ticaret işkolundaki sendikalaşma oranı, yaklaşık %7 ile düşük kalmaktadır ve bu da sınırlı işçi temsiline işaret etmektedir.
- Sektör düzeyinde toplu sözleşmelerin bulunmaması, sektör genelinde standart çalışma koşullarının oluşmasını engellemektedir.
- Kayıt dışı istihdam, özellikle perakende ve çağrı merkezlerinde yaygındır ve bu da işçi haklarının ve korumalarının sağlanmasını zorlaştırmaktadır.
- Çalışma standartlarının ve toplu sözleşmelerin uygulanmasının zayıf olması, çalışma koşullarındaki ihlallerin devam etmesine neden olmaktadır.
- İşverenlerin sıklıkla sendika karşıtı uygulamalara başvurması, sendikasızlaştırma çabaları ve baskı alanda örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını zedelemektedir.

## Önerilen İyileştirmeler

- Sendikaların toplu pazarlık hakkı kazanması için yasal barajlar, pazarlık haklarına daha geniş erişim sağlamak için kaldırılmalıdır.
- Çalışma koşullarının daha geniş kapsamda ele alınması ve standartlaştırılmasını sağlamak amacıyla işletme düzeyindeki toplu sözleşmelerden sektör düzeyindeki pazarlıklara geçiş teşvik edilmelidir.
- Perakende ve çağrı merkezleri gibi parçalanmış ve ulaşılması zor iş gücünde sendikalaşmanın artırılması için dijital örgütlenme araçları desteklenmeli ve tanıtılmalıdır.
- Toplu pazarlık gündemleri, eşitliği ve daha güvenli çalışma ortamlarını teşvik etmek için cinsiyete dayalı ücret farklarını, mesleki ayrımcılığı ve işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesini proaktif olarak ele almalıdır.

# YAYINCILIK SEKTÖRÜ

- Yayıncılık işkolunda sendikalaşma yaklaşık %13 gibi düşük bir orandadır ve bu da işçilerin kolektif temsiline sınırlı olduğunu göstermektedir.
- Toplu iş sözleşmelerinin kapsamı son derece sınırlıdır ve işkolunda çalışanların yalnızca yaklaşık %2,5'ine ulaşmaktadır, bu da çoğu işçiyi müzakere edilmiş işgücü korumalarından mahrum bırakmaktadır.
- Serbest çalışma, sektör genelinde, özellikle birçoğu bireysel sözleşmelerle çalışan çevirmenler ve gazeteciler arasında yaygındır.
- Çevrimiçi içerik üreticileri ve platform tabanlı gazeteciler de dahil olmak üzere dijital emek, genellikle geleneksel işçi korumalarından ve sendika yapılarından dışlanmaktadır.

## Önerilen İyileştirmeler

- Çok boyutlu toplu pazarlık modelleri, serbest ve dijital medya çalışanlarını da kapsayacak şekilde geliştirilmeli ve standart dışı istihdam durumlarına rağmen müzakere edilen standartlardan yararlanmaları sağlanmalıdır.
- Toplu iş sözleşmeleri, ücret farklarını, temsili ve işyeri güvenliğini ele almak için güçlü cinsiyet eşitliği hükümleri içermelidir.
- İşverenler ve işçiler veya temsilcileri arasında iletişimi ve fikir birliği oluşturmayı teşvik etmek için yapılandırılmış diyalog platformları oluşturulmalıdır.
- Toplu pazarlık hakları için yetkilendirme prosedürleri hızlandırılmalı ve parçalanmış ve serbest çalışmanın egemen olduğu sektörlerde sendikalara daha fazla erişim sağlamak için yasal baraj gereklilikleri yeniden düzenlenmelidir.

## Türkiye’de Akıllı Pazarlığa Doğru

- **Çok Düzeyli Pazarlık Yapıları:** Toplu pazarlık sadece işyeri ve işletme düzeyleriyle sınırlı kalmamalı; sektörel ve ulusal düzeyde anlaşmalar mümkün kılınmalıdır. Bu yapılar, parçalanmış sektörlerde kapsamın genişletilmesine yardımcı olacaktır.
- **Katılım için Dijital Araçlar:** Çalışanların taslak TİS’ler hakkında geri bildirim sağlamaları için anonim dijital platformlar geliştirilmelidir. Öncelikleri belirlemek için veriye dayalı araçlar kullanılmalıdır.
- **Kapsayıcı Gündemler:** Toplu sözleşmeler cinsiyet eşitliği, dijital çalışma standartları, yapay zeka geçişi, iş güvenliği ve adil geçiş gibi konuları içermelidir.
- **Diyalogun Güçlendirilmesi:** Sendikalar, ikili sosyal diyalog yoluyla işyeri yönetiminde daha güçlü bir role sahip olmalı ve ulusal düzeyde üçlü diyalog yapıları yeniden canlandırılmalıdır.
- **Serbest Çalışan Temsili:** Serbest çalışan ve platform çalışanlarını toplu pazarlık süreçlerine dahil etmek için alternatif temsil mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- **Pazarlık Erişilebilirliği için Yasal Reform:** Sendikaların toplu pazarlık haklarına erişimini sınırlandıran yetki barajları gözden geçirilmelidir. yetkilendirme prosedürleri basitleştirilmeli ve bürokratik engeller azaltılmalıdır.
- **Sendikalar için Kapasite Geliştirme:** Sendika temsilcileri için dijitalleşme, yeşil dönüşüm ve ortaya çıkan istihdam modelleri konusunda eğitime yatırım yapılmalıdır. Karmaşık anlaşmaların müzakeresi için teknik ve hukuki destek sağlanmalıdır. Sendikalar arasında akran öğrenimi ve ulusötesi tecrübe değişimi teşvik edilmelidir.

