

TAŞERON İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME SORUNLARI: SAĞLIK İŞÇİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Gülçin TAŞKIRAN

Marmara Üniversitesi

ÖZET

Sendikal örgütlenme hakkı demokratik bir siyasal rejim için vazgeçilmez bir haktır. Bu hak, uluslararası sözleşmelerle, Anayasa ve Sendikalar Kanunu ile güvence altına alınmış olmasına rağmen, işçilerin örgütlenmesi ‘emeğin maliyetini yükselten bir unsur’ olarak görülüp bilinçli bir şekilde engellenmektedir. Gerek uluslararası sözleşmelere konulan çekincelerle, gerek sendikal yıldırma, sendikal nedenlerle işten çıkartma, sendikal eylemlerin işveren ve hükümet politikalarıyla engellenmesi yoluyla sendikal haklar ihlal edilmektedir. Ayrıca taşeronluk gibi atipik istihdam biçimleriyle güvencesiz çalıştırılan işçilerin sayısının her geçen gün artması da bu tür ihlalleri arttırmaktadır.

Bu çalışmada sendikal hak ihlallerinin ortaya koyulması amacıyla, sağlık sektöründe çalışan 30 taşeron işçisi ve onları örgütleme çabası içinde olan bir sendika ile yapılan derinlemesine görüşmelerden faydalanılmıştır. Araştırmada işçilerin çalışma koşulları, bu koşullar sebebiyle örgütlenmeye duyduğu ihtiyaç, sağlık sektöründe taşeron kullanımının sakıncaları, işyerlerinde örgütlenmelerinin nasıl engellendiği, sendikanın örgütlenmede karşılaştığı sorunlar, sendikanın örgütlenme mücadelesi ve yöntemi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Sendikal hak, sendikal hak ihlali, taşeronluk, sağlık sektörü.

ABSTRACT

Unionization right is an indispensable right to ensure a democratic political regime. Although this right is guaranteed by international convents, the Constitutional Law and Law on the Trade Unions; unionization of the workers has been consciously prevented as it is considered as “a factor increasing the price of the labour”. Either by being chary of the international convents, or by union intimidation, by dismissal upon union reasons, by preventing union acts with employer and government policies, union rights are being violated. Also, the gradually growing number of the workers who are worked unsecured within the aberrant employment forms like subcontracting increases this type of violation.

In this study, with the aim of presenting the violations of rights; the thorough conversations with 30 subcontractor workers in health sector and with a union in effort to organize them are used. In the study, working conditions of subcontractor workers, their need for organization due to these conditions, the inconvenience of subcontracting in health sector, how the unionization is prevented at the working places, the problems that the union encounter with during the process of organization, the union’s struggle and method for organization are tried to be presented.

Keywords: Union right, violation of union right, subcontracting, health sector.

¹ Bu çalışmanın hazırlanması sırasındaki katkılarından dolayı hocam Kuvvet Lordoğlu’na, Dev Sağlık- İş Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı Hasan Yönden’e ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü’nde taşeron işçi olarak çalışan sosyolog arkadaşım Tuğba Akgün’e teşekkür borçluyum. Kuşkusuz çalışmanın olası eksik ve hataları tümüyle bana aittir.

GİRİŞ

İşçiler sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve iyileştirmek amacıyla sendika çatısı altında örgütlenmektedir. İşçilere sağlanan temel sendikal haklar, uluslararası ve ulusal hukukta çeşitli yasalarla güvence altına alınmıştır ancak ekonomik ve politik nedenlerle engellenmeye çalışılmaktadır. Kapitalist sistem güç kaybettiği noktada, ekonomik olarak 'emek maliyetini arttıracığı gerekçesiyle' atipik istihdam biçimlerine yönelmekte, işgücünün küçük parçalara bölünmesini sağlayarak örgütlenmesini engellemektedir. Bu yöntemin yetmediği noktalarda ise sistemli bir şekilde yasaları da ihlal ederek sendikal örgütlenmelere engel olunmaktadır. Farklı istihdam biçimleriyle işgücünü ayrıştırarak sendikasılaştırma çabasında da işten atma tehdidi, baskı, çeşitli yıldırma politikaları gibi üstü kapalı yöntemlere başvurulmaktadır.

Sendikal örgütlemeyi engellemek gibi temel bir hedefi olan taşeronluk da sistemin bu amacına ciddi bir destek sağlamaktadır. Güvencesiz bir istihdam biçimi olarak Türkiye'de hızla yaygınlık kazanan ve yeni yasa tasarılarıyla kapsamının daha da genişleyeceğine dair güçlü sinyaller veren bu sistem, emek piyasasının ikincil işgücü grubunda yer almaktadır. İşçi olmanın asgari haklarını -ücret, fazla mesai, yıllık izin vb.- dahi sağlayamayan, asıl işleri dışında bütün angarya işleri yapan, asıl işveren işçilerinin de işlerini yapmak zorunda kalan taşeron işçilerinin ve tüm güvencesiz işçilerin sendikal örgütlenmesi, bu işçileri piyasanın baskılarından ve tehditlerinden koruyabilecek tek yoldur. Parçalanmış istihdam biçimleriyle sınıfsal kimliğinden uzaklaştırılmaya çalışılan bu işçilerin bütünleşebilmesinin yolu da, birleşik bir emek hareketi anlayışıyla örgütlenme yapan sendikaların çoğalmasındır.

I. ÖRGÜTLENME HAKKININ İHLALİ VE TÜRKİYE'DEKİ YANSIMALARI

Sendikal haklar bireyin ekonomik ve toplumsal hakları arasında yer alan bütün hakları gibi devlete bu hakların korunması yönünde yükümlülükler yükleyen ve sosyal politika açısından amaç niteliği taşıyan haklardır (Koray, 2008: 259). Bu haklar Türkiye'de hukuksal anlamda güvence altına alınmadan önce dernek hak ve özgürlüğü bağlamında değerlendirilmekteydi. Uluslararası hukukta yer alması da II. Dünya Savaşı'nın ardından merkez kapitalist ülkelerde kurumsal bir yapı içinde düzenlenmesi ile söz konusu olmuştur. Sosyal hakların önem kazandığı bu dönemde sendikal hak da sosyal hakların bir parçası olarak hukuksal anlamda güvence altına alınmaya başlamıştır. Bu süreçte devlet, sosyal hakları güvence altına alan 'sosyal devlet' kimliğine bürünmüştür (Müftüoğlu, 2005: 83).

Sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı gibi temel sendikal haklar, demokratik bir siyasal rejim için olmazsa olmaz haklardır. Sınırsız sendika özgürlüğü, toplu sözleşme özerkliği ve grev hakkı geleneksel insan haklarının bir uzantısı durumundadır (Güzel, 1998: 117). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre de sendikal haklar sivil haklarla bağlantılıdır ve birlikte değerlendirilmesi gerekir (ILO, 2003: 13). Buna rağmen Türkiye'de işçilerin sendikal örgütlenme hakları uzun yıllar boyunca çeşitli yasalarla engellenmiş, uluslararası ILO sözleşmelerinin ilgili maddelerine çekince konulmuştur.

Türkiye'de Anayasa'nın 51. maddesinde de yer aldığı gibi çalışanlar önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da sendikaya üye olmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya ya da olmamaya zorlanamayacağı (md. 22/I) hükmüyle sendika üyeliğinin bir hak olduğu belirtilmektedir. Aynı kanunun 31. maddesi ile sendikaya üye olup olmama hürriyeti teminat altına alınmıştır.

10 Aralık 1948’de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 20. maddesinde *herkesin* barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahip olduğu ve 23. maddede de *herkesin* çıkarını korumak için sendika kurma veya üye olma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Her iki maddede de sınırlama yapılmaksızın “herkes” bu kapsama alınmıştır (İHEB, 1948).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde ve *BM İkiz Sözleşmeleri* olarak da bilinen *Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi* ile *Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi*’nde sendika hakkı ilkece herkese tanınmıştır. Avrupa Konseyi’nin ikiz belgeleri olarak da nitelenen (Gülmez, 2007: 31) *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS)* ve *Avrupa Sosyal Şartı* da sendikal hakları geniş ve ileri düzeyde ele alan uluslararası belgelerdir.

18 Ekim 1961’de imzalanan Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. maddesiyle tüm çalışanlara örgütlenme hakkı ve 6. madde ile de grev ve toplu sözleşme hakkı getirilmiştir. Türkiye bu şartın 16 Haziran 1989 gün 3581 sayılı yasa ile onaylanmasını uygun bulmuş ve 7 Ağustos 1989 gün ve 89 / 14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile şartı onaylamıştır. Ancak Şart’ın “sendika hakkı”² dahil en önemli hükümlerine³ çekince koymuştur (Çelik, 2004). 9 Nisan 2007’de Bakanlar Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda da bu çekincelerle ilgili bir değişiklik olmamıştır.

Türkiye 1952 yılında onayladığı Örgütlenme ve Toplu Pazarlığa ilişkin 98 sayılı ILO sözleşmesinin gereklerini yaklaşık altmış yıldır yerine getirmemektedir. Ayrıca ILO’nun 1948 yılında kabul ettiği 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme Türkiye tarafından 44 yıl sonra, 1992’de kabul edilmiştir. Ancak bu sözleşmenin de gerekleri hala yerine getirilmemiştir. Türkiye Avrupa Birliği (AB) uyum süreci çerçevesinde onayladığı bu sözleşmelerin yükümlülüklerini yerine getirmeyerek sendikal haklara (kolektif işçi hakları) karşı güçlü bir direnç göstermektedir (Çelik, 2008: 187). 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle uluslararası sözleşmelerin iç hukuka üstünlüğü kabul edilmesine rağmen bu direnç hala devam etmektedir (Çelik, 2009: 163).

ILO 87 sayılı sözleşmesiyle, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını işçi ve memur ayrımı yapmadan tüm çalışanlara tanımıştır (Gülmez, 2005: 145). Ancak Türkiye’de işçiler ve kamu görevlilerinin sendikalaşması farklı kanunlarla düzenlenmektedir. 2000’li yıllara kadar sendika kurma ve örgütlenme hakkına engel olunan memurlar hala grev hakkına sahip değildir. Bu da ciddi bir sendikal hak ihlalidir. Ayrıca 4688 sayılı Kanunun 15. maddesinde belirtilen birçok kamu görevlisi sendika üyesi olamamaktadır.

Örgütlenme ve grev hakkının AB üye ve aday ülkelerinde uygulanması da bir siyasi kriterdir. Ancak AB bu hakların hangi araçlarla ve nasıl uygulanacağına dair karar almamaktadır. AB organlarının örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkı konusunda ayrıntılı bir düzenleme yetkisinin olmaması, aday ve üye ülkelerin bu hakları çiğneyebileceği anlamına gelmemektedir (Çelik, 2008: 121- 122).

² Sözleşmeciler, çalışanların ve çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi yükümlenirler.

³ Adil çalışma şartları hakkı (m. 2), işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı (m. 3), sendika hakkı (m. 5), toplu pazarlık hakkı (m. 6), çalışan kadınların korunması (m. 8), bedensel ya da zihinsel özürlülerin mesleki eğitimi hakkı ve mesleki ve yeniden uyum hakkı (m. 15).

Yasalar yorumlanırken sendika hakkının öznesinin kim olduğu sorunu da ortaya çıkmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesinde sendika hakkının öznesi "çalışanlar" ve "çalıştıranlar" olarak belirlenmiştir. Ancak Sosyal Şart'ın denetim ve yorumunu yapmakla görevli Sosyal Haklar Avrupa Komitesi ise çalışan kavramının sadece aktif çalışma hayatı içinde olanlarla sınırlı olmadığını belirtmiştir. Komite "çalışanlar" kavramının çalışmaya dayalı hakları kullanan kişileri de kapsayacağını belirterek bu kavramı ve sendika öznesini genişletmiştir (Çelik, 2009; 162). Emekli, işsizler ve evde çalışanların sendika kurmasını yasaklayan bir düzenleme olmamasına rağmen Türkiye'de çiftçilerin, emeklilerin, öğrencilerin sendika kurması engellenmekte, idare ve yargı organları ücretli olmayanların sendika kuramayacağını ve dernek biçiminde örgütlenebileceğini ifade etmektedir (Çelik, 2009: 154). Türkiye Anayasasının 90. maddesindeki uluslararası sözleşmelerin üstünlüğünü belirten açık ve herkesi bağlayıcı hükme rağmen, ücretli olmayanların sendikal haklarını tanımamakta, kamu görevlilerinin grev hakkı konusundaki engellemelerine hala devam etmektedir (Çelik, 2009: 163).

Uluslararası sözleşmelerin ihlali dışında Sendikalar Kanunu'nda yer alan işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapmak için ülke çapında işkolunda %10 barajını aşma ve işyerinde çoğunluğu sağlama zorunluluğu da sendikal özgürlüğü zedelemektedir. Barajı aşmayan sendikanın varlığını koruyamama tehlikesiyle karşılaşması, üye işçilerinin üyeliklerini değiştirmeye zorlayacağından, bu şekilde bireysel sendika özgürlüğü de engellenmektedir (Gülmez, 1985: 45).

Sendikal örgütlenme hakkı birçok uluslararası sözleşmeyle korunmasına rağmen her yıl çok sayıda sendikacı ve sendika üyesi işçiler öldürülmekte, fiziksel şiddet görmekte, gözaltına alınmakta, tutuklanmakta, yoğun baskılara maruz kalmakta ve işlerinden atılmaktadır (IFCTU, 2006; ITUC, 2010).

ITUC'un her yıl yayınladığı Sendikal Hak İhlalleri raporlarında birçok gelişmiş ülkede de hak ihlallerinin yaşandığı görülmektedir. Bu ihlaller genel itibariyle *yasal sınırlamalardan kaynaklanan ihlaller*, sendikal yıldırma gibi sendikalı olan işçiye sırf üyeliğinden kaynaklı ayrı muamele uygulama ve sendika karşıtlığı gibi *rafine ihlaller* ve *fiziksel güç kullanımı ve şiddet içeren ihlaller* şeklinde gruplandırılmaktadır. Fiziksel şiddet içeren ihlal türleri zayıf demokratik yapıya sahip Kolombiya, Suriye, Çin, Rusya, Güney Kore gibi ülkelerde görülürken, daha demokratik ve gelişmiş ülkelerde ise sendikal ihlaller konusunda rafine yöntemler tercih edilmektedir (Köse, 2009: 381- 403).

Türkiye'de birçok ihlal türü bir arada görülmektedir. Yasal nedenlerle yaşanan sendikal hak ihlallerinin yanı sıra sendikal üyelikten kaynaklı ayrımcılığa maruz bırakma, sendikal nedenle işten atma gibi rafine yöntemler de görülmektedir. Rafine yöntemlerde fiziksel güç kullanımına çok fazla başvurmadan, daha örtülü bir biçimde sendikal yıldırma, sendikal nedenlerle işten çıkartılma, sendikal eylemlerin işveren ve hükümet politikalarıyla engellenmesi gibi sendika karşıtı politikalar uygulanmaktadır (Köse, 2009: 383).

Uygulanan politikalar bunlarla sınırlı kalmamaktadır. ITUC'un her yıl yayınladığı Sendikal Hak İhlalleri Raporlarına göre, Tüm-Tis, Tek- Gıda İş, Limter- İş, Dev Sağlık- İş, Birleşik Metal- İş, Eğitim- Sen, SES, BTS gibi sendikaların işçileri sendikal nedenle işten çıkartılmaktadır. Bu işçiler sendikal oldukları için farklı muameleye maruz kalıp- öğle tatili süresinin kısa tutulması gibi- sendikal nedenle gösteri yürüyüş yaptıkları sırada gözaltına alınmakta ve bu işçilerin bir kısmı da tutuklanmaktadır. Örneğin, 2005 yılında Birleşik Metal- İş Sendikası'nın 164 üyesi işten çıkarılmış, 275 üyesi sendika üyeliğinden çıkmaya zorlanmıştır. 2008'de Tüm-Tis' e üye 9 işçi işten atılmış, sendikanın genel sekreteri tutuklanmış, birçok işçi polislin fiziksel şiddetine maruz kalmış ve ardından 11 sendika üyesi işçi tutuklanmıştır. BTS, Eğitim- Sen, SES üyesi sendikacılar yasadışı örgüt

kurmaya yardım gerekçesiyle tutuklanmıştır. 2009 yılında 13 sendika lideri tutuklanmıştır. 2010 yılı raporuna göre de yıl içinde 61 sendikacı tutuklanmış ve onlarca sendikacı hapse atılmıştır (ITUC, 2010).

Türk-İş'in hazırladığı "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak" başlıklı rapora göre, 2003- 2005 yılları arasında 15 bin 531 işçi, sendikal örgütlenmelere katıldığı için işten atılmıştır (Türk- İş, 2006). 2003- 2008 yılları arasında DİSK'e bağlı sendikalara üye olduğu için yaklaşık 30 bin işçi işten atılmıştır. Yani DİSK'e bağlı sendikalara üye olduğu için yılda ortalama 5 bin işçi işten atılmaktadır. Sonuç itibariyle, her yıl ortalama 10 binden fazla işçi, anayasal haklarını kullanarak Türk-İş ve DİSK'e bağlı sendikalara üye oldukları için işten atılmaktadır (Bakır ve Akdoğan, 2009: 92- 93).

ITUC verilerine göre 2011 itibariyle de sendikal nedenle yedi kişi tutuklanmış, dört kişi hüküm giymiş, 358 kişi de işten çıkarılmıştır (ITUC, 2011).

"İnsanca İş İçin Geleceği İnşa Etmek" sloganı ile başlatılan 100. ILO Çalışma Konferansı'nda Türkiye sendikal hakları ihlal etme, ILO sözleşmelerine uymama, işten atma ve sendikacılara yönelik baskılar konusunda Swaziland, Zimbabve ve Burma gibi ülkelerle aynı kategoride ele alınmış ve geçen yıl en kötü 44 ülke arasında yer almasına rağmen bu yıl en kötü 25 ülke içerisinde yer almıştır. Türkiye bu şekilde "özel paragrafa" (sendikacılık dilinde "kara liste") alınmıştır. Türkiye altına imza attığı 87 ve 98 sayılı sözleşmelere uymaması, sekiz yıldır tartışılan Sendikalar Yasasını hala meclisten geçirmemesi, Avrupa'daki tüm sendikal nedenlerle işten atmanın % 66'sının Türkiye'de yaşanması, sendikaya üye olan her beş metal işçisinin üçünün işten atılması, sendikacıların sadece sendikal faaliyette buldukları için işten atılması ve sendikacıların eylemlerinde polisin aşırı güç kullanması sebepleriyle bu listede yer almıştır (Radikal, 2011).

Sendika üyesi oldukları için işten atılan Casper, Mas- Daf, Kızılay, Bilgi Üniversitesi, Campana Deri, Bericap vb. işçilerinin sorunları, Genç- Sen, Emekli-Sen ve Çiftçi-Sen'e açılan kapatma davaları, sendika gösterilerindeki orantısız güç kullanımı, Çalışma Bakanlığı'nın istatistikleri dondurması sonucu Dev Sağlık- İş ve Limter- İş gibi TİS hakkı gasp edilen sendikaların sorunları şuan Türkiye'deki dikkat çekici sendikal hak ihlalleri arasında yer almaktadır (DİSK, 2011).

Türkiye'de yaşanan sendikal hak ihlalleri, zaten güçsüz olan sendikacılığı daha da zayıflatarak işçilerin sendikalardan uzaklaşmasına da neden olmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 164- 165). 1980 sonrasında liberal politikaların artan etkisine bağlı olarak kamu ve özel kesimde, işverenler daha agresif sendikasızlaştırma uygulamalarına yönelmişlerdir. Sözleşmeli personel, taşeron, geçici, mevsimlik ve part-time işçi çalıştırma artmış, kapsam dışı personel uygulaması, üretimin işyeri dışına kaydırılması ve insan kaynakları politikaları gibi çok çeşitli uygulamalar yaygınlaşmıştır. Ayrıca özel sektörde işverenler, sendikaların örgütlenme çabalarını engellemek için işten çıkarma tehdidini kullanmakta, etnik ayrım, hemşerilik, akrabalık ilişkilerinin yanı sıra yüz yüze görüşmeler gibi enformel ilişkilerden yararlanarak işçileri sendikasızlığa ikna etme girişimlerinde bulunmaktadırlar (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 175).

II. TAŞERONLUK VE ÖRGÜTLENME HAKKININ İHLALİ

Emek maliyetinin oldukça düşürülebildiği atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması sendikal hak ihlallerini arttırmaktadır. Atipik istihdam biçimleri (kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, evde çalışma, alt işveren işçisi olarak çalışma) işgücünün küçük parçalara bölünmesini sağlayarak örgütlenmesini engellemektedir. Atipik

istihdam biçimlerinden biri olan taşeron çalıştırma da Türkiye’de sendikalaşmanın önünü tıkayan en önemli nedenlerden biridir (Çelik, 2007: 57).

Türkiye’de de yaygın bir şekilde kullanılan taşeron işçi çalıştırma uygulaması Gall’ın sınıflandırmasına göre sendikal örgütlenmeyi engellemek için kullanılan yöntemlerden biri olan “zorluk çıkarma yaklaşımı”na dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre sendikanın yetki alma sürecinde hukuksal sürecin uzatılması, işlerin bir kısmının taşeronla verilmesi sendikal örgütlenmeyi engellemektedir (Gall, 2004: 45- 46).

Türkiye’de işgücü piyasası sigortasız, düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve parçalı bir özelliğe sahip işçilerin çoğunluğunu oluşturduğu bir yapıya sahiptir (Urhan, 2005: 63). Taşeron işçiler de bu çoğunluğun içerisinde yer almakta ve içinde bulunduğu grubun sayısal çoğunluğu her geçen gün artmaktadır.

Mevcut İş Kanu’na göre, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşK. md. 2/VII). Ancak tanımın bu kısmı, Ağustos 2010’da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı’nın 28. Maddesinde gündeme getirilen “veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ibaresi, “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” olarak değiştirilmek istenmiştir. Şuan var olan tanımda asıl işin bir bölümünün taşeronla devredilmesi üç koşulun birlikte var olmasına bağlanmaktadır: İşin gereği, işletmenin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olması. Bu hüküm kağıt üzerinde de olsa taşeronlaşmaya bir sınır getirmektedir. Bu üç koşul bir arada olmadan asıl işin bir bölümü taşeronla verilememektedir (Çelik, 2010; Kutlu, 2011: 55).

Değişiklik gerçekleştiği takdirde, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulu tek başına yeterli sayılacak, başka hiçbir koşul aranmadan iş taşeronla verilebilecektir (Şakar, 2010: 33). Asıl işin bölümlerinin alt işverene verilmesine ilişkin mevcut sınırlamanın neredeyse silikleşecek kadar gevşetilmesi sonucunda taşeronlaşma hızla yaygınlaşacaktır. Gerek sendikalı gerek sendikasız işyerlerinde asıl iş parçalanarak taşeron şirketlere dağıtılacak, özellikle sendikalı işyerlerinde sendikal örgütlülük aşamalı olarak tasfiye edilecek, sendikasız işyerlerinde sendikalaşma neredeyse imkansız hale gelecektir (Okcan ve Bakır, 2010: 67).

DİSK-AR’ın araştırmasına göre Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde hemşire, radyoloji teknisyeni, laborant, tıbbi sekreter, hastabakıcı gibi sağlık emekçilerinin yapılan ihalelerle taşeron şirketler aracılığı ile çalıştırıldığı; üniversite hastaneleri ile birlikte kamu sağlık kurumlarında çalışan taşeron sağlık işçisi sayısının 150 bine yaklaştığı belirtilmiştir. Araştırmaya göre sağlık alanı başta olmak üzere eğitim, yerel yönetimler gibi kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron şirketlerde çalışan işçi sayısı son 10 yılda büyük artış göstermiştir. Tüm işkollarının yaklaşık yüzde 60’ına yayılan taşeronlaşma sonucu 6 milyona yakın insan iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalıştırılmaktadır. Taşeronlaşmanın hızla yaygınlaştığı alanlardan birinin de belediyeler olduğu vurgulanan raporda, belediye çalışanlarının yüzde 22’sinin taşeron firmalarda olduğu kaydedilmiştir (DİSK- AR, Ocak 2011).

T. C. Sağlık Bakanlığı 2010 Mali Yılı Bütçesi TBMM Genel Kurul sunumunda, AKP hükümetlerinin 2003’ten bu yana güttüğü sağlıkta dönüşüm programı çerçevesinde hizmet alımı ile temin edilen personel sayısının 11 binden 116 bine çıktığından övünülerek bahsedilmektedir. Bu sayı sağlık hizmetlerinde toplamda istihdam edilenlerin yüzde 85’ini oluşturmaktadır. Bu durum sağlık sisteminde personel rejiminin önemli bir oranda taşeron sistemine dayandırılmaya çalışıldığını göstermektedir (DİSK-AR, Ocak 2011).

Dev Sağlık- İş Sendikası'na göre sağlık hizmeti, toplumsal bütünlüğün temelini oluşturan temel kamusal bir hizmettir ve bu hizmetin tasarruf gerekçesiyle piyasalaştırılması doğru değildir. Sağlık hizmetlerinin kamusal niteliğinin korunması, devletin başta gelen sorumluluğudur. Bu hizmetin taşeron şirketler aracılığıyla gördürülmesi, sağlık hizmetlerinin piyasalaştırılmasının bir parçası olarak gündeme gelmektedir. Devlet, kamu hizmetlerini piyasalaştırma kararıyla işçileri temel haklarından mahrum bırakan taşeronluğu bizzat kendisi yaratmaktadır (Dev Sağlık- İş, 2007: 73- 74).

Türkiye'de sağlık sisteminin liberal bir model çerçevesinde yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalar Dünya Bankası ile ortak projeler temelinde 1980'lerin başlarından beri uygulanmaktadır. 1980'li ve 1990'lı yıllardan itibaren neoliberal sağlık reformu konusunda önemli adımlar atılmıştır. Ancak, reformun nihai sonuçlarına ulaştırılması 2000'li yıllara kadar uzamıştır (Ataay, 2008; 169).

Kamuda taşeronlaşma gibi güvencesiz işçi çalıştırmayı yaygınlaştıran en önemli uygulama "kamu personeli reformu"dur. Bu reformla emeklilik, yeni personel almama, taşeronlaşma, sözleşmeli- ücretli personel uygulaması, geçici süreli sözleşmeli personel çalıştırma, geçici- mevsimlik işçilik gibi uygulamalarla kamu kesiminde istihdam son yıllarda önemli ölçüde daraltılmıştır (Eğitim Sen, 2010; 34). Reformun sağlık çalışanları üzerindeki etkileri arasında az sayıda kişi ile hizmetin yürütülmesi sonucu iş yükünün artması, hizmet satın alma yoluna gidilmesiyle sağlık çalışanlarının taşeron işçiler haline gelmesi ve sözleşmeli statüyle çalıştırılma nedeniyle güvencesiz istihdamın artması yer almaktadır (Urhan ve Etiler, 2011; 207- 208).

Haziran 2003'te kamuoyunun bilgisine sunulan "Sağlıkta Dönüşüm Programı", sermayenin sağlık alanında Dünya Bankası ve IMF'nin programlarıyla uyumlu olarak yapılmak istenenlerin genel bir adıdır. Programda genel sağlık sigortası; birinci basamak sağlık hizmetinde sağlık ocaklarının yok edilmesi ve aile hekimliği sistemine geçilmesi, SSK sağlık kuruluşlarının Sağlık Bakanlığı'na devri ve özelleştirilmeleri, tüm sağlık çalışanlarının sözleşmeli personel olması yoluyla sağlık hizmetlerini tümüyle piyasa koşullarına devretmek amacı güdüldüğü açıktır (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008: 175).

Kamu sağlık kurumlarında çalışan sağlık ve sosyal hizmet çalışanları arasındaki "kadrolu", "sözleşmeli", "vekil" vb. etiketlerle yaratılan ayrımlar, taşeronlaştırma uygulaması ile daha da derinleşmiştir. Taşeron şirketler aracılığı ile çalıştırılan sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin (sağlık teknisyenliği, hemşirelik, temizlik, memurluk, hasta bakıcılık, aşçılık, garsonluk, güvenlik vb.) çalışma koşulları, özlük hakları ve ücretleri açısından katlanılmaz boyutlara ulaşan ayrımcı uygulamaların her geçen gün farklı bir boyuta ulaşmaktadır. Hiçbir güvenceleri olmayan, bir yıllık sözleşmelerle, düşük ücretle çalıştırılan taşeron sağlık ve sosyal hizmet emekçileri, iş dağılımında ve fazla mesai uygulamalarında "üçüncü sınıf" insan muamelesiyle karşı karşıya kaldıkları gibi yasalardan doğan haklarını da kullanamıyor; yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı gibi haklardan yoksun; insan onuruna yaraşmayan bir çalışma ortamında çalıştırılıyorlar (Dev Sağlık- İş ve SES, 2009).

III. TAŞERON İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENME HAKKININ İHLALİNE ÖRNEK: TAŞERON SAĞLIK İŞÇİLERİ

1. Araştırmanın Amacı ve Sorunsalı

Bu çalışma, sendikal örgütlenme hakkı olan taşeron işçilerin çalışma koşulları gereği örgütlenmeye duyduğu ihtiyacı, sendikal hak ihlallerinin hangi yöntemlerle

gerçekleştirildiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, taşeron işçileri örgütlenme mücadelesi veren bir sendikanın, örgütlemenin çok zor gerçekleştirilebildiği hastane taşeronlarında karşılaştığı yasal- fiili güçlükleri, bu güçlüklerle rağmen elde edilen kazanımları ve sendikanın izlediği alternatif örgütlenme yöntemini incelemeye çalışmaktadır.

2. Yöntem

Bu çalışma kapsamında bir kamu hastanesinin taşeron temizlik firmasında çalışan 30 işçi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan işçilere hastanede örgütlenme yapan sendikanın eğitim uzmanı aracılığıyla ulaşılmıştır. Temizlik firmasında çalışan 395 işçiden 43'üne ulaşılmış, ancak işçilerin 13'ü işten atılma korkusu duyduklarını gerekçe göstererek görüşmeyi reddetmiştir.

İşçilerle yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerle, taşeron işçilerin çalışma koşulları, sağlık sektöründe taşeronluğun sakıncaları, işyerlerindeki sendikal hak ihlalleri ve sendikal faaliyetler hakkında bilgiler elde edilmiştir. Görüşmeler hastanede işçilerin çalıştıkları servislerde yapılmıştır. 21 işçinin görüşmelerinde ses kayıt cihazı kullanılmıştır ancak 9 işçi kayıt cihazı kullanılmasına izin vermemiştir. Bu sebeple bu görüşmelerde notlar tutulmuştur.

Taşeron işçileri örgütlenme mücadelesi veren Dev Sağlık- İş sendikası genel sekreteri ile yapılan yapılandırılmış derinlemesine görüşme ile taşeronluk sisteminin sendikal örgütlenme önüne koyduğu engeller, sağlıkta taşeron kullanımının sakıncaları ve Türkiye'deki mevcut sendikaların değişen işçi profilini örgütlemedeki eksiklikleri hakkında bilgiler elde edilmiştir.

Hastanede çalışan taşeron işçiler temizlik, yemek, güvenlik ve bilgi işlem firmalarına bağlı olarak çalışmaktadır. Görüşmelerin sadece taşeron temizlik işçileriyle yapılmasının sebebi, hastanedeki sendikal örgütlenmenin temizlik işçileri arasında olmasıdır.

3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada yer alan işçilerden 29'u şimdiki işlerinden önce ya taşeron olarak ya da günlük işlerde yevmiyeli olarak çalışmışlardır. Yalnızca bir işçi daha önce güvenceli ve sendikalı olarak çalışmıştır. İşçilerdeki eğitim ortalaması ortaokul seviyesidir. Çoğunun geliri, evlerindeki tek geçim kaynağıdır. Hastanede çalışan 395 taşeron temizlik işçisinin 287'si sendikalıdır. Araştırmaya dahil olan 30 işçinin de 26'sı sendikalı, 4'ü sendikalı değildir.

İşçilerin bir kısmı daha önce hastanede sözleşmeli olarak çalışmaktayken, hastane yönetimi tarafından 'eğitimlerinin yetersiz olduğu' gerekçesiyle sözleşmeleri fesih edilmiş; işçiler şuan ki taşeron işlerine yönlendirilmiştir. İşçiler işsizlik tehdidi ile taşeron çalışmaya razı edilmiştir. İşçilerden biri bu durumu şu şekilde dile getirmektedir:

“Taşerondan önce de hastanenin bünyesindeydik biz sözleşmeli olarak. Sonra hastane mezuniyet aradı. Tahsilimiz yok diye çıkardılar işten, taşerona yönlendirdiler. Devrettiler daha doğrusu.”

a. Taşeron İşçilerin Çalışma Koşulları ve Örgütlenme İhtiyacı

İşçilerin çalışma koşullarındaki sıkıntılar güvencesizlik, düşük ücret, ağır iş yükü, kadrolu işçiler tarafından dışlanma şeklinde sıralanabilir. Yapılan görüşmelerde işçilerin çalışma koşullarına dair sorulan sorulara ilk cevapları “kendi işimiz olan temizlik hariç her işi yapıyoruz” şeklindedir. Hastane içindeki yapılacak her işin kendilerine yaptırıldığını, işe taşeron temizlik işçisi olarak girdiklerini ancak temizlik dışında her işi yaptıklarını dile getirmişlerdir. İşçiler asli görevleri dışındaki işleri yapmaktan, temizlik işine vakit

ayıramamakta ve bu yüzden yönetimden de tepki görmektedirler. İşçinin şu sözleri dikkat çekicidir:

“Temizlik dışında bütün angaryaları yapıyoruz zaten. Hasta bakımı yaptırıp, altına varana kadar temizlettiriyorlar. Taburcu olacak hastayı yatacak hastayı biz karşılıyoruz. Ameliyata giden hastayı biz hazırlıyoruz. Bütün işleri yaptırıyorlar, elinden gelen nerede boşluk var kullanıyorlar. Eşya taşıttırıyorlar, çekyat taşıttırıyorlar... Başka işleri yapmaktan temizlik işini yapamıyoruz. Servisler temiz olmayınca da şeflerden fırça yiyoruz... Gücüm kuvvetim var çalışıyorum ama inan bazen nefesim tıkanıyor. Hiç yoktan ayaklarım azıcık dinlensin istiyorum. Hipertansiyonum var, bir gün yorgunluktan düşüp kalacağım ortada.”

Taşeron çalıştırma gibi atipik çalışma biçimleri işçilerin sağlığını olumsuz etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri, işin geçiciliği, iş güvencesinin olmayışı ve işi kaybetme korkusu işçilerde çeşitli fiziksel ve psikosomatik sorunlara neden olmaktadır (Ostry ve Spiegel, 2004: 368- 374).

Ayrıca hastanede işçilere kendi işleri olmayan, hatta hastaların sağlığını tehlikeye düşürebilecekleri işler de verilmektedir:

“Benim oğlum da bu hastanede taşeron işçisi. Kan alıyor, biyopsi yapıyor, katater, idrar sondasını takıyor. Hepsini yapıyor yani. Asistan yapamıyor. Bunu çağırıyorlar. Hastaya bir şey olsa sorumluluk bunun. Kimse de arkasında durmaz.”

Bu cümle aynı zamanda, hastaların sağlıklarının, yapılan işle ilgili hiçbir eğitimi olmayan temizlik işçilerine bırakılmasının, yani sağlıkta taşeron işçi kullanmanın halk sağlığı açısından nasıl sonuçlar doğurabileceğinin de bir göstergesidir.

İsimleri ile değil de “personel” diye çağırılan bu işçiler, sadece yönetimden değil, kadrolu çalışanlardan da baskı ve aşağılayıcı muamele görmektedir. Bu durum, taşeronluk sisteminin çalışanlar arasında yarattığı kutuplaşmaya da bir örnektir. İşçilerin şu cümleleri bu kutuplaşmayı ortaya koymaktadır:

“Hemşireler ‘personel personel’ diye çağırmasını biliyor, arkadaşımın yemek saatinde mutfakta yemek yerken gördüğünde ‘dışarı çıkın sizi çekemiyorum, bundan sonra buraya girmeyeceksiniz’ diyor. Bazı hemşire hanımların arasında personel ayrımı çok. Ama burada arkadaşlar (hemşirelerin) simidini de ayrıntı da almaya gidiyor. 17- 18 yaşında bir hemşire 40 yaşında bir adamı durmadan simit almaya gönderiyor. Niye? Taşeron işçisi diye.”

“Ne zaman hastanede kötü bir şey olsa, ‘kesin temizlik personeli yapmıştır’ dediklerini duyuyoruz.”

“Servisimi kaçırıp onların(kadroluların) servisine bindim bir gün, hemen ne işin var burada, bu senin servisin değil deyip indirdiler. Onların servisi kaçtığında bizim servise biniyorlar ama ne yapalım, biz de mi indirelim?”

Ansal’ın da belirttiği gibi esnek çalışma biçimleri işçi sınıfı içinde belirgin bir farklılaşma ortaya çıkarmaktadır (2004: 164). Kadrolu ve taşeron işçiler arasında yaratılan bu farklılaşma ile işçi-işveren arasındaki çatışmaya benzer bir çekirdek işçi- çevre işçi çatışması da doğmaktadır. Sağlık kuruluşlarında destek hizmetlerinin taşeronla verilmesi, aynı sağlık kuruluşunda ikinci sınıf bir emekçi tabakası yaratmaktadır (Dev Sağlık- İş, 2007: 25).

Görüşme yapılan işçilerden bazıları on yılı aşkın süredir bu işyerinde çalıştıklarını, kendilerinin taşeron değil de hastanenin işçisi olmaları gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu işçilerin ihale ile sözleşmeleri yenilenmekte, taşeron firma değişse de hastanedeki görevleri devam etmektedir. Bu durum, bu hastanedeki alt işveren ve hastane arasındaki iş ilişkisinin

muvaazalı olduğunun bir kanıtıdır. İşçilerden biri 13 yıldır bu hastanede çalışıyor olmasına rağmen, ihaleler ile sadece şirket adı değişse bile sürekli sigorta giriş- çıkışı yapıldığını dile getirmiştir:

“13 yıldır bu hastaneye bağlı çalışıyorum. Taşeron firma sürekli değişti. 2-3 sene de bir değişiyor. Bazen 3 yılda bir değişiyor. Değişen bir tek elbiselerimiz. Bir bakıyoruz yeni forma vermişler, o zaman anlıyoruz ki taşeron değişmiş.”

İşçiler ücretlerinin düşük olduğunu ve geçinmekte zorluk çektiklerini, çoğunun evlerindeki tek geçim kaynağının kendi ücretleri olduğunu dile getirmektedir. Ayrıca düşük ücretin dışında işten atılmalarına karşı bir güvencelerinin olmadığını, atılsalar bile ancak başka bir taşeronda iş bulabileceklerini, bu durumun onların kaderi olduğunu, güvenceli bir işte çalışabileceklerini ummadıklarını dile getirmişlerdir. Bir kadın işçinin şu cümleleri durumu açıklamaktadır:

“Beni işten atarlarsa atsinlar. Ben 700 liraya her taşeronda(iş) bulurum. Eğer ben böyle köle gibi burada işim olmayan bir işi yapıyorsam, her yerde 500- 600 liraya temizlik yaparım. Ev temizliği yapsam sigortam olmaz ama burada kazandığımdan daha çok kazanırım. Hem de buradaki gibi her işi değil, sadece temizlik işi yaparım.”

Ancak işçiler bu çalışma koşullarının altı yıl önce (işyerlerinde sendikanın örgütlenme yapmaya başlamasından önce) şimdiki koşullarından oldukça kötü olduğunu ifade etmişlerdir. Sendikanın örgütlenmesinden önce fazla mesai ücreti alamadıklarını, yıllık izinlerini kullanamadıklarını, bayram tatillerinde fazla mesai ücreti almadan çalıştırıldıklarını iki işçi şu şekilde dile getirmişlerdir:

“Dev Sağlık- İş geldikten sonra biz normal izinlerimizi kullanmaya başladık. Yıllık izinlerimiz bir haftaydı eskiden, 7 günden fazla yıllık izin kullanmadık hiç. Bayram paralarını, mesai paralarını almaya başladık. Ondan önce yoktu. Hakkımızı aramaya başladık yani sendikalı olduktan sonra.”

“Sendikadan önce burada 16 saat çalışılıyordu. 16 saati de nasıl çalışıyorduk biliyor musun? Bugün 4'te işe geliyordum yarın sabah 8'de çıkıyordum. Akşamına gelmiyordum, yarın tekrar 4'te işbaşı yapıyordum. Ertesi gün bir daha sabah 8'de çıkıyordum. Gözüm bir yerde bir dalsa hemen tutanak. Yoruldum, e insanız. 16 saat çalışıyordum. 12 saate kadar dayanabiliyorsun en fazla.”

Bu koşullar işçilerin sendikalı olma ihtiyacını tetiklemiş ve işçiler sendikanın işyerindeki örgütlenme girişimine destek vermişlerdir. İşçiler sendikalı olduktan sonra kendilerini daha güvende hissettiklerini, başlarına bir şey geldiğinde hemen sendika sorumlusu arkadaşlarına ilettiklerini dile getirmişlerdir.

b. İşçilere Yönelik Sendikal Hak İhlalleri

İşçilerin örgütlenme hakkı sendikanın hastanede örgütlenmeye başlamasından önce çeşitli tehdit ve baskılarla önlenmeye çalışılmıştır. Ancak, ağır çalışma koşulları işçilerin bazılarının her şeyi göze alıp sendikanın mücadelesine destek vermelerini sağlamıştır. İşçilerden biri durumu şu şekilde dile getirmiştir:

“Zaten sendikadan önce insan gibi muamele görmüyorduk. İnsan 16 saat çalışır mı? Korkan arkadaşlar oldu ama düşündüm, atsalar ne olacak ki, bundan daha kötü ne olacak ki? İnşaatla amelelik yaparım, hem orda adım 'personel' olmaz. Bana adımları söylerler.”

Bu süreçte 70 işçinin aynı anda sendikaya üye olması, işçilerin bu hastanedeki varlıklarını kanıtlamak için attıkları ilk adım olmuştur. Ancak yönetimin bu duruma cevabı gecikmemiştir. Örgütlenmenin başını çeken iki işçinin işten atılması, sendikalı olmak

isteyen birçok işçinin geri adım atmasını sağlamıştır. Ayrıca, işten atılma tehdidinin yanı sıra mevcut yaşam koşulları da işçilerin örgütlenmeye yönelik girişimlerini engelleyen bir unsurdur. Sendikalı olmayan bir işçinin şu cümleleri durumu özetler niteliktedir:

“Benim çocuğum diyaliz hastası. Sigortam olmasa diyalize giremez. Çalışmak zorundayım. Koşullarımız çok kötü ama sendikaya üye olursam işten atarlar. Buradan iki işçiyi sendika yüzünden işten attılar. Ben çalışmazsam, çocuğuma kim bakacak?”

Bu açıdan bakıldığında taşeronlaşma, işçilerin iş güvencesinden yararlanamamalarına, işçilerin sürekli iş bulabilme kaygısını duymalarına ve işsizliğin çalışanlar üzerinde önemli bir baskı unsuruna dönüşmesine neden olmaktadır (Akkaya, 2003: 222). Sendikalaşmaya öncülük eden işçilerin işten çıkartılması da Türkiye’de yoğun kullanılan bir sendikal yıldırma yöntemidir (Bakır ve Akdoğan, 2009: 90).

Birçok işçi, kendilerinin hastanede örgütlenme yapan sendika hakkında ‘siyasi işler yaptığina dair’ söylemlerle korkutulup, ‘onlar solcu, Kürt, aman ha’ gibi söylemlerle sendikaya yönelik güvenlerinin sarsılmaya çalışıldığını şu şekilde dile getirmiştir:

“Bize başta ‘bu sendika solcudur, siyasi işleri vardır, Kürttür’ diyerek vazgeçirmeye çok çalıştılar. E buna tamah eden arkadaşlar da oldu. Yahu bu adamlar bize burada bir sürü hakkımızın verilmesini sağladılar. Bizim için bu kadar uğraştılar, bu adamlar nasıl kötü olur? Doğu’daki arkadaşlara da ‘sendikadakiler Türk, aman ha uzak durun’ diyerek engel oluyorlarmış. Bu nasıl iş anlamadım!”

2009 yılında Türk- İş için hazırlanmış bir rapora göre, işçileri sendikadan uzak tutmak için sendikaları ve sendikalaşmayı karalayan söylemler geliştirme, sendikal örgütlülüğü kırmak Türkiye’de yaygın kullanılan yöntemlerden biridir (Bakır ve Akdoğan, 2009: 90). 100. ILO Çalışma Konferansı’nda hükümete gözaltındaki sendikacıların sorulmasına, hükümetin ‘onlar teröristtir’ şeklinde cevap vermesi, durumu açıklar niteliktedir (Radikal, 2011).

Sendikanın bu hastanede örgütlenmesinin ardından, sendika üyesi olan işçilerin yönetimden tehdit ve baskı görmeye devam ettikleri ifade edilmiştir. Sendikal örgütlülüğü kırmak için yapılan bu baskılarla, işçiler yıldırılmaya çalışılmıştır. Yönetim özellikle işçilerin sendika üyesi olmamaları için tehdit edilmeleri ve bu konuda gözdağı verilmesi yöntemine başvurmuştur. Bu da birçok işçinin sendikaya üye olmayı düşünürken vazgeçmelerini sağlamıştır. Bu durumu bir işçi şu şekilde ifade etmektedir:

“İşyerine sendika gelince duydular ki üye olacağız, önümüzü kestiler, (sendika üyesi) olmayacaksın dediler. Biz ilk başta sendikalı olduğumuzu gizledik, söylemedik açıkçası yani. 3-4 sene hiç söylemedik. Çoğu arkadaşımız üye olmak isterken, bu tehditlerden korktukları için üye olmadılar.”

Sendikalı işçilerin görev yerlerinin değiştirilmesi de bir yıldırma politikası olarak sıkça kullanılmıştır. Bir işçi durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Sendikalı olan arkadaşları oradan oraya sürdüler. Çalıştıkları servisleri sürekli değiştirdiler. Mesela bugün bu işi yaparken yarın başka bir birime verdiler.”

Sendikalı işçilerin iş yükünü arttırma da önemli bir yıldırma politikası olarak kullanılmaktadır. İşçilerin kendi işleri dışında hastanedeki her iş için kullanılmalarının üstüne, sendikalı olmalarından kaynaklı da iş yüklerinin arttırılması ciddi bir yıldırma politikası olmaktadır. İşçi bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

“Bakıyor sen sendikalısın, o zaman sana daha çok iş veriyor. Zaten hastanenin her işini biz yapıyoruz, bir de sendikalıyız diye nefes bile aldirmiyorlar”.

Yönetim, sendikalı olanları fişleme yöntemine de başvurarak örgütlülüğü kırmaya çalışmıştır. Bu durum sadece sendikanın hastanede örgütlenmeye başladığı dönemde olmamış, halen yapılan eylemlerde fişlemeler devam etmektedir. İşçilerden biri bu durumu şu şekilde dile getirmiştir:

“Şimdi de (hastane bahçesine) eyleme indiğimiz zaman bakın her köşede bir şef bizi izliyorlar.”

Bu yıldırma biçimleri, Türkiye’de yoğun olarak kullanılan sendikal yıldırma gibi işçilerin sendikaya üye olmasını engellemeye yönelik kullanılan hak ihlallerine işaret etmektedir (Bakır ve Akdoğan, 2009: 90). Ayrıca, bazı sendikalı işçilerin işverenin tutanak tutması, çalıştığı biriminin değiştirilmesi gibi korkularla sendikal eylemlere katılmaması da bu işyerinde sendikal eylemlerin işveren baskısı ile engellendiğini göstermektedir. Sendikalı işçi durumu şu sözlerle ifade etmektedir:

“Çağırıyoruz arkadaşları (hastane bahçesindeki) eyleme, gelmiyorlar tutanak yeriz korkusuyla. Çoğunda böyle bir tepki var. İşten çıkarılma ya da tutanak yeriz ya da işte çalıştığımız birimden gideriz gibi. Ama yapıyor adamlar. Vay sen niye sendikayla fazla ilgileniyorsun deyip çalıştığı yeri değiştiriyorlar. Geçenlerde Ankara’da doktorların bir eylemine bile katıldık biz mesela orada bile neler oldu. Eyleme gidenlerin (çalıştığı) yerler değiştirildi. Yıldırma aynen devam ediyor.”

Ayrıca yönetim işçilerin sendikalı olmalarını engellemek için, ihale dönemlerinde sözleşmelerini yenilememekle tehdit etmektedir.

c. Sendikaların Örgütlenme Sürecinde Yaşadığı İhlaller: Dev Sağlık- İş Sendikası Örneği

İşçi sınıfı içindeki büyük kitle olan güvencesizlerin örgütlenmesini hedefleyen Dev Sağlık- İş Sendikası taşeron işçilerin örgütlenmesi için yoğun bir mücadele vermektedir. Türkiye’deki sendikaların taşeron işçileri örgütlenme konusundaki çekingen ve umursamaz tavırlarına rağmen Dev Sağlık- İş örnek olabilecek bir örgütlenme sergilemektedir. Sendikanın ilk hedefi taşeron işçilerin yasalarda kendilerine tanınan, ancak işyerlerinde uygulanmayan en temel haklarının verilmesini sağlamaktadır. Sendika Genel Sekreteri bunu şu sözlerle ifade ediyor:

“Bir kere bu hastanelerde bizim yasal standardı tutturmamız lazım. Yani bizim beğenmediğimiz 4857 sayılı İş Kanunu’nu uygulatmamız lazım.”

Dev Sağlık- İş’in taşeron işyerlerindeki işçilerin güvenlerini kazanıp, onları ikna etmeyi başarabilmelerindeki en önemli etken sendika ve işçiler arasında bir kutup yaratmayıp kendilerini işçilerden farklı görmemeleridir. Bu durumu Genel Sekreter şu şekilde dile getirmektedir:

“Sendika, sendika yöneticisi, klasik alt üst ilişkisi yok bizde. Kimse bizi, geldiğimizde ayağa kalkılacak, önünde ceket iliklenecek insanlar olarak görmez. Biz onlara her zaman mücadele arkadaşımız olarak hitap ederiz bir konuşmada ya da sohbetlerde veya eğitimlerde. Böyle olması gerektiğini söyleriz ve bu onlar tarafından da böyle algılanır. Çünkü biz onlara ara sıra bir şeyler öğreten anlatan insanlar değil beraber eylem yaptığımız direniş yaptığımız, hayatın her alanında, en zor kısımlarında hep beraber olduğumuz için örgütlemeyi başarmış durumdayız.”

Türkiye’de işçilerin sendikalara olan güvenini sarsan en önemli sorunlardan biri de işçi ve sendika arasında yaratılan derin uçurumdur. Sendika başkanlarının patron gibi algılandığı, işçi ve sendika yönetiminin ücretlerinde derin uçurumların olduğu bir durum söz konusudur. Dev Sağlık- İş yönetimi bu anlayışı kırarak, hiçbir ücret almadan çalışmaktadır. Sendikacılığın salt para kazanmak için değil, bu mücadeleye inanıldığı için

yapılması işçilerin de sendikaya olan güvenini, sendika yöneticilerini kendilerinden ayrı ve üst sınıf gibi görmemelerini sağlamaktadır.

Örgütlenmenin çok zor olduğu taşeronlarda sendikalara yönelik de çeşitli yıldırma politikaları uygulanmaktadır. Her yıl birçok sendika üyesinin gözaltına alındığı, tutuklandığı ülkemizde Dev Sağlık- İş Sendikası da bu durumdan payını almaktadır. Birçok eylemlerinde işçiler gözaltına alınmakta ve sendika yönetimi de yapılan direnişler nedeniyle yargılanmaktadır:

“Polisten zaman zaman dayak yediğimiz, gözaltına alındığımız veya mahkemede yargılandığımız oluyor. Diyarbakır’da ceza mahkemesinde yasadışı direniş yapmaktan genel başkan, ben (genel sekreter) ve 48 arkadaşımız yargılanıyoruz.”

Sendikaya yönelik yapılan karalamalarla işçilerin işyerlerindeki yönetimler tarafından kışkırtıldığını, örgütlenmelerinin kırılması için batıda ‘sendikacıların Kürt olup, Türk düşmanı olduğuna’ dair söylemlerle, doğuda ise ‘sendikacıların Türk olup Kürt düşmanı olduğuna’ dair söylemlerle işçilerin kışkırtıldığı dile getirilmektedir.

Birçok hastanedeki asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğuna dair kararlar çıkarttıran sendika, bu kararların hastane yönetimleri tarafından uygulanmadığı durumlarda iş bırakma eylemleri gibi fiili mücadelelere başvurmaktadır. Ayrıca fiili mücadelelerin yasal mücadelelerden çok daha önemli ve sonuç doğurucu olduğuna inanmaktadırlar. Bugün Türkiye’de Dev Sağlık- İş’in tanınıyor olmasını üye sayısına değil, verdikleri fiili mücadelelerle gündemi değiştirebilme güçlerine bağlıyorlar.

Ayrıca, Türkiye’de batıda ve doğuda birçok hastanede örgütlenme mücadelesi veren sendika, sendikaların işçi sınıfı örgütlenmesinin toplumsal birliğe sağlayacağı katkıya vurgu yapmaktadır. Genel sekreter bu durumu şu cümle ile dile getirmiştir:

“Türkiye’de kardeşlik, birlik beraberliğin de aslında bir sınıf mücadelesi içindeki ipuçlarını da ortaya çıkarmış durumdayız. Her yerde mücadeleyi birlikte yürütüyoruz. Ağrı’ya gidiyoruz. Azeri, MHP’li, BDP’li Kürt işçiyile aynı masaya oturup beraber konuşabiliyoruz nasıl mücadele yapacağız diye.”

Sendika yönetimi, işçilerin hiçbir ayırım yapmadan tek çatı altında örgütlendiğinde başarı sağlanabileceğine, bunun için de birleşik bir emek hareketi oluşturmak gerektiğine inanmaktadır. Birleşik emek hareketinin yalnızca işçilerin ücretinin ya da çalışma koşullarının zemininde değil, güvencesiz işçilerin de örgütlenmesinin sağlanmasıyla olabileceğini savunan sendika, bu durumun giderek işçi sınıfının çok büyük bir gövdesinin örgütlenmesi haline dönüşeceğine ve önemli bir kırılma noktası yaratacağına inanmakta ve buna dayalı bir örgütlenme izlediklerini belirtmektedir.

Daha geniş sosyal hak taleplerinin örgütlenmeye dahil edildiği bir süreçte oluşabileceğine dikkat çeken Dev Sağlık- İş sendikası, toplumsal hareket sendikacılığını benimseyen (Dev Sağlık- İş, 2007: 66- 67), güvencesiz ve enformel çalışanları örgütlenme sürecine dahil eden; ulaşım, barınma, yerel hizmetler, eğitim gibi hakların sendikal hareketin talepleri arasında yer alması gerektiğini savunan, yeni bir örgütlenme stratejisinin benimsenmesi gerektiğini dile getiren bir sendikadır. Sendika yöneticisi, bu durumu şu cümle ile ifade etmektedir:

“Yeni bir sınıf hareketi lazım. Yeni bir birleşik emek hareketi...İşçi memur ayrımı olmadan. Hepsinin tek bir çatı altında toplandığı yeni bir emek hareketi örgütlemek lazım”

Sendika ortak hareketin işçi- memur, çekirdek işçi- taşeron işçisi gibi ayrımları ortadan kaldıran, işyerinde başlayan ve ortak alanlardan ülke geneline yansıyan bir hattın oluşturulmasını mümkün kılacağına inanmaktadır (Dev Sağlık- İş, 2007: 63- 65). Ayrıca kamu hizmetlerinin piyasalaştırılmasına, güvencesizleştirilmesine ve kamusal sağlık

birimlerinde asıl işin taşeron verilmesine karşı SES, TTB ve Halkevleri ile birlikte, birleşik bir mücadele sunmaktadır. Bu mücadele ile üniversite hastanelerinde başarılar elde edilmiş, mücadele devlet hastaneleri ve sosyal hizmet kurumlarına da yayılmaya başlamıştır (Dev Sağlık- İş, 2011: 125- 126).

SONUÇ

Sendikaların emeğin maliyetini arttırdığı gerekçesiyle sendikal haklar tüm dünyada yaygın olarak ihlal edilmektedir. Türkiye'deki sendikal hak ihlalleri uluslararası sözleşmelere konulan çekincelerle *yasal olarak*; sendikacıların veya işyerlerinde sendikalaşma mücadelesi veren işçilerin gözaltına alınması, fiziksel şiddet görmesi gibi yöntemlerle *fiziksel olarak* engellenmektedir. En yoğun sendika hak ihlalleri de sendika karşıtı uygulamalar, sendikal nedenle işten çıkarma gibi yıldırma politikalarını içeren *rafine yöntemlerle* gerçekleştirilmektedir.

Türkiye'deki işçilerin örgütlenme hakkının engellenmesi ile Anayasa'nın 51. ve 53. maddeleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. ve 31. maddeleri, ILO 87, 98 ve 158 sayılı sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ihlal edilmektedir.

Sendikal hakların ihlal edilmesi fiili sendikal yıldırma politikaları dışında, istihdam biçimlerinin esnekleştirilip, güvencesiz bir işçi kesimi yaratılmasıyla da gerçekleştirilmektedir. Özellikle işlerin taşeron verilmesi sendikasızlaştırmayı kolaylaştıran bir durumdur. Bu nedenle Türkiye'de her geçen gün taşeron işçi sayısının artması, sendikal hak ihlallerinin de o oranda artması anlamına gelmektedir.

Bu çalışmada sendikal hak ihlallerinin ortaya koyulması amacıyla, sağlık sektöründe çalışan 30 taşeron işçisi ve onları örgütlenme çabası içinde olan bir sendika ile yapılan derinlemesine görüşmelerden faydalanılmıştır. Araştırmada işçilerin çalışma koşulları, bu koşullar sebebiyle örgütlenmeye duyduğu ihtiyaç, sağlık sektöründe taşeron kullanımının sakıncaları, işyerlerinde örgütlenmelerinin nasıl engellendiği, sendikanın örgütlenmede karşılaştığı sorunlar, sendikanın verdiği örgütlenme mücadelesi ve yöntemi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Taşeron işçilerle yapılan görüşmelerde sendikalı olmak isteyenler işten çıkartılma korkusu duyduklarını belirtmişlerdir. Sendika üyesi olan işçiler ise, üyeliklerinden kaynaklı iş yüklerinin arttırıldığını, sendikal eylemleri sırasında yönetim tarafından fişlendiklerini ve ceza olarak da çalıştıkları servislerin değiştirildiğini belirtmişlerdir. Bu uygulamalarla işçiler üzerinde psikolojik bir baskı kurularak örgütlenme hakları engellenmektedir. Ayrıca tehdit ve baskılarla üyelikten çıkmaya zorlama, üye işçilerin çalıştığı servislerin sürekli değiştirilmesi, yoğun mesai saatleri, asli işleri olmayan tüm angarya işlerin yaptırılması da işçileri yıldırma politikalarına örnek gösterilebilir.

Sendika ile yapılan görüşmede ise, yönetimin sendika hakkında 'sendikanın politik amaç güttüğü' söylemlerini yayarak işçileri sendikadan uzaklaştırmaya çalıştığı dile getirilmiştir. Diğer yandan sendika yöneticilerinin dönem dönem gözaltına altına alınıp uzun süren yargılama süreçlerine maruz bırakılması sendikaların da yıldırılmaya çalışıldığını göstermektedir.

İşçiler yasalarda belirtilen en temel haklarından yoksun bir şekilde çalıştırılırken, sendikanın işyerinde örgütlenmesiyle, sigortalarının düzenli yatırılmaya başladığını, çoğu zaman 16 saati bulan çalışma sürelerinin 8 saate indirildiğini, yıllık izinlerinin hakları ölçüsünde kullanılmaya başladığını, fazla mesai ücretlerinin yatırılmaya başladığını

belirtmişlerdir. Bu hak kazanımları taşeron işçilerin sendikal olmalarının onlar için çok önemli olduğunu göstermektedir.

Taşeron işçilerin iş güvencesi olmadığı için, sendikaya üye olmaları ya da faaliyetlerine katılmaları durumunda derhal sözleşmeleri feshedilmektedir. Sendikal üyelik başvurularında toplu işten çıkarmalar yaşanmaktadır. Bu işçilerin örgütlenmesi, çalışma niteliğinden kaynaklı olarak tazminatsız işten çıkarılma ve mevcut taşeron ihalesi yenilediğinde işe alınmama tehdidi ile engellenmektedir.

İşçiler yasalarda belirtilen sendikal haklardan yoksun bırakılmaktadır. Güvencesiz çalıştırılan bu işçilerin ücret, yıllık izin, fazla mesai ücreti, tatil izinleri gibi en temel haklarından mahrum olarak çalıştırılması ve işten atılma korkusu ile bu koşullara itiraz edememeleri, onların sendikaya duyduğu ihtiyacı daha da arttırmaktadır.

Sendikal hak ihlallerinin dışında hastanelerde taşeron olarak çalışan temizlik işçilerine hastaların sağlığını yakından ilgilendiren ve teknik bilgi gerektiren işlerin de yaptırılması, hastaların sağlığını tehlikeye düşürmektedir. Ayrıca işçilerin asıl işleri dışındaki işlerde çalıştırılması, temizlik işini yerine getirememelerine sebep olmaktadır. Bu durum hastanelerde sunulan sağlık hizmetini olumsuz etkilemektedir. Özellikle sağlık sektöründe taşeron işçilerin bu şekilde çalıştırılması, halk sağlığını zedeleyici bir durum oluşturmaktadır.

Sendikaların güvencesiz olarak çalıştırılan taşeron işçilerini örgütlenme çabası vermemesi, bu kesimi çok daha zor koşullarda çalışmaya mahkum etmektedir. Araştırma konusu edinilen sendika, yönetimin baskılarına maruz kalmasına rağmen taşeron işçileri örgütlenme mücadelesinden vazgeçmemektedir. Sendikaların, güvencesiz işçileri birleşik bir emek hareketi yoluyla örgütlenme çabası, tüm sendikalar için örnek oluşturabilecek bir anlayıştır.

Mevcut sendikaların çok büyük bir çoğunluğu kendi üyeleriyle yetinmekte, taşeron ve güvencesiz işçilerle ilgilenmemektedir. Her geçen gün büyüyen güvencesiz işçi sınıfı, piyasanın insafına bırakılmaktadır. Ancak bu durum sadece işçilerin zararına değildir. Güvenceli işlerin azalmasından dolayı tabanı her geçen gün daralan sendikaların giderek sayıları artan güvencesiz işçileri örgütlememesi, kendi krizlerini derinleştirmesine de yol açacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Çelik, Aziz (2008), **AB Sosyal Politikası-Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, Gözden Geçirilmiş 2. Basım, İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Dev Sağlık- İş (2007), **VII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, İstanbul.
- Dev Sağlık- İş (2011), **VII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, İstanbul.
- Eğitim Sen (2010), **Kamunun Dönüşümü ve 657 DMK Değişiklikleri Üzerine**, Eğitim Sen Yayınları, Ankara.
- Gülmez, Mesut (2005), **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu**, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara: Belediye İş Yayınları.
- Koray, Meryem (2008), **Sosyal Politika**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

Yücesan- Özdemir, Gamze ve Ali Murat Özdemir, (2008), **Sermayenin Adaleti: Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara: Dipnot Yayınları.

Makaleler

- Akkaya, Yüksel (2003), “Küreselleşme” Kıskaçında Türkiye İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri, **Petrol- İş 2000-2003 Yılı**, 219- 238
- Ansal, Hacer (2004), “Emek Sürecinde Yeni Hedef: Esneklik Çalışanlar İçin Ne Demek?”, **Toplum ve Hekim**, Mayıs- Haziran, Cilt: 19, Sayı: 3, 164- 168.
- Ataay, Faruk (2008), “Sağlık Reformu ve Yurttaşlık Hakları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 41, Sayı: 3, 169-184.
- Bakır, Onur ve Deniz Akdoğan (2009), “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, **Türk-İş Dergisi**, Sayı: 383, 88-95.
- Çelik, Aziz (2004), “AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar”, **Birikim**, Sayı: 184-185.
- Çelik, Aziz (2007), “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar”, Sazak, F. (Der.), **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Arayışlar** içinde, Ankara: Epos, 17-75.
- Çelik, Aziz (2009), “Ücretli Olmayanların Sendikal Hakları ve Türkiye Uygulaması”, **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, I, Bildiriler**, (Yay. Haz.: Nergis Mütevellioğlu, Mehmet Zambak, İlker Belek, Hale Balseven, Önder Okumuş, Cihan Camcı, Ulaş Candaş), Ankara: Belediye-İş Yayını, 154-165.
- Çelik, Aziz (2010), “Bağlaçların Sınıf Mücadelesi”, **Bir Gün**, (21.10. 2010).
- Gall, Gregor (2004), “British Employer Resistance to Trade Union Recognition”, **Human Resource Management Journal**, Vol: 14, No: 2, 36-53.
- Gülmez, Mesut (2007), “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1, 27- 52
- Gülmez, Mesut (1985), “Çalışma İstatistikleri ve Düşündürdükleri: İşkolu Barajı ve Sendika Özgürlüğü”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, Mayıs 1985, 45- 68
- Güzel, Ali (1998), “Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye”, **Metin Kutal’a Armağan**, Ankara: Tühis, 99- 127
- Köse, Sevdâ (2009), “ITUC Raporları Çerçevesinde 2000’lerde Sendikal Hak İhlalleri”, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, II, Bildiriler**, (Yay. Haz.: Mesut Gülmez, Nagihan Durusoy Öztepe, Nergis Mütevellioğlu, Oğuz Karadeniz, Handan Kumaş), Petrol-İş Yayını, İstanbul, Ekim 2010, 379- 475.
- Kutlu, Denizcan (2011), Türkiye’de Esnekleşmenin Yeni Yaygın Alanları, Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası VIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu içinde, 28- 29 Mayıs, İstanbul, 41- 66.
- Müftüoğlu, Özgür (2005), “Tarihsel Süreçte Bir Parantez: Sosyal Güvenlik Hakkı”, **Toplum ve Hekim**, Cilt: 20, Sayı: 2, Mart- Nisan 2005, 83- 86
- Okcan, Necdet ve Onur Bakır (2010), “İşletmenin ve İşin Gereği İle Taşeronlaştırma”: Taşeron Cumhuriyetine Doğru, **Çalışma ve Toplum**, 2010/4, 55- 74
- Ostry AS, Spiegel JM. (2004), “Labor markets and employment insecurity: impacts of globalization on service and healthcare-sector workforces”, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, Oct-Dec;10(4), 368-74.
- Şakar, Müjdat (2010), “Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/4, 29- 34

- Urhan, Betül (2005), “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/1, 57- 88
- Urhan, Betül- Ahmet Selamoğlu (2008), “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, 171- 197
- Urhan, Betül- Nilay Etiler (2011), “Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, 191- 216
- Yıldırım, Engin ve Banu Uçkan (2010), “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, 163- 184

Diğer Yayınlar

- Dev Sağlık- İş ve SES (2009), [www.sesankara.org/yayinlar/taseronbildiri\(6temmuz09\).pdf](http://www.sesankara.org/yayinlar/taseronbildiri(6temmuz09).pdf)
- DİSK (2011), <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1170>, (06.06.2011).
- DİSK-AR (2011), Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu, www.disk.org.tr, (06.01.2011).
- ILO (2003), Fundamental Rights at Work and International Labour Standards, Geneva.
- ITUC (2011), <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?lang=en> (05.06.2011)
- ITUC (2010), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.ituc.csi.org
- ITUC (2009), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.ituc.csi.org
- ITUC (2008), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.ituc.csi.org
- ITUC (2007), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.ituc.csi.org
- IFCTU(2006), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.ifctu.org
- IFCTU(2005), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.ifctu.org
- IFCTU(2004), Annual Survey Violation of Trade Union Rights, www.ifctu.org
- Radikal**, 11.06.2011, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&VersionID=79764&Date=11.06.2011&ArticleID=1052442>.
- TÜRK-İŞ (2006), “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak” Raporu, www.turkis.org.tr (05.04. 2011).