

İŞSİZLİK KORKUSU, SENDİKALARIN İŞLEVSELLİĞİ VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKKI

Nergis MÜTEVELLİOĞLU

Akdeniz Üniversitesi

Özet: Türkiye’de ücretli çalışanların istihdamdaki payı 2001’de %47,2 iken 2012’de %62,9’a yükseldi. Buna karşılık sendikalaşma oranı 2003’te %8,9 iken 2011’de %5,4’e geriledi. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı ise ücretlilerin sadece %3’ü kadardır.

Bildirinin amacı, “Türkiye’de işçiler neden sendika üyesi olmuyor” sorusunu, iki faktörle sınırlı olarak tartışmaktır. Bu faktörlerden ilki, ülkede son derece etkili ve yaygın hale gelen işsizlik korkusu veri iken, işten çıkarmanın işverenler tarafından bir sendikasızlaştırma yöntemi olarak sıklıkla kullanılmasıdır. İlk faktörle karşılıklı etkileşim içinde bulunan ikinci faktör, işçilerin büyük çoğunluğunun sendikalara güven duymamasıdır.

Bildiride, önce işsizlik korkusu kavramına, işsizlik korkusunu derinleştirip yaygınlaştıran ülkeye özgü nedenlere ve bu korkunun boyutlarını gösteren ampirik verilere değinilmekte ve sendikal sebeple işten çıkarılma uygulamaları üzerinde durulmaktadır. İkinci bölümde, “sendikaların durumu ücretlilere işsizlik korkusunu yenme cesareti veriyor mu” alt sorusu izlenerek, sendikaların güvenilirlik ve işlevsellik sorunları ampirik veriler ışığında değerlendirilmektedir. Tartışılan sorunlardan hareketle bildiride sendikaların gerçek işlevlerini kazanma yolunda arınıp güçlenmesinin, sendikal örgütlenme hakkının kullanılabilir kılınması açısından temel önemde olduğu sonucuna varılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Sendikal örgütlenme hakkı, sendikalaşma oranı, işsizlik korkusu, sendikal sebeple işten çıkarılma, sendikaların işlevselliği

Abstract: Whilst the share of the wage workers in employment in Turkey was 47,2% in 2001, this ratio has increased to 62,9% in 2012. In the same period, the unionisation rate has considerably dropped to 5,4% in 2011 (2003:8,9%). The number of workers covered by collective agreements is 3% across the whole of wage workers.

The purpose of the paper is to discuss the question “Why do workers in Turkey not become union members?” in the limited context of two factors. The first factor is, given the presence of widespread and preemptive fear of unemployment, the use of lay-offs as a tool of de-unionisation by employers. The second factor, interacting with the first factor, is the lack of trust evident among the majority of workers toward unions.

In the paper, the concept of fear of unemployment, the country-specific factors that deepen and expand the fear of unemployment and the empirical data that demonstrate the extent of this fear are initially touched upon and the cases of employment termination due to union-related reasons are explored. In the second section, the question “does the current situation of unions encourage

wage workers to overcome the fear of unemployment?” is followed and the unions’ problems in terms of their characteristics, reliability (and functionality) are evaluated in the light of empirical data. Finally it is concluded that the strengthening of unions and obtaining their real functions are of key importance to actualise and utilise the right to unionisation.

Keywords: Right to unionise, rate of unionisation, fear of unemployment, termination of employment due to union-related reasons, the functionality of unions.

GİRİŞ

Temel insan hakları arasında yer alan ve Türkiye’de de Anayasal güvence altında olan sendikal örgütlenme hakkının kullanılabilirlik düzeyi, çok sayıda faktörün etkisi altında belirlenmektedir. Yürürlükteki mevzuatın ilgili hükümlerinin ve işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin yanı sıra işsizliğin ve işsizlik korkusunun boyutları ile sendikaların işlevselliği ve güvenilirliği de bu faktörler arasındadır. İşverenlerin sendikal sebeple işçi çıkarmak dahil, sınır tanımayan sendikasılaştırma gayretleri, hükümetin sendikasılaşmayı körükleyen müdahaleleri ve çalışma yaşamının kamusal denetiminin zayıflığı, işçilerin sendikal örgütlenme hakkından somut yararlanma düzeyini kısıtlayan diğer temel faktörlerdir. Kasım 2012’de yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası’nın, sendikal örgütlenme hakkının kullanılmasıyla ilgili sorunları ağırlaştıran 25. maddesi, konunun güncelliğini ve önemini artırmıştır.

Kapitalist sistemin doğası gereği genel olarak korku, özel olarak da işsizlik korkusu her dönemde ücretlileri disipline eden en etkili yöntem ola gelmiştir. Sendikaların doğuşunun birincil nedeni de ücretlileri aynı saflarda birleştirip aralarındaki rekabeti sona erdirerek devlete ve sermayeye karşı emeğin örgütlü gücünü oluşturmaktır. Duhm (2009: 81), kapitalist sistemde egemenlik ilişkilerinin ancak zor yoluyla yürütülebildiğini ve zorun korkuyu doğurduğunu belirterek şöyle demektedir: “Egemenlik ilişkileri sürdürülecekse, kuralları çiğneyenlerin cezalandırılması, tarihi bakımdan zorunludur; çünkü insan gönüllü olarak boyun eğmez; haklarından ve ihtiyaçlarının karşılanmasından gönüllü olarak vazgeçmez. Onu var olan egemenlik ilişkilerine uymaya götüren tek gerekçe, dıştan gelen zorun baskısıdır; bu eskiden de böyle olmuştur, şimdi de böyledir. Zor da korkuyu doğurmaktadır”.

İşsizlik, doğrudan ve dolaylı etkileri ile sendikal örgütlenme hakkını kullanılamaz hale getiren sonuçlar doğurmaktadır. Dünyadaki genel eğilime uygun olarak Türkiye’de birikim rejimindeki, üretim yapısındaki, ekonomik büyüme modelindeki, devletin işlevlerindeki ve çalışma ilişkilerindeki dönüşüm sonucu işsizlik, daha yaygın ve etkileri bakımından daha yıkıcı hale geldi. Yüksek oranlı yapısal işsizlikle birlikte güvencesiz-kayıt dışı ve esnek-düzensiz işlerin yaygınlaşması, ücretlilerin çalışma ve yaşam koşullarını getirdi. Yarın güvencesinden yoksunluk ve işsizlik korkusu, emekçi kitleleri etkisi altına aldı.

Ücretlilerin sendikal örgütlenme hakkından somut yararlanma düzeyini etkileyen temel önemde bir diğer faktör, üyelerinin hak ve çıkarlarını koru-

ma konusunda sendikaların işlevselliğidir. Kuşkusuz bu faktör de, ülkenin sosyo-ekonomik, sosyo-politik, demografik özelliklerinin, işgücü piyasasının yapısının ve hukuk kurallarının etkisi altında biçimlenmektedir. Küresel kapitalist sisteme bir çevre ülkesi olarak eklenen Türkiye'nin, bu ve benzeri alanlardaki yapısal özelliklerinin ve sorunlarının sendikaların işlevlerini kısıtlayıcı etkileri bilinmektedir. Toplumda baskın hale gelen neo-liberal-muhafazakar siyasal iklim de sendikaların hareket alanını daraltan sonuçlar doğurmaktadır. Dışsal faktörlerin yanı sıra örgütsel yapılarından kaynaklanan sorunlar ve zaaflar, sendikaların işlevselliğini azaltmaktadır. Sendikaların işlevselliği ve örgütsel yapısı konusunda işçilerin olumsuz kanaatleri ise, sendikal örgütlenme hakkının kullanım düzeyini gerileten bir diğer faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Bildiride son OECD istatistiklerine göre Türkiye'de 2011'de %5,4 olan sendikalaşma oranıyla somutlanan sendikal örgütlenme hakkının kullanılamaz durumda olması gerçeği, iki faktörle sınırlı olarak ele alınıyor. Bu faktörlerden ilki, işsizlik korkusunun, işverenlerin sendikal sebeple sıklıkla işçi çıkarması sonucu caydırıcı hale gelmesine bağlı olarak, işçilerin sendikalarından uzak durmasıdır. İlk faktörle karşılıklı etkileşim içinde bulunan ikinci faktör, işçilerin büyük çoğunluğunun kurum olarak ve işlevselliği bakımından sendikalara güven duymamasıdır.

Bildirinin ilk bölümünde önce işsizlik korkusu kavramına, işsizlik korkusunu derinleştirip yaygınlaştıran Türkiye'ye özgü nedenlere, bu korkunun boyutlarını gösteren ampirik verilere değiniliyor. Ardından işverenlerin sendikal sebeple işçi çıkarmalarının, işsizlik korkusunu pekiştirerek işçileri sendikalardan uzaklaştıran etkileri üzerinde duruluyor. İkinci bölümde, sendikaların durumunun ücretlilere ne ölçüde işsizlik korkusunu yenme cesareti verdiği, alan araştırmalarının bulguları ışığında tartışılarak, sendikaların güvenilirlik ve işlevsellik sorunlarına ilişkin bir değerlendirme yapılıyor. Son olarak sendikaların güvenilirliğinin ve işlevselliğinin artırılması yolu ile işçilerin sendikal örgütlenme hakkından yararlanma düzeyini yükseltmeye katkısı olabilecek önerilerde bulunuluyor.

I. İŞSİZLİK KORKUSU: KAVRAM, ÜLKEYE ÖZGÜ SORUNLAR VE AMPİRİK BULGULAR

1. Kavram

Ücretli çalışma, mülksüzlerin piyasanın dayattığı zorunluluklar sonucu işgücünü metalaştırmaya hazır olmasını ifade eder. Kapitalist toplumda ücretli iş, emek geliri ile yaşamını sürdürenler için zorunlu giderlerini karşılayarak varlığını sürdürebilmenin tek güvencesidir; bu nedenle işçiler için iş kaybı yaşamsal bir tehdittir. İşsizlik korkusu kavramı insanın çalıştığı işi kaybedeceğine dair yoğun endişe duymasını ve sosyal varlığını tehdit altında hissetmesini ifade etmektedir (Meraner, 2008: 16; Sverke vd. 2002; Çakır, 2007:119 vd). Daha açık bir ifadeyle işsizlik korkusu, işin sürekliliğini tehdit eden yasal ve fiili belirsizlikler sonucu, çalışanın iradesi dışında işsiz kalma korkusu içinde yaşamasıdır. İşsizlik korkusu ilk olarak Greenhalgh ve Ro-

senblatt (1984) tarafından kaynakları, unsurları, nitelikleri ve etkileri açısından kuramsal bir model çerçevesinde çalışılmıştır. Genel ve belirsiz korkularla, sebebi belli olan somut korkular arasında nitelik farkı vardır. İşini kaybetme korkusu reel bir korkudur; bu nedenle de etkileri daha yıkıcıdır. Aziz Nesin'in Duhm'un *Kapitalizmde Korku* (2009: 18) başlıklı kitabının Türkçe çevirisine yazdığı önsözde söylediği gibi, "Kapitalizm, her zaman ve her yerde korku üretecektir. Çünkü sermaye korkaktır ve korkan hep korkutmak zorundadır."

İşsizlik korkusunu artıran temel etmen, egemen birikim rejiminin karakterine ve uygulanan ekonomi politikalarına bağlı olarak Türkiye gibi çevre ülkelerde daha yoğun olmak üzere tüm Dünyada işsizlikle birlikte güvencesiz-esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasıdır. Güvencesiz-esnek iş, ne kadar devam edeceği belirsiz, genellikle geçici nitelikte, sağladığı sosyal haklar zayıf ve yetersiz olan, düşük ve düzensiz ücret elde edilen, çalışma sürelerinin belirsiz ve/veya yasal sınırların üzerinde olduğu işleri tanımlayan bir terimdir (Keller ve Seifert, 2011: 28-36; Redak vd. 2008). Diğer bir ifade ile iş güvencesinden yoksunluk (işsizlik riski), esnek çalışmanın tipik bir özelliğidir. Bu nedenle de gerek "iyi iş" tanımında (ILO, 2005), gerekse ücretlilerin işle ilgili beklentilerini araştıran ampirik çalışmalarda işten çıkarılma riskinin hafifletilmesi anlamında istihdam güvencesi birinci sıradadır (Barthold ve Schütz, 2010).

İşsiz kalma korkusu, işsizliğe benzer etkiler doğurmaktadır. İşsizlik gibi güvencesiz çalışma ilişkileri de insana yaşamını ve geleceğini belirleme gücünü kaybettiğini hissettirmekte; temel insani gereksinimlerden birisi olan kendisini güvende hissetme duygusunu zayıflatmaktadır. Güvencesizlik ve çaresizlik hissi, düzensiz işlerde çalışanlarla sınırlı kalmayarak, tüm ücretliler üzerinde etkili olmaktadır (Redak vd. 2008: 4). Araştırma bulguları, işsizlik korkusunun ücretli çalışan üzerindeki yıkıcı etkilerinin, işle ve işin organizasyonu ile dolaysız ilişkisi bulunan elverişsiz çalışma koşulları, zaman baskısı vb. sorunların yol açtığı etkilerden daha ağır olduğunu göstermektedir (Meraner, 2008: 20).

2. Ülkeye Özgü Sorunlar, Ampirik Bulgular

Bütün ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de işçilerin en önemli kaygısı işlerini koruyabilmektir. Çalışanlar, işten çıkarılmamak uğruna aşırı uzun süre çalışmayı, hatta ücretlerini almadan çalışmayı kabullenmektedir. En sık ve en etkili eylemler de işten çıkarmalara ve güvencesiz istihdam biçimlerinin değişik biçimlerde yaygınlaştırılmasına tepki olarak yapılmaktadır.¹ Türkiye'de sendika ve sosyal güvenlik hakları başta olmak üzere sosyal haklardan yararlanmanın ön koşulu da düzenli bir işe sahip olmaktır.

Yüksek işsizlik oranlarının yanı sıra, iş güvencesinden yoksun kayıt dışı ve düzensiz işlerin yaygınlığı ve işsizlik sigortasından işsizlerin çok kısıtlı bir oranının yararlanması, Türkiye'de işsizlik korkusunu özel olarak şiddetlendirmektedir. TÜİK verilerine göre Türkiye'de 2012'de genel işsizlik oranı

¹ www.emekdunyasi.net; www.sendika.org.

%9,2 (2.518 bin kişi) ve tarım dışı işsizlik oranı %11,5'dir. Gençlerde genel işsizlik oranı %17,5; tarım-dışı işsizlik oranı %20,8'dir (www.tuik.gov.tr). İşsizlerin %24,9'u en az bir yıldır iş arayan uzun süreli işsizlerdir. Açıklanan resmi işsizlik oranları iki nedenle gerçek durumu kısmen yansıtmaktadır: Birinci neden Türkiye'de işgücüne katılım oranının çok düşük olmasıdır (2012: %50, gençlerde %38,2). Her yıl genişleyen bir kitle, iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanlar ve işbaşı yapmaya hazır olduğu halde iş aramayanlar kategorilerine dahil olmakta ve işsiz sayılmamaktadır. Bu iki kategorideki nüfus, klasik işsiz tanımına giren nüfusa eklenerek yapılan hesapla alternatif işsizlik oranı 2012'de % 15,4'e yükselmektedir. İşsizlik sorununun gerçek boyutlarını gizleyen diğer neden, 2012'de %40 civarında olduğu tahmin edilen kayıt dışı istihdamdır.

İşsizlik sigortasından yararlanan işsiz oranının çok düşük olması, Türkiye'de işsizliği daha yıkıcı bir sorun haline getirmektedir. Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2012'de "işsizlik ödeneğini hak edenlerin" (yıl içinde ödemesi devam eden, ödemesi kesilen ve ödemesi bitenlerin toplamı) sayısı 321,062 kişidir (İŞKUR, 2013: 191). Kayıtlı işsiz sayısı 2,518 bin kişi olduğuna göre 2012'de işsizlerin sadece %14,5'i (2011: %12,2) işsizlik sigortasından yararlanmıştır. Oranın bu kadar düşük olmasının nedeni, işsizlik ödeneğine hak kazanabilme koşullarının işgücü piyasası gerçekleri göz önüne alındığında çok ağır olmasıdır. Ödenek bağlanan kişi sayısı kadar, ödeneğin süresi ve miktarı da çok yetersizdir. İşsizlik sigortası dışında işsizlere sağlanan hak temelli bir işsizlik yardımının olmayışı, işsizliği bir felaket haline getirmekte ve işsizlik korkusunu derinleştirmektedir.

Avrupa Komisyonu'nun Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye'de gerçekleştirdiği kamuoyu araştırmalarında işsizlik, en önemli sorun olarak tüm ülkelerde ilk sıradadır. İşsizliği en önemli sorun olarak belirtenlerin oranı AB genelinde %45 iken, Türkiye'de %59'dur (AK, 2010: 2). İşsizlik sigortası kapsamının ve uygulamalarının yanı sıra prim koşuluna bağlanmamış işsizlik yardımlarının da görece iyi olduğu Almanya'da 2148 kişiyle yapılan bir araştırmada işsizlik korkusu, ücretlilerin en sık ifade ettiği 12 korku arasında ilk sıradadır (Wirtz, 2010: 5).

Türkiye genelinde 36 ilde yarısı kadın toplam 2.478 işçiyle, hanede yüz yüze görüşme metoduyla özel bir araştırma şirketi tarafından yapılan bir anket çalışmasına göre (www.petroil-is.org.) işçilerin % 65,5'i işini kaybetme korkusu içindedir. Bu oran kadınlarda % 70,4'e yükselmektedir. "Neden bir sendikaya üye değilsiniz" sorusuna verilen yanıtlarda da işten atılma korkusu %49,7 ile ilk sıradadır. Araştırma kapsamındaki işçilerin %77,7'si, kadınların %80,3'ü özgürce sendika seçme hakkının olmadığı kanısındadır. "Sendikaya üye olmanız durumunda, işveren tarafından cezalandırılacağımıza inanıyor musunuz" sorusuna işçilerin %87,9'u evet yanıtı vermiştir.

Araştırma bulgularının ortaya koyduğu tablo, işçilerin ne ölçüde banka/kredi kartı borcu olduğuna ve işsizliğe karşı herhangi bir gelir güvencesine sahip olup olmadıklarına dair araştırma bulgularıyla tamamlandığında, gerçek durum biraz daha netlik kazanabilir. 550 dolayında sendika işyeri temsilcisi ile yapılan bir alan araştırmasının ilk bulgularına göre işçilerin

%75'inin konut vb. için alınmış *uzun vadeli* banka borcu; ayrıca birikmiş kredi kartı borcu bulunmaktadır. "İşsiz kalacak olsanız zorunlu giderlerinizi hangi kaynaktan karşılırsınız" sorusuna cevaben işçilerin % 3,5'i bankada bir süre yaşamını sürdürebileceği bir birikimi olduğunu belirtirken; %70'i "gündelik işler bulup çalışarak" yanıtını vermiştir (Mütevellioğlu vd., 2013).

3. Bir Sendikasılaştırma Yöntemi Olarak İşten Çıkarma

İşçiler arasında "mevcut ve olası sendikalaşmaya karşı korku salmak", işverenlerin evrensel sendikasılaştırma yöntemleri arasındadır. Bu yaklaşımın kapsadığı çok çeşitli araçların başında işten çıkarma tehdidi gelmektedir. (Roy, 1980: 398'den akt: Yıldırım ve Uçkan, 2010: 169).

Sendikal sebeple işten çıkarmaların son yıllarda yoğunlaşması, sendikal örgütlenme hakkını ihlal eden uygulamalar kapsamında geçen yıl yayımlanan uluslararası raporlarda da eleştiri konusu olmuştur. Avrupa Komisyonu'nun 2012 tarihli Türkiye İlerleme Raporu'nda sendikal hakların uygulanmasındaki kısıtlayıcı yasal hükümler ve zorluklar nedeniyle, sendikalaşma düzeyinin ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının düşük kalmaya devam ettiği (AK: 2012: 65), sendikal hakların kullanılması konusunda gerek mevzuattan, gerekse uygulamadan kaynaklanan ciddi ihlaller olduğu, mevzuatla işçilere tanınan sınırlı hakların pratikte her zaman kullanılmadığı ve sendika üyeliği nedeniyle işçilerin işten çıkarıldığı (:30) vurgulanmaktadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC, 2012) 2012 Sendikal Hak İhlalleri Raporu'nda da sendika üyeliğinin işten çıkarılma sebebi olduğu belirtilerek çeşitli işkollarında ve işyerlerinde yaşanan örnek olaylara yer verilmiştir. Sendikaya üye olduğu için işten çıkarılanların sayısı hakkında net bilgi olmamakla birlikte, her yıl on binlerle ifade edilen sayıda işçinin sendika üyesi olması nedeni ile işten çıkarıldığı bilinmektedir (Sosyal-İş, 2012:6; Bakır ve Akdoğan, 2009; SHD, 2012; www.turkis.org.tr.; www.emekdunyasi.net).

Ülke genelindeki toplam sayı bilinmese de Türk-İş tarafından hazırlanan bir listedeki bilgilere göre 2003-2005 arasında Türk-İş üyesi sendikaların faaliyet alanında toplam 15 bin 531 işçi, sendikal sebeple işten çıkarılmıştır (www.turkis.org.tr.). Yine Türk-İş'in imzasını taşıyan bir raporda (2006: 16), 2003-2005 yılları arasında Türk-İş'e bağlı sadece altı sendikanın kayıtlarından hareketle sendikal sebeple işten çıkarılan işçi sayısının 3977 olduğu belirtilmiştir (Türk-İş, 2006: 16). Raporda vurgulandığı gibi sendikasılaştırma amacıyla işverenlerce yaygın olarak kullanılan diğer bir yöntem, işten çıkarılmama vaadi karşılığında işçilerin sendikadan istifaya zorlanmalarıdır. Net bir döküm olmasa da DİSK sendikalarına ve bazı bağımsız sendikalara üye işçilerden, sendikal sebeple işten çıkarılanların toplam sayısının daha yüksek olduğu tahmin edilebilir (Sosyal-İş, 2012; Bakır ve Akdoğan, 2009; SHD, 2012). Gerek siyasal erk, gerekse işverenler, doğal olarak, özellikle mücadeleci sendikalar ve bu sendikalara yönelen işçiler üzerinde baskılarını yoğunlaştırmaktadır.

Sendikal hareketin güçsüzlüğü ile sendikal sebeple işçilerin işten çıkarılması arasında birbirini güçlendirip yeniden üreten doğrusal bir ilişki bulun-

maktadır. Daha önce belirtilen yapısal dönüşümlerin yanı sıra taşeronla bağlı işçi çalıştırmanın yaygınlaşmasının yol açtığı sorunlarla ve mevzuattan kaynaklanan kısıtlamalarla da ilişkili olarak üye sayıları, grev ve diğer mücadele pratikleri bakımından sendikaların çok zayıf durumda oluşu, işverenlerin sendikal sebeple işçi çıkarmalarını kolaylaştırmaktadır. İşten çıkarma sıklığı ve sendikaların çabaları sonucu çıkarılanlardan pek azının işe iadesinin mümkün olabilmesi, çalışanların hem işsizlik korkusunu, hem de sendikaların işlevselliğine ilişkin olumsuz algılarını pekiştirmektedir. Bu nedenle sendikaların, sendikal sebeple işten çıkarılan işçi sayılarını basına duyurmaktan çok, her bir üyenin işe iadesi için çalışmaya yoğunlaşmasında yarar vardır. İşsizlik korkusunun ücretlileri sendikalardan uzaklaştırıcı etkisi ortada iken, sendikaların işe iade edilen üye sayılarını artırmaya ve bu başarılarını üyelerinin yanı sıra kamuoyu ile de paylaşmak için çaba göstermeye özel bir önem vermesi gerektiği açıktır.

Kuşkusuz sendikal örgütlenme, işçiler için işten çıkarılma riskinin artmasını değil, azalmasını ifade ettiği zaman sendikaların işlevselliğinden söz edilebilir. İşçinin bir sendikaya üye olması veya genel olarak sendikal faaliyette bulunması, Türkiye'ye benzer yapıdaki başka ülkelerde de (ITUC, 2012) işten çıkarılma riskini göze almak anlamına gelse de, durum her yerde böyle değildir. Goerke ve Pannenberg'in (2011: 814 vd.) Almanya'da sendika üyeliği ile işten çıkarılma riski arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırması, sendikal işçilerin işten çıkarılma riskinin, sendika üyesi olmayan işçilere göre daha düşük olduğunu göstermiştir. Veri setini 20 bin işçinin 1985-2005 dönemine ait çalışma yaşamı biyografilerinin oluşturduğu Goerke-Pannenberg araştırmasına göre yıllık işten çıkarılma oranı, sendikasız işçilerde %3,6 iken, sendika üyesi işçiler için %1,3 ile çok daha düşük düzeydedir. Araştırmanın diğer bir ilginç bulgusu, işten çıkarılma oranının sendikal kadın işçilerde ve sanayi işçilerinde ortalamadan daha da düşük olmasıdır. Başka bir anlatımla Almanya'da sendika üyeliği genel olarak işçiler, özel olarak kadın işçilerle sanayi işçileri için istihdam güvencesini artırmaktadır.

II. İŞÇİLERİN GÖZÜNDEN SENDİKALARIN GÜVENİLİRLİĞİ VE İŞLEVSELLİĞİ

1. Genel Olarak

Sadece Türkiye'de değil, sendikal örgütlenme hakkının güvence altında bulunduğu, tüm işsizlerin kayıtlı olduğu ve kural olarak her işsizinin en azından işsizlik yardımı aldığı Avrupa ülkelerinde de işsizlik ve işini kaybetme korkusu işçileri sendikalardan uzaklaştırmaktadır (Schuhler, 2005; Sablowski, 2004). De Witte ve arkadaşlarının (2008: 86; 96 vd.), Belçika, Hollanda, İtalya ve İsveç'i kapsayan araştırmasında, İsveç hariç diğer üç ülkede iş güvencesizliğinin çalışanların sendikalara ilgisini azaltan bir değişken olduğu saptanmıştır. Verilerin 1998-2000 aralığında söz edilen dört ülkede çalışanlara uygulanan anketlerle derlendiği araştırmada, iş güvencesizliği değişkeni ile sendikalara ilginin azalması arasındaki ilişki, artan iş güvencesizliğinin sen-

dikaya üye olmama veya üye olunan sendikadan ayrılma davranışını sıklaştırması şeklinde somutlanmaktadır.

Türkiye’de son yirmi yılda üretimin ve işgücü piyasasının yapısında, ekonomi politikalarında emek aleyhine gerçekleşen dönüşümler, yüksek işsizliğin, kayıt dışılığın ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, kapsamlı özelleştirmeler, birbirini izleyen ve emekçiler üzerindeki etkileri daha yıkıcı hale gelen ekonomik krizler v.b. sonucu iş güvencesinden yoksunluk, yüksek vasıflı ücretliler dahil tüm işçiler için bir numaralı sorun haline gelmiştir. Bu koşullarda De Witte ve arkadaşlarının Avrupa ülkeleri için elde ettikleri araştırma bulgusunun Türkiye için de geçerli olduğu kabul edilmelidir.

İşten çıkarılma korkusu ile zaten sendikal örgütlenmeye ilgisi azalmış ortalama işçinin, ancak karşısında hem kurumsal olarak güven duyduğu, hem de haklarını temsil edebileceğine inandığı bir sendika var ise işsizlik riskini göze alıp sendika üyesi olmaya karar verebileceği öngörülebilir. Dolayısıyla buraya kadar yapılan saptamalar, sendika üyelerinin, *özellikle de potansiyel üyelerin gözünden sendikaların güvenilirliği ve işlevselliği* meselesinin sorgulanması gereğini gündeme getirmektedir.

Sendikaların temsil gücünün temel belirleyenleri üye sayıları ve üyelerini harekete geçirme potansiyelidir (Müller-Jentsch,1982: 422). Üyelerini harekete geçirme potansiyeli sendikaların kurumsal kaynakları ve mali gücüyle olduğu kadar, örgütün grev yeteneği ve üyelerin greve hazır olma düzeyi ile, geçmişteki grev uygulamalarının başarısıyla, diğer mücadele deneyimleriyle ve sendikaların üyeleri nezdindeki güvenilirliği ile doğrudan ilişkilidir. Verili toplumsal ortamda, ortalama bir işçinin işsizlik korkusunun üstesinden gelerek sendikal örgütlenme hakkını kullanmaya karar verebilmesi açısından da sendikaların güvenilirliği temel önemde bir parametredir. Ücretli çalışanların sendikalardan uzak durması, sendikalara güven duymamaları ve işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmede başarılı olmadıkları konusundaki yaygın algı ile de ilgilidir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu 2009).

Türkiye’de son 10 yılda hızlanan mülksüzleşme sürecinde ücretli çalışanların istihdamdaki payının 2001’de %47,2 iken 2012’de % 62,9’a yükseldiği; aynı dönemde sendikalaşma oranının OECD istatistiklerine göre 2001’den 2011’e %10’dan %5,4’e düştüğü (<http://stats.oecd.org>), toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının ücretlilerin sadece %3’ü civarında olduğu bilinmektedir. Salt bu oranlar dahi sendikaların temsil gücünün ve işlevselliğinin çok kısıtlı olduğunu yeterince göstermektedir. Zaten çok düşük olan sendikalaşma oranındaki keskin gerileme, sendikaların gerek var olan üyelerini korumakta, gerekse örgütlenme çabalarında başarısız kaldığını; varlık nedeni olan işçileri birleştirip ekonomik ve sosyal çıkarlarını temsil etme işlevini yerine getiremediğini göstermektedir. 2012 yılı sonunda yürürlüğe giren yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası’nın çıkarılması sürecine sendikaların müdahil olamayışı kadar, Yasanın 25. maddesi ile sendikal örgütlenme hakkının iyice kısıtlanmış olması da sendikaların sınırlı gücünün ve işlevselselliğinin bir göstergedir.

Sendikal haklar sosyal hakları korumanın, geliştirmenin ve somut olarak daha ileri düzeyde gerçekleştirmenin önemli araçlarından biridir (Gülmez, 2009:10).

19. yüzyıldan bugüne sendikalar emek hareketi içinde önemli bir rol oynadılar; ücretlilerin kolektif çıkarlarını temsil edebildikleri ve emeğin talepleri için üyelerini harekete geçirebildikleri oranda, bundan sonra da vazgeçilmez önemde olmaya devam edecekler. İşçilerin sendika üyesi olması, mevcut sistemde nesnel bir gereklilikten kaynaklanır. Bu gerekliliği, gündelik çıkarlarını savunabilmek için, işverenler karşısında tek başına hiçbir gücü olmadığını tüm işçiler sezgisel olarak bilir. Yurttaşlık ve demokrasi kültürünün gelişmediği, çalışanların ortalama eğitim ve bilinç düzeyinin yüksek olmadığı, işverenlerin hak-hukuk tanımadıkları ve hak ihlallerinin cezasız kaldığı, iş yaşamının kamusal denetiminin çok zayıf olduğu Türkiye’de sendikalı olmak, işçilerin her şeyden önce yasal haklarını öğrenebilmesinin ve kullanabilmesinin yolunu açar. Gerçek bir sendikaya üye olan işçi, sadece gündelik çıkarlar için mücadelenin somut kazanımlarından yararlanmaz. Aynı zamanda ücretlilerin çıkarlarının ve taleplerinin ortak olduğunu, birlikte hareket edildiği zaman yeni haklar kazanılabileceğini ve örgütlü mücadelenin moral kazanımlarını da deneyimler. Ancak sendika adını taşıyan kimi kuruluşlar, işçilerin sendikalara güvenini yok ederek sendikal örgütlenme hakkının kullanılmasının önünde engel de oluşturabilir. Türkiye’de bazı sendikalar, işçi aidatları üzerinden bireysel çıkar sağlamayı amaç edinmiş üst yöneticilerin mutlak denetimi altındadır (Koç, 2012). Sendikaların taşıdıkları sığara uygun işlevleri yerine getirmesini engelleyen bu sözde sendika yöneticilerinden kurtulmadan, işçilerin sendikal örgütlenme hakkından somut yararlanma düzeyinin yükseltilmesi mümkün değildir.

2. Ampirik Bulgular

Son beş yıl içinde yapılan iki ampirik araştırma, Türkiye’de sendika üyelerinin ve onlardan daha yüksek oranda olmak üzere hiç üyelik deneyimi olmayanlarla bir dönem sendika üyesi olmuş işçilerin büyük çoğunluğunun sendikalara güven duymadığını göstermektedir. Bu üç kategori işçinin örneklemede temsil edildiği Urhan ve Selamoğlu’nun (2008: 178vd.) çalışması, 2007’de Kocaeli’nde yapılan uygulama sonucu toplanan 277 geçerli anketten sağlanan verilere dayanmakta; 2007 bulguları, 2004’de yapılan bir başka araştırmanın Kocaeli için elde ettiği bulgularla karşılaştırılmaktadır. Örnekleme kapsamındaki işçilerin 2004’de %29,5’i, 2007’de ise yalnızca %22,6’sı sendikaları güvenilir bulmaktadır. Hiç sendika üyesi olmamış işçiler ile daha önce üyelik deneyimi yaşamış olup, araştırma esnasında sendika üyesi olmayanların güven düzeyi sendika üyelerine oranla daha düşüktür (:183). Araştırma kapsamındaki işçilerin, sendikaların işlevselliği konusundaki kanaatleri çok daha olumsuzdur. “Türkiye’de sendikalar işçilerin haklarını koruyup geliştirebiliyorlar mı?” sorusuna olumlu yanıt verenlerin payı 2004’de %10,8 iken 2007’de %7,6’ya gerilemiştir. Bu konuda da sendika üyelik değişkeni bakımından saptanan çarpıcı farklılıklar vardır: Sendika üyesi işçilerin %81,6’sı; daha önce sendika üyelik deneyimi yaşayıp, anket uygulaması esnasında sendika üyesi olmayan işçilerin ise *tümü*, sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştiremediği kanısındadır (182-183).

İkinci çalışma, Eskişehir’de, toplam 283 işçi ile işkolu ve sendikalı/sendikasız işçi ayırımına göre kotalı örnekleme yapılan Uçkan ve Kağnıcıoğlu araştırmasıdır (2009). Bu çalışmada sendika üyelerinin bir önceki araştırmaya göre sendikalara daha yüksek bir oranda güven duyduğu saptanmıştır: Sendika üyesi olmayan işçilerin %25,4’ü, daha önce sendika üyesi olup araştırma esnasında sendika üyesi olmayan işçilerin %22,2’si sendikalara güven duymazken, sendika üyesi işçilerde bu oran %38,3’e yükselmektedir. İşçilerin sendikaya üye olmama ve üyelikten ayrılma nedenleri arasında ise sendikalara güvensizlik %31,1 ile birinci sıradadır. İşveren baskısı, %15,6’lık payla 2. sırada gelmektedir (:51). Araştırma bulgularına göre sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirdiğini düşünenlerin toplam örneklemedeki payı %20,5 düzeyindedir. Bu oran, sendikasız işçilerde %15’e gerilerken, sendikalı işçilerde %26,5’e yükselmekte, daha önce sendika üyesi olup araştırma esnasında sendika üyesi olmayan işçiler arasında ise %3,7’ye düşmektedir (:48). Görüldüğü gibi bu araştırma bulgularına göre sendika üyesi işçiler arasında sendikalara güven düzeyi %38,3’e kadar yükselmekle birlikte, sendikaları işlevsel bulan üyelerin oranı %26,5’te kalmaktadır. Her iki araştırmada saptanan en önemli eğilim, *daha önce sendika üyeliği deneyimi yaşamış olup, araştırma esnasında sendika üyesi olmayan işçilerin sendikalara duyduğu derin güvensizliktir*. Bu kitlenin özellikle sendikaların işlevselliği konusundaki olumsuz kanaatleri çok çarpıcıdır (Urhan ve Selamoğlu araştırmasında %100, Uçkan ve Kağnıcıoğlu araştırmasında %96,3). Bu mutlak güvensizliği azaltmaya yönelik çözümler üretilebilmek önem taşımaktadır. Bunun için de önce yeni araştırmalarla güvensizliğin kaynakları yüz yüze görüşmeler yoluyla detaylı olarak belirlenmelidir.

Son olarak sendikalara duyulan güven konusunda geleceğe dönük iyimserliği desteklediği için önem taşıyan uluslararası bulgulardan söz edilebilir. Almanya’da, özellikle de küçük ölçekli işletmelerin ve düzensiz işlerin yaygın, dolayısıyla sendikaların faaliyet alanının sorunlu olduğu İtalya’da sendikalara duyulan güven düzeyini periyodik olarak ölçen anketler, toplumun ve işçilerin bu konudaki kanaatlerinin kısa sürede pozitif yönde değişebildiğini göstermektedir. Genel olarak toplumda sendikalara atfedilen rolde, toplumsal koşullarda, ülkenin ekonomik durumunda, sendikaların profilinde ve pratiğinde, mücadele yöntemlerinde ve kararlılığında gerçekleşen değişimlere bağlı olarak birkaç yıl gibi çok kısa bir süre içinde sendikalara duyulan güven bu ülke örneklerinde görüldüğü gibi, yükselebilir (Namuth, 2012; <http://de.statista.com/statistik/daten>).

Araştırma bulgularından hareketle, bildiride ele alınan soruya ilişkin iki tespit yapılabilir: Birincisi, iş güvencesizliğine bağlı işsizlik korkusuyla birlikte sendikal sebeple işten çıkarmaların yaygınlığı, işçilerin sendikaya üye olma eğilimini zayıflatmaktadır. İkincisi, işsizliğin, kayıt dışılığın, düzensiz işlerin ve işsizlik korkusunun yaygın olduğu bir ortamda, sendikaların özellikle potansiyel üyeleri gözünde güvenilir olmayan ve işlevlerini yerine getiremeyen kuruluşlar olması, işçilerin sendikalardan uzak durmasına yol açmaktadır. Bu tespitlerden hareketle araştırma sorusu şöyle yanıtlanabilir: Diğer koşullar veri iken işçilerin sendikal örgütlenme hakkından somut ola-

rak yararlanma düzeyi, işsizlik korkusunun yoğunluğu ile birlikte bu faktörün etkisini güçlendiren bir başka faktör tarafından kısıtlanmaktadır. Bu faktör, işçiler nezdinde sendikaların güvenilir ve işlevsel olmamasıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş güvencesizliğinin sendikal örgütlenme hakkı üzerindeki olumsuz etkileri, genellikle yasal düzenlemelerle ve işsizliğin dolaysız sonuçları ile ilişkilendirilerek incelenmektedir. Ücretlilerin işsizlik korkusunun ve sendikaların güvenilirliği ve işlevselliği ile ilgili olumsuz kanaatlerinin, sendikal örgütlenme hakkını kullanmalarını kısıtlayan etkileri üzerinde yeterince durulmamaktadır. Bildiride sözü edilen faktörler arasındaki etkileşimin, sendikal örgütlenme hakkının somut kullanım düzeyi üzerindeki kısıtlayıcı sonuçlarının ihmal edilemez önemde olduğu vurgulanmıştır.

Türkiye’de sendikal örgütlenme hakkının hukuksal güvencelerinin zayıflığı, sendikal sebeple işçi çıkarmaların yaygınlığı, sendikal hak ihlallerine karşı yargıya başvurmanın çok külfetli oluşu vb. faktörler, ücretlilerin işsizlik korkusu nedeniyle sendikalara üye olmama eğilimini güçlendirmektedir. Bu faktörlere işçilerin, sendikaların kurumsal yapısına ve işlevselliğine duyduğu güvensizlik faktörü de eklendiğinde sendikaların temsil gücünün nasıl bu kadar gerilediği açıklık kazanmaktadır. Schuhler’in (2005) ifadesi ile “İşçileri kendi çıkarlarını savunmak üzere harekete geçirmek isteyen sendikalar, öncelikle korku duvarının yıkılması için tüm güçlerini seferber etmek zorundadır”. Bulgular, Türkiye’de işçileri harekete geçirmek isteyen sendikaların, korku duvarıyla birlikte sendikalara duyulan güvensizlik duvarının da yıkılması için ellerinden geleni yapmak zorunda olduğuna işaret etmektedir.

Ücretlilerin sendikal örgütlenme hakkını özgürce kullanabilmesi ve sendikal hareketin güçlenmesi, eş zamanlı ilerleyen ve birbirinden beslenen ikiz nitelikte amaçlardır. Bu nedenle de sendikal hareketin nasıl güç kazanabileceğini tartışmakla, sendikal örgütlenme hakkı önündeki hukuki engellerle beraber, fiili bariyerler nasıl aşılır sorusuna yanıt aramak birbiri ile iç içedir. Sendikal örgütlenme hakkının sendikal hareketin dışından ve içinden kaynaklanan ciddi engellerle kuşatılmış olması, sendikaların ve sendikal temsilin zayıflamasına, ücretlilerin çalışma koşullarının gerilemesine ve siyaset arenasında zaten temsil edilmeyen mülksüzlerin sesinin duyulmaz hale gelmesine yol açmaktadır.

Sendikalar, işsizlik korkusuna karşı işçilerin ve işsizlerin birleşme adresi olabildiği, emekçilerin ortak çıkarlarını temsil edebildiği ve üyelerini harekete geçirebildiği oranda güçlenir ve üyelerinin yanı sıra, sendika üyesi olmayan ücretlilerin ve işsizlerin ilgisini ve güvenini kazanabilir. Ancak bu ilgi ve güven artışıyla sendikal örgütlenme hakkının önündeki engelleri aşmak, tüm emekçilerin sorunu ve mücadele hedefi haline gelebilir. Bu yolda yapılabilecekler arasında ana başlıkları ile aşağıdakiler yer alabilir:

İşsizlerin / işsizliğin, kayıt dışı çalışanların / kayıt dışılığın ve iş güvencesizliğinin sendikaların ilgi ve mücadele alanına dahil edilmesi: Türkiye’de sendikaların işsizlikle, kayıt dışı istihdamla ve iş güvencesizliği ile mücadele için uygulanabilir önerileri yoktur. Bu üç büyük

sosyal sorunu aileleriyle birlikte tamamen bireysel olarak yaşayan milyonlarca insanın sıkıntılarına ve uğradığı hak ihlallerine dikkat çekip, somut çözümler talep etmek için harekete geçmek, sendikaların birincil görevidir. Doğru stratejiler ve politikalarla sendikalar, emekçilerin seçmen kimliği ile sahip olduğu potansiyel gücü bu sorunların çözümü yolunda harekete geçirebilir. Kamuoyunun da desteğini kazanarak sonuç alınana kadar devam edecek bir kampanya ile savunulması gereken ilk talep, İşsizlik Sigortası Yasası'nda değişiklik yapılarak ödenek miktarlarının artırılması, ödeme sürelerinin uzatılması ve hak kazanma koşullarının kolaylaştırılmasıdır. Uluslar arası emek örgütlerinin de desteği ile savunulması gereken diğer bir talep, 6356 Sayılı Yasanın, 30 kişinin altında işçi çalıştıran işyerlerinde sendikal örgütlenme hakkının güvencelerini yok eden 25. maddesinin değiştirilmesidir.

Emek Platformu'nun yeniden ve daha geniş bir kapsamla oluşturulması: Çalışanların Ortak Sesi Platformu'nun ardından 1999'da kurulan Emek Platformu, Türkiye'de işçi sendikalarının yanı sıra memur sendikalarını, meslek odalarını ve üst örgütlerini kapsıyordu. 2000'li yıllarda etkili kitlesel eylemlere de öncülük eden Platform, 14 Mart 2008'deki 2 saatlik başarılı iş bırakma eylemini izleyen aylarda dağıldı. Benzer nitelikte bir platformun DİSK'in öncülüğünde işsizlerin, taşeron işçilerinin, kadınların, küçük esnafın, geleceğin ücretli ve işsiz adayları olarak üniversite gençliğinin de sözcülerini kapsayan daha geniş bir temsil gücüyle yeniden canlandırılması zorunludur. Somut mücadele programı ve hedefleri olan bir emek platformu, geleneksel ücret sendikacılığı anlayışını sürdüren sendikaların yönetim kadroları üzerinde baskı ve tabanlarında hareketlilik yaratarak bu sendikalarda yönetim ve anlayış değişikliklerinin gelişmesine de katkı sağlayabilir.

İşçi eğitiminin ve örgütlenme çabalarının yoğunlaştırılması: Emekçiler birbirlerine ve örgütlerine güvenerek korkularını aşıp benzer soruları sormaya ve ortak tepkilerini ortaya koymaya başladığı ölçüde sendikal hareket canlanabilir. Geçtiğimiz yıllarda yaşanan örneklerin kanıtlandığı gibi, işçiler yalnız olmadıklarını bildikleri zaman tepkilerini göstermekten ve mücadeleye aktif olarak katılmaktan geri durmuyorlar. Sendika merkezlerinin organizasyonlarıyla sınırlı kalmayarak şube örgütlerine yayılan, sürekli hale getirilmiş eğitim etkinlikleri, üyelerin ve üye olmayan işçilerin toplumsal bilinciyle birlikte öz güveninin de gelişmesine ivme kazandırabilir. Eğitim çalışmalarının yoğunlaştırılması, sendikalardaki anti demokratik irade oluşumu süreçlerinin iyileştirilmesine ve kimi sendika yöneticilerinin etik olmayan davranışlarının engellenmesine de katkı sağlayabilir. Sendikaların üyeleri arasında yaygınlaşan muhafazakarlıkla ve kadercilikle baş edebilmesi de aydınlanmanın temel değerlerini benimsemelerine ve yaygın eğitimlerle bu değerleri üyeleriyle paylaşmalarına bağlıdır.

İşçi eğitimlerinin yaygınlaştırılması, örgütlenme çabalarına da güç katacak sonuçlar doğurabilir. Sendikaların yaygın üye eğitimiyle eş zamanlı olarak örgütlenme çalışmalarını da yoğunlaştırmaları, üyelerini koruyarak ve yeni üyeler kazanarak büyümeye odaklanmaları gerekiyor. Yaygın işçi eği-

timinin, sendikaların öncü nitelikteki potansiyel üyelerine de açık olması, örgütlenme çabalarına ivme kazandırabilir.

Akademiyle daha etkin ve sürekli işbirliği: Sendikalar, emekten yana akademisyenlerle uzun yıllardır iyi ilişkiler içindedir; ancak var olan ilişkiler geliştirilmeye muhtaçtır. Bu ihtiyaç sadece sendikalar açısından değil; iki taraf için de geçerlidir. Sendika-akademi işbirliğini daha kurumsal ve kapsamlı bir düzeye yükseltmek üzere DİSK'in öncülüğünde işçi eğitimi ve emek araştırmaları yapan ve destekleyen, sendika üyesi olan ve olmayan işçilerin başarılı çocuklarına eğitim bursu vb. katkılar sağlayan bir akademi veya vakıf kurulabilir.

Daha aktif uluslararası dayanışma: Sendikaların emeğin çıkarlarını ve taleplerini temsil etme görevini yerine getirebilmesi, işçiler arasındaki rekabeti olabildiğince önlemelerine bağlıdır. Ücretliler arası rekabet bugün ulusal düzlemin yanı sıra uluslararası düzlemde de gündemdedir. Son birkaç yılda Türkiye'nin çeşitli kentlerinde sendikalar, özellikle grev mücadelesinin başında veya içinde bulunan işyerlerinde, gerek sermayenin uluslar arası dayanışmasının, gerekse işçiler arasındaki uluslar arası rekabetin somut örneklerini yaşamıştır. Bu deneyimler, somut talepler ve mücadele hedefleri için sendikaların, uluslar arası emek dayanışmasını mutlaka geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Yolsuzluk dosyalarıyla ve emek düşmanı tutumlarıyla sendikaları yıpratın yöneticilerin sendikalardan uzaklaştırılması: Sendikal örgütlenme hakkını ve sendikal hareketi güçlendirmenin, sendikaların işlevselliğini ve güvenilirliğini artırmanın diğer bir ön koşulu, sendikal hareketin, sendika yöneticisi sıfatı ile bağdaşmayan kimlikteki üst yöneticilerden arındırılmasıdır. Emek düşmanı tutumları, iktidara ve işverenlere biat etmekten, işçi aيداتları üzerinden bireysel çıkar sağlamaya kadar uzanan, yolsuzluk dosyaları yüzünden her koşulda güce boyun eğmeye hazır olan isimlerin sendikalardan uzaklaştırılması, sendikal hareket için arınmayla birlikte moral gücün ve mücadele potansiyelinin yükselmesini beraberinde getirecektir.

Yalnızca son olarak değinilen konuda değil; sendikal hakları ve sendikal hareketi geliştirmeye yönelik her adımda asıl görev, sendikaların öncü nitelikteki üyelerine düşmektedir. Onları tüm olanaklarıyla gönüllü ve aktif olarak desteklemek de emekten yana olan aydınların sorumluluğudur.

KAYNAKÇA

AK (Avrupa Komisyonu) (2010) Eurobarometre 74, AB'de Kamuoyu Güz 2010,Ulusal Rapor Türkiye (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb74/eb74_tr_tr_nat.pdf, Erişim Tarihi: 21.5.2013).

AK (Avrupa Komisyonu), (2012) Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu (http://www.abgs.gov.tr/files/strateji/2012_ilerleme_raporu.pdf, Erişim Tarihi: 21.5.2013).

Bakır, Onur ve Deniz Akdoğan (2009) "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", *Türk-İş Dergisi*, (383).

V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu

- Barthold, Luise, Astrid Schütz (2010) *Stress im Arbeitskontext: Ursachen, Bewältigung und Prävention*: Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Çakır, Özlem (2007) “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, (12/1).
- De Witte, Hans ve Katharina Näswall (2003), “Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European Countries”, *Economic and Industrial Democracy*, (24).
- Duhm, Dieter (2009) *Kapitalizmde Korku* (Çev: Sargut Şölçün), 3. Baskı, İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Goerke, Laszlo, Markus Pannenberg (2011) “Trade Union Membership and Dismissals”, *Labour Economics*, 18 (6).
- Greenhalg, L.ve Z. Rosenblatt, (1984) “Job insecurity: Toward conceptual clarity”, *Academy of Management Review*, (9).
- Gülmez Mesut (2009) “İnsan Hakları Olarak Sosyal Haklar ve Sosyal Haksızlıklar”, *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu*, Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını.
- ILO (2005) Bericht IV (1), Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, Genf.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2013) *2012 İstatistik Yılı*, Ankara: İŞKUR Yayını.
- ITUC, (2012) ITUC Survey 2012 Trade union rights violations around the world in 2012 (<http://survey.ituc-csi.org>, Erişim Tarihi: 29.5.2013).
- Keller, B., H. Seifert (2011) “Atypische Beschäftigung und soziale Risiken Entwicklung. Strukturen, Regulierung”, (<http://www.library.fes.de/pdf-files/wiso/08527.pdf>., Erişim Tarihi: 9.4.2012).
- Koç, Yıldırım (2012), *Sendikada Yolsuzluk Yapmanın El Kitabı*, Ankara: Epos Yayını.
- Meraner, Johanna (2008) “Arbeitsplatzunsicherheit in Neuen Erwerbsformen? Auswirkungen der Flexibilisierung auf atypisch Beschäftigte” (http://othes.univie.ac.at/1572/1/2008-10-03_0107662.pdf, Erişim Tarihi: 16.3.2013).
- Müller-Jentsch, Walter (1982) “Gewerkschaften als intermediäre Organisationen”, *Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie u. Sozialpsychologie*, 24/1982, s. 408-432.
- Mütevellioğlu, Nergis, Taner Akpınar ve Faruk Özdemir (2013) Sendika Üyesi İşçilerin Haziran-Temmuz 2013 Eylemlerine Bakışı (yayımlanmamış alan araştırması).
- Namuth, Michaela (2012) Gewerkschaften in Italien, (<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09340.pdf> 14.1.2013).
- Redak V., B. Weber, S.Wöhl (2008) “Prekarisierung und kritische Gesellschaftstheorie”, in *Kurswechsel*, (1).
- Sablowski, Thomas (2004) “Gewerkschaften am Scheideweg“, in *Prokla*, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, (137).
- Schuhler, Conrad (2005) “Neoliberale Hegemonie und die Aufgaben der Gewerkschaften” (<http://www.isw-muenchen.de/download/aufgaben-gewerkschaften.html>, Erişim Tarihi: 16.4.2013).
- SHD (Sosyal Haklar Derneği) (2012) *Sosyal Hak İhlalleri Raporu 2011*.

- Sosyal-İş Sendikası (2012) Türkiye’de Sendikal Örgütlenme ([http://www.sosyal-is.org.tr /yayinlar/trkiyede_sendikal_rgtlenme_raporu.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/trkiyede_sendikal_rgtlenme_raporu.pdf), Erişim Tarihi: 9.5.2013).
- Sverke, M., J.Hellgren, K. Näswall (2002) “No security:A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences” in *Journal of Occupational Health Psychology*, (7).
- Uçkan, Banu, Deniz Kağnıcıoğlu (2009) “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, (22/3).
- Urhan, Betül, Ahmet Selamoğlu (2008) “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, (18/3).
- Urhan, Betül (2012) “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Nisan.
- Türk-İş (2006) Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak (www.turkis.org.tr/..._Turkiyede_Sendikal_Orgutlenmenin_Bedeli_Isten_ Erişim Tarihi: 3.5.2013).
- Yıldırım Engin, Banu Uçkan (2010) “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, (25/2).
- Wirtz, Anna (2010) *Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dresden.
- http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Sendikal_Orgutlenmelere_Katilmalari_Dolayisiyla_Isten_Atilan_Isci_Sayilari.pdf
- <http://www.sendika.org>
- http://www.petrol-is.org.tr/sites/.../isci_profil_arastirmasi_kunyesi_ve_raporu.doc
- <http://www.emekdunyasi.net/konu/isten-cikarmalar>
- www.tuik.gov.tr
- http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN
- <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/3612/umfrage/institutionendenen-die-deutschen-vertrauen/>