



TAŞERON SAĞLIK İŞÇİLERİNİN ÖRGÜTLENME SORUNLARI

Gúlçin TAŞKIRAN

Marmara Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Doktora Öğrencisi

Giriş

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 maliyetlerinin düşürülmesi hedefiyle' atipik istihdam biçimlerine yönelmekte, işgücünün küçük parçalara bölünmesini sağlayarak örgütlenmesini engellemektedir. Bu yöntemin yetmediği noktalarda ise sistemli bir şekilde yasaları da ihlál ederek sendikal örgütlenmelere engel olunmaktadır. Farklı istihdam biçimleriyle işgücünü ayrıştırarak sendikasızlaştırma 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 hakları -ücret, fazla mesai, yıllık izin vb.- dahi sağlamayan, 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 ça-

lışılan bu işçilerin bütünleşebilmesinin yolu da, birleşik bir emek hareketi anlayışıyla örgütlenme yapan sendikaların çoğalmasıdır.

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.

Bu çalışma, sendikal örgütlenme hakkı olan taşeron işçilerin çalışma koşulları gereği örgütlenmeye duyduğu ihtiyacı, sendikal hak ihlallerinin hangi yöntemlerle gerçeleştirildiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, taşeron işçileri örgütlenme mücadelesi veren bir sendikanın, örgütlenmenin çok zor gerçeleştirilebildiği hastane taşeronlarında karşılaştığı yasal- fiili güçlükleri, bu güçlüklerle rağmen elde edilen kazanımları ve sendikanın izlediği alternatif örgütlenme yöntemini incelemeye çalışılmaktadır.

Örgütlenme Hakkının İhlali ve Türkiye'deki Yansımaları

Sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı gibi temel sendikal haklar, demokratik bir siyasal rejim için olmazsa olmaz haklardır. Sınırsız sendika özgürlüğu, toplu sözleşme özerkliği ve grev hakkı geleneksel insan haklarının bir uzantısı du-



rumundadır (1). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre de sendikal haklar sivil haklarla bağlantılıdır ve bu hakların birlikte değerlendirilmesi gerekir (2). 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. 22/1) 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.

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 (3) 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"1 dahil en önemli hükümlerine2 çekince koymuştur (4). 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 getirmektedir. 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 (kollektif işçi hakları) karşı güçlü bir direnç göstermektedir (5). Türkiye Anayasasının 90. maddesindeki uluslararası sözleşmelerin üstünlüğünü belirten açık ve herkesi bağlayıcı hükme rağmen, bu direnç hala devam etmektedir (6).

Örgütlenme ve grev hakkının AB üye ve aday ülkelerinde uygulanması da bir siyasi kriterdir. Ancak AB bu hakların hangi araçlarla ve nasıl uy-



gulanacağına 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 (5).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından her yıl yayınlan Sendikal Hak İhlalleri Raporlarına göre, Tüm-Tis, Tek-Gıda İş, Limiter-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. 2010 yılı raporuna göre de yıl içinde 61 sendikacı hapse atılmıştır (8).

Sendikal örgütlenme hakkı birçok uluslararası sözleşmeyle korunmasına rağmen her yıl çok sayıda sendikacı ve sendika üyesi işçi yoğun baskılara maruz kalmakta, işlerinden atılmakta, fiziksel şiddet görmekte, gözaltına alınmakta, tutuklanmakta ve öldürülmektedir (7,8).

Türk-İş'in hazırladığı bir rapora göre, 2003-2005 yılları arasında 15 bin 531 işçi, sendikal örgütlenmelere katıldığı için işten atılmıştır (9). 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 (10).

ITUC verilerine göre 2011 itibariyle de sendikal nedenle yedi kişi tutuklanmış, dört kişi hüküm giymiş, 358 kişi de işten çıkarılmıştır (11).

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 (12). Türkiye bu şekilde Standartların Uygulanması Komitesi'nde incelemeye alınmıştır (13).

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 Limiter-İş gibi TİS hakkı gasp

edilen sendikaların sorunları şu an Türkiye'deki dikkat çekici sendikal hak ihlalleri arasında yer almaktadır (14).

Türkiye'de yaşanan sendikal hak ihlalleri, zaten güçsüz olan sendikacılığı daha da zayıflatarak işçilerin sendikalardan uzaklaşmasına da neden olmaktadır (15).

"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 ayırım, hemşerilik, akrabalık ilişkilerinin yanı sıra yüz yüze görüşmeler gibi enformel ilişkilerden yararlanarak işçileri sendikasızlığa ikna etme girişimlerinde bulunmaktadırlar" (16).

Taşeronluk sistemi

Emek maliyetinin oldukça düşürülebildiği atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması sendikal hak ihlallerini arttırmaktadır. Atipik istihdam biçimleri (kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, evden 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 (17).

Türkiye'de de yaygın bir şekilde kullanılan taşeron işçi çalıştırma uygulaması Gall'in 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 taşerona verilmesi sendikal örgütlenmeyi engellemektedir (18).

Türkiye'de işgücü piyasası sigortasız, düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve parçalı bir özelliğe sahip işçilerin çoğunluğunu oluşturduğu bir yapıya sahiptir (19). Taşeron işçiler de bu çoğunluğun içerisinde yer almakta ve içinde bulunduğu grubun sayısal çoğunluğu her geçen gün artmaktadır.

DİSK-AR'ın araştırmasına göre Sağlık Bakanlı-



ğ'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 taşeronlaştırma 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 (20).

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 (20).

Dev Sağlık-İş Sendikası'na göre sağlık hizmeti, toplumsal bütünlüğün temelini oluşturan temel kamusal bir hizmettir ve bu hizmetin tasarruf gereğiyle 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 (21).

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 (22). 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 (23).

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 (24).

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 teknisyeni, hemşire, temizlik işçisi, memur, hasta bakıcı, aşçı, garson, güvenlik işçisi vb.) çalışma koşulları, özlük hakları ve ücretleri açısından katlanılmaz boyutlara ulaşan ayrımcı uygulamalar her geçen gün artmaktadır. Hiçbir güvenceleri olmayan, bir yıllık sözleşmelerle, düşük ücretle çalıştırılan taşeron sağlık ve sosyal hizmet emekçileri, iş dağılımında ve fazla mesai uygulamalarında "ikinci sınıf" insan muamelesiyle karşı karşıya kaldıkları gibi yasalardan doğan haklarını da kullanamamakta; yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı gibi haklardan yoksun; insan onuruna yaraşmayan bir çalışma ortamında çalıştırılmaktadırlar (25).

Taşeron Sağlık İşçileri Örneği

Bu çalışma kapsamında bir kamu hastanesinin taşeron temizlik firmasında 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 görüşmelerle, taşeron işçilerin çalışma koşulları, sağlık sek-



töründe 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 görüşme ile taşeronluk sisteminin sendikal örgütlenme önüne koyduğu engeller, sağlıkta taşeron kullanımının sakıncaları ve Türkiye'deki mevcut sendikaların değişen işçi profilini örgütlemekteki 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, hastanede sendikal örgütlenmenin temizlik işçileri arasında olmasıdır.

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 sendikal 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 'eğitiminin yetersiz olduğu' gerekçesiyle sözleşmeleri fesih edilmiş, işçiler şu an 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, taşeronu yönlendirdiler. Devrettiler daha doğrusu."

Taşeron İşçilerin Çalışma Koşulları ve Örgütlenme İhtiyacı

Taşeron işçilerin çalışma koşullarındaki sıkıntılar güvencesizlik, düşük ücret, ağır iş yükü, kadrolu işçiler tarafından dışlanma şeklinde sıralanabilir. Ya-

pılan görüşmelerde işçilerin çalışma koşullarına dair 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."

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 (26).

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."

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.

Ansal'ın da belirttiği gibi esnek çalışma biçimleri işçi sınıfı içinde belirgin bir farklılaşma ortaya çıkarmaktadır (27). 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 taşeronu verilmesi, aynı sağlık kuruluşunda ikinci sınıf bir emekçi tabakası yaratmaktadır (21).

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 hastanede görevleri devam etmektedir. Bu durum, bu hastanede alt işveren ve hastane arasındaki iş ilişkisi-



nin muvazaalı 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 senede 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 atınsınlar. 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 işini 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: “Sendikadan önce burada 16 saat çalışılıyordu. 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 sendikali olduktan sonra.”

Bu koşullar işçilerin sendikali olma ihtiyacını tetiklemiş ve işçiler sendikanın işyerindeki örgütlenme girişimine destek vermişlerdir. İşçiler sendikali olduktan sonra kendilerini daha güvende hissettiklerini, başlarına bir şey geldiğinde hemen sendika sorumlusu arkadaşlarına ilettiklerini dile getirmişlerdir. İşçiler yasalarda belirtilen en temel haklarından yoksun bir şekilde çalıştırılırken, sen-

dikanın 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 sendikali olmalarının onlar için çok önemli olduğunu göstermektedir.

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.

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, sendikali 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. Sendikali 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 atırlar. 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 (32). Sendikalaşmaya öncülük eden işçilerin işten çıkartılması da Türkiye’de yoğun kullanılan bir sendikal yıldırma yöntemidir (10).

Birçok işçi, kendilerinin hastanede örgütlenme yapan sendika hakkında ‘siyasi işler yaptığımıza 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 sağladı- lar. Bizim için bu kadar uğraştılar, bu adamlar nasıl kötü olur? Doğu'daki arkadaşlara da 'sendikadaki- ler Türk, aman ha uzak durun' diyerek engel olu- yorlarmış. Bu nasıl iş anlamadım!"

2009 yılında Türk-İş için hazırlanmış bir rapora göre, işçileri sendikadan uzak tutmak için sendika- ları ve sendikalaşmayı karalayıcı söylemler geliştirmeye, sendikal örgütlülüğu kırmak Türkiye'de yaygın kullanılan yöntemlerden biridir (10). 100. ILO Çalışma Konferansı'nda hükümete göztaltın- daki sendikacıların sorulmasına, hükümetin 'onlar teröristtir' şeklinde cevap vermesi, durumu açıklar niteliktedir (12).

Sendikanın bu hastanede örgütlenmesinin ar- dından, sendika üyesi olan işçilerin yönetimden tehdit ve baskı görmeye devam ettikleri ifade edilmiştir. Sendikal örgütlülüğu kırmak için yapılan bu baskılarla, işçiler yıldırılmaya çalışılmıştır. Yönetim özellikle işçilerin sendika üyesi olmamaları için tehdit edilmeleri ve bu konuda gözdağı verilmesi yön- temine başvurmuştur. Bu da birçok işçinin sendikaya üye olmayı düşünürken vazgeçmelerini sağlamıştır.

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 artırma 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 poli- tikası olmaktadır.

Yönetim, sendikalı olanları fişleme yöntemine de başvurarak örgütlülüğu kırmaya çalışmıştır. Bu durum sadece sendikanın hastanede örgütlenmeye başladığı dönemde olmamış, halen yapılan eylem- lerde fişlemeler devam etmekte ve işçilerin çalış- tıkları servisler değiştirilmektedir. İşçilerden biri bu durumu şu şekilde dile getirmiştir: "Şimdi de (has- tane bahçesine) eyleme indiğimiz zaman bakın her köşede bir şef bizi izliyorlar. Çok göze batanların ça- lıştığı servisleri değiştiriyorlar".

Bu yıldırma biçimleri, Türkiye'de yoğun olarak kullanılan sendikal yıldırma gibi işçilerin sendikaya

üye olmasını engellemeye yönelik kullanılan hak ih- lallerine işaret etmektedir (10). Ayrıca, bazı sendi- kalı işçilerin işverenin tutanak tutması, çalıştığı biriminin değiştirilmesi gibi korkularla sendikal ey- lemlere katılmaması da bu işyerinde sendikal ey- lemlerin işveren baskısı ile engellendiğini göstermektedir.

Taşeron işçilerin iş güvencesi olmadığı için, sen- dikaya üye olmaları ya da faaliyetlerine katılmaları durumunda derhal sözleşmeleri feshedilmektedir. Sendikal üyelik başvurularında toplu işten çıkar- malar yaşanmaktadır. Bu işçilerin örgütlenmesi, ça- lışma niteliğinden kaynaklı olarak tazminatsız işten çıkarılma ve mevcut taşeron ihalesi yenilendiğinde işe alınmama tehdidi ile engellenmektedir.

Sendikaların Örgütlenme Sürecinde Yaşadığı İhlaller

Dev Sağlık-İş Sendikası Örneği

İşçi sınıfı içindeki büyük kitle olan güvencesiz- lerin örgütlenmesini hedefleyen Dev Sağlık-İş Sen- dikası 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. Sendika- nın 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 tuttur- mamız lazım. Yani bizim beğenmediğimiz 4857 sayılı İş Kanunu'nu uygulatmamız lazım."

Dev Sağlık-İş'in taşeron işyerlerindeki işçilerin güvenlerini kazanıp, onları ikna etmeyi başarabil- melerindeki en önemli etken sendika ve işçiler ara- sında bir kutup yaratmayıp kendilerini işçilerden farklı görmemeleridir. Bu durumu Genel Sekreter şu şekilde dile getirmektedir: "Sendika, sendika yö- neticisi, klasik alt üst ilişkisi yok bizde. Kimse bizi, geldiğimizde ayağa kalkılacak, önünde ceket ilikle- necek insanlar olarak görmez. Biz onlara her zaman mücadele arkadaşımız olarak hitap ederiz bir ko- nuşmada 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 yaptı-



ğımız 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 Türkiye’de 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 tanınmamasını üye sayısına değil, verdikleri fiili mücadelelerle gündemi değiştirebilme güçlerine bağlamaktadırlar.

Ayrıca, Türkiye’de batıda ve doğuda birçok hastanede örgütlenme mücadelesi veren sendika, sen-

dikaların 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 işçiyle 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, güvensiz 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 benimseyen³ (21), güvensiz 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 (21). Ayrıca kamu hizmetlerinin piyasalaştırılmasına, güvensizleştirilmesine ve kamusal sağlık birimlerinde asıl işin taşeronlaştırılmasına karşı SES, TTB ve diğer demokratik kitle örgütleri ile birlikte, birleşik bir mücadele sunmaktadır. Kamu sağlık birimlerinde ‘asıl işin taşeronlaştırılması’ uygulamasına karşı mücadele için SES ve TTB örgütlenmeye sahip olduğu işyerlerinde ‘örgütlü çekirdek emekçi’, taşeron işçilerin ‘asıl işve-



renin işçileri' sayılması için mücadele vermekte; demokratik kitle örgütleri de taşeron sağlık işçilerinin direnişlerinin mahallelere taşınmasına katkıda bulunmaktadırlar. Bu mücadele ile üniversite hastanelerinde başarılar elde edilmiş, mücadele devlet hastaneleri ve sosyal hizmet kurumlarına da yayılmaya başlamıştır (29).

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 Beyannameyi ihlâl edilmektedir. Ayrıca Anayasa'nın 90. maddesinde belirtilen uluslararası sözleşmelerin iç hukuka üstünlüğü ilkesi de ihlâl edilmektedir.

Sendikal hakların ihlal edilmesi fiili sendikal yıldırma politikaları dışında, istihdam biçimlerinin esnekleştirilip, güvencesiz bir işçi kesimi yaratılmasıyla da gerçekleştirilmektedir. Özellikle işlerin taşeronla 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 taşeron sağlık işçilerinin çalışma koşulları, bu koşullar sebebiyle örgütlenmeye duyduğu ihtiyaç, sağlık sektöründe taşeron kullanımının sakıncaları, işyerlerinde örgütlenmelerinin nasıl engellendiği, sendikaların örgütlenmede karşılaştığı sorunlar, sendikaların verdiği örgütlenme mücadelesi ve yöntemi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Taşeron işçilerle yapılan görüşmelerde sendikal olmak isteyenler işten çıkartılma korkusu duyduklarını belirtmişlerdir. Sendika üyesi olan işçiler ise, üyeliklerinden kaynaklı iş yüklerinin arttırıldığını,

sendikal eylemleri sırasında yönetim tarafından fişlendiklerini ve 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 'sendikaların politik amaç güttüğü' söylemlerini yayarak işçileri sendikadan uzaklaştırmaya çalıştığı dile getirilmiştir. Diğer yandan sendika yöneticilerinin dönem dönem gözaltına alınması uzun süren yargılama süreçlerine maruz bırakılması sendikaların da yıldırılmaya çalışıldığını göstermektedir.

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.



Dipnotlar

1. Sözleşmeciler tarafından çalışanların ve çalıştırılanların 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.
2. 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 mesleksel eğitimi hakkı ve mesleksel ve yeniden uyum hakkı (m.15).
3. Emek mücadelesini toplumsal alanlara da taşıyan, yatay ve heterojen bir sendikal anlayıştır.

Kaynaklar

- 1- Güzel, A. "Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye", Metin Kutal'a Armağan, Ankara: Tühis, 1998;99-127.
- 2- ILO, Fundamental Rights at Work and International Labour Standards, Geneva-2003.
- 3- Gülmez, M. "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?", Çalışma ve Toplum, 2007/1, 2007;27-52.
- 4- Çelik, A. "AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar", Birikim, 2004;184-185.
- 5- Çelik, A. AB Sosyal Politikası-Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı, Gözden Geçirilmiş 2. Basım, İstanbul: Kitap Yayınevi 2008.
- 6- Çelik, A. "Ücretli Olmayanların Sendikal Hakları ve Türkiye Uygulaması", Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, I, Bildiriler, (Yay. Haz. Nergis Mütevelioğlu, Mehmet Zambak, İlker Belek, Hale Balseven, Önder Okumuş, Cihan Camcı, Ulaş Candaş ile birlikte), Ankara: Belediye-İş Yayını, 2009;154-165.
- 7- IFCTU, Annual Survey Violation of Trade Union Rights, (2006) www.ifctu.org.
- 8- ITUC, Annual Survey Violation of Trade Union Rights, (2010) www.ituc.csi.org.
- 9- TÜRK-İŞ, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak" Raporu, (2006) www.turkis.org.tr (05.04.2011).
- 10- Bakır, O., Akdoğan, D. "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", Türk-İş Dergisi, 2009;383:88-95.
- 11- ITUC, <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?lang=en> (05.06.2011)
- 12- Radikal, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&VersionID=79764&Date=11.06.2011&ArticleID=1052442> (11.06.2011).
- 13- Koç, Y. "ILO'da Kara Listeye Alınmışız!" <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1323723079a.pdf>, Aydınlik Dergisi (20.06.2010).
- 14- DİSK, <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1170> (06.06.2011).
- 15- Yıldırım, E., Banu U. "İşverenlerin Sendikalaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", Çalışma ve Toplum, 2010;2:163-84.
- 16- Urhan, B., Selamoğlu, A. "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği", Çalışma ve Toplum, 2008;3:171-197.
- 17- Çelik, A. "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", Sazak, F. (Der.), Türkiye'de Sendikal Kriz ve Arayışlar içinde, Ankara: Epos, 2007;17-75.
- 18- Gall, G. "British Employer Resistance to Trade Union Recognition", Human Resource Management Journal, 2004;14:2,36-53.
- 19-Urhan, B. "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", Çalışma ve Toplum, 2005;1:57-88.
- 20- DİSK-AR, Taseron ve Güvencesiz Çalışma Raporu, www.disk.org.tr, (06.01.2011).
- 21- Dev Sağlık-İş, VII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul-2007.
- 22- Eğitim Sen, Kamunun Dönüşümü ve 657 DMK Değişiklikleri Üzerine, Eğitim Sen Yayınları, Ankara-2010.
- 23- Urhan, B., Etiler N. "Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", Çalışma ve Toplum, 2011;2:191-216.
- 24- Yücesan Özdemir, G., Özdemir, AM. Sermayenin Adaleti: Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika, Ankara: Dipnot Yayınları, 2008.
- 25- Dev Sağlık-İş ve SES, [www.sesankara.org/yayinlar/taseronbildiri\(6temmuz09\).pdf](http://www.sesankara.org/yayinlar/taseronbildiri(6temmuz09).pdf).
- 26- Ostry AS, Spiegel JM. "Labor markets and employment insecurity: impacts of globalization on service and healthcare-sector workforces", International Journal of Occupational and Environmental Health, 2004;Oct-Dec;10(4):368-74.
- 27- Ansal, H. "Emek Sürecinde Yeni Hedef: Esneklik Çalışanlar İçin Ne Demek?", Toplum ve Hekim, Mayıs-Haziran, 2004;19:3,164-168.
- 28- Akkaya, Y. "Küreselleşme" Kısacasında Türkiye İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri, Petrol- İş 2000-2003 Yılı, sy. 219-238
- 29- Dev Sağlık-İş, VII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul-2011.●