

SENDİKALAR VE İŞ GÜVENCESİ: GÜVENCESİZ SENDİKACILIĞA DOĞRU MU?

Aykut Aydın¹

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2834-1416

Öz

Üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma görevi olan sendikalar, bu görevi yerine getirirken küresel etkilerin yol açtığı zorlu bir süreçten geçmektedir. Yoğun rekabet, yeni ekonomik şartların istihdam piyasalarına yansıyan yönleriyle esnek üretim ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması; sendikaların etki alanlarını daraltan ve sendikal yoğunlukta azalmaya yol açan önemli küresel zorluklardır. Bu zorluklar ayrıca, sendikaların ana fonksiyonlarından biri olan iş güvencesi sağlama fonksiyonu ile ilgili tartışmaların gün yüzüne çıkmasına neden olmuştur. Sendikalar, esnek ve giderek güvencesiz hale gelen bir istihdam piyasası düzeni içerisinde konumlanmaktadır. İş güvencesi sağlama fonksiyonları zayıflayan sendikalar, güvencesiz sendikacılığa doğru bir süreç içerisinde girmiş görünmektedir. Güvencesiz sendikacılık hareketinin, zayıflayan iş güvenceleri ile sendikacı çalışanlar ya da yeni sendikalaşanlar için tavizler mi vereceği ya da imtiyazlar mı edineceği önümüzde duran sorulardır. Şu ana kadar yapılan araştırmalar, sendikaların iş güvencesi fonksiyonunu ne kadar yerine getirebildiği, sendikaların bu fonksiyonuna ilişkin çalışanların algıları, kamu-özel sektör sendikalarının iş güvencesi ile ilgili uygulama farklılıklarının olup olmadığı gibi birtakım sorulara yanıt bulmaya çalışmıştır. Çalışmada, iş güvencesi ve iş güvencesizliği kavramlarına, sendikalar için iş güvencesinin önemine, konu ile ilgili araştırmalara, bulgulara ve güvencesiz sendikacılık hareketine değinilmiştir. Çalışma, sendikaların esnek istihdam piyasaları ve şartları karşısında iş güvencesi konusunda yaşayacağı muhtemel sorunlara ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: sendika, iş güvencesi, iş güvencesizliği, esneklik, istihdam.

Atıf için:

Aydın, A. (2022). Sendikalar ve iş güvencesi: Güvencesiz sendikacılığa doğru mu?. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 75-90.

¹ Arş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye, aykutaydin@klu.edu.tr

UNIONS AND JOB SECURITY: TOWARDS PRECARIOUS UNIONISM?

Abstract

Unions, which have the task to protect the economic and social interests of their members, are going through a difficult process caused by global effects while fulfilling this task. Intense competition, the spread of flexible production and flexible working forms are important global challenges that narrow the sphere of influence of unions and lead to a decrease in union density. These difficulties also led to the emergence of debates about the job security function, which is one of the main functions of unions. Unions are positioned in a flexible and increasingly precarious labor market order. The unions, whose job security functions have weakened, seem to have entered a process towards precarious unionism. The questions before us are whether the precarious trade union movement will make concessions or gain privileges for the unionized workers or newly unionized workers with weakening job security. The researches carried out so far have tried to find answers to some questions such as how well the unions can fulfill their job security function, the perceptions of the employees regarding this function of the unions, whether there are differences in the practice of public-private unions regarding job security. In the study, the concepts of job security and job insecurity, the importance of job security for unions, researches on the subject, findings and the precarious unionism movement are mentioned. The study aims to shed light on the possible problems that unions will face in terms of job security in the face of flexible employment markets and conditions.

Keywords: labor union, job security, job insecurity, flexibility, employment.

Giriş

Değişim bazen olumlu bazen olumsuz birçok yeniliği beraberinde getirirken, değişime uyum süreci sancılı olabilmektedir. Son yıllarda işgücü piyasaları da değişim nedeniyle bir uyum sürecinden geçmekte; ancak değişimin çok hızlı olması nedeniyle bu süreç kolay olmamaktadır. İşgücü, istihdam, iş ve toplu iş hukuku alanlarının fenomen konularından sendikalar ve iş güvencesi, çalışmanın öznelidir. Birbiri ile yakın ilişki içerisindeki iki konu, işgücü piyasalarındaki değişimin getirdiği ve kendisi de değişime yol açan başka bir kavram olan esneklik veya daha pozitif bir isimlendirmeye güvenceli esneklik kavramı ile birlikte ele alınmaya çalışılmıştır.

2000'li yıllardan günümüze OECD üyesi ülkelerin genelinde giderek azalan sendikal yoğunluk (OECD, 2021) nedeniyle eski günlerini arayan Azalan üye sayılarıyla eski günlerini arayan sendikaların, işgücü piyasalarında yaşanan değişimin neden olduğu artan iş güvencesizliğini ne ölçüde telafi edebileceği (üye sayılarını artırarak baskı aygıtı fonksiyonlarını geliştirmek, iş korumaya yönelik mevzuat hükümlerinin oluşturulmasını sağlamak, üyelerin iş güvencelerine yönelik yasal danışmanlık faaliyetlerini geliştirmek gibi) telafi edebildiği, bu nedenle sendikaların fonksiyonlarını ya da rollerini gözden geçirme ihtiyacı duyup duymayacağı (daha fazla sorumluluk almak, alternatif fonksiyonlara sahip olmak gibi), çalışanların esnek düzende sendikalarla ilgili beklentilerinin değişip değişmediği, iş güvencesinin çalışanlar için hangi seviyede bir ihtiyaç olduğu gibi birtakım soruların cevabını arama refleksiyle başlanan çalışmada sendikalar ve iş güvencesi kavramlarına yer verildikten sonra sendikalar ile iş güvencesi/güvencesizliğini birlikte ele alan çeşitli araştırmalara ve bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise iş güvencesinin zayıfladığı bir emek piyasasında konumlanan sendikaların, iş güvencesi fonksiyonları esneklik tartışmaları çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

İş Güvencesi

Pride vd.'ye göre iş güvencesi, "iş kaybına karşı koruma" anlamına gelmektedir. İş güvencesi arzusu, sendikalara katılmanın önemli bir nedenidir" (Pride vd., 2011, s.321'den aktaran Shabannia ve Hassan, 2019, s.51). Dasgrupta (2001, s.2)'ya göre iş güvencesi, "iş kaybı korkusunun ya da tehdidinin olmaması"dır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre iş güvencesi, "çalışanların keyfi ve kısa süreli işten çıkarmaya karşı korunmalarının yanı sıra, uzun süreli iş sözleşmelerine sahip olmaları ve geçicileştirmeyi önleyen iş ilişkilerine sahip olmaları" anlamına gelmektedir (ILO, 1995). Jimenez ve Didona (2017, s.3762) ise iş güvencesini, "bir çalışanın işini sürdürme ve istihdamda kalma olasılığının yüksek olması" şeklinde tanımlamışlardır.

Literatür taranırken iş güvencesizliği ile ilgili tanımlara da rastlamak mümkündür. Jacobson (1991), iş güvencesizliğini, “bir kimsenin işinin geleceği ile ilgili bir endişe duyması” olarak tanımlarken; Heaney, Israel ve House (1994), “mevcut işin sürekliliğine yönelik potansiyel bir tehdit algısı”na atıfta bulunmaktadır. Sverke, Hellgren ve Näswall (2002, s.243), “özel olarak algılanan gönülsüz iş kaybı olasılığı” olarak tanımlarken; Hartley vd. (1991), “bir kişinin deneyimlediği güvenlik düzeyi ile tercih edebileceği düzey arasındaki tutarsızlık” şeklinde bir tanım getirmişlerdir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) ise iş güvencesizliğini, “tehdit altındaki bir işte arzu edilen devamlılığı sağlamada algılanan güçsüzlük” olarak tanımlamıştır.

Haksız nedenle işten çıkarmalara karşı korunma hakkı, evrensel değildir. Örneğin, İngiltere’de işverenlerin haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesini feshetmeleri kanunen yasaklanmıştır. Haklı nedenler; çalışanın yetenekleri, nitelikleri ve/veya davranışlarının sonucu olabilmektedir. Görevden alınmanın haksız olduğunu iddia eden taraf, davayı mahkemeye taşıyabilmektedir. Haksız işten çıkarmanın yolları da kanunda belirtilmiştir (Limoncuoğlu, 2009, s.18). Avusturya, Belçika, Danimarka ve ABD gibi bazı gelişmiş ülkeler ise böyle bir hakkı tanımamaktadır. Bu hak, ekonomik ve sosyal sonuçları nedeniyle günümüzde iş hukukunun en hassas konularından biri haline gelmiştir. İşten çıkarmalara karşı koruma, çalışanlar tarafından elzem görülmektedir; çünkü yokluğunun, ürkütücü ekonomik sonuçları söz konusudur (ILO, 2000, s.7-8).

İş güvencesi için “gelir güvenliğinin olmazsa olmazı” yorumunu yapmak zor değildir. İş güvencesi, işçi refahının artmasında önemli rol oynamaktadır. Uluslararası insan hakları belgeleri, istihdam kaybına karşı korunma hakkını genel olarak kabul etmektedir. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyanname’sinin 23. maddesine göre, tüm kişilerin “çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma” hakkı bulunmaktadır (Dasgupta, 2001, s.6). Ancak piyasa şartlarında iş güvencesinin sağlanması kolay olmamakta ve iş güvencesizliği her sektörde rastlanan ve gittikçe kanıksanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş güvencesi konusunda belki de en savunmasız olanlar; yabancı çalışanlar, göçmenler, etnik azınlıklar, yaşlı çalışanlar ve bir nebze kadınlar (tam zamanlı işlerden emekli olanlar dahil) gibi ikincil işgücü piyasasına mensup olanlardır. Bu kategoridekilerin birçoğunun mevsimsel, geçici veya yarı zamanlı istihdamı söz konusu olabilmektedir. Söz konusu çalışanlar arasında güvence ve istikrarın bulunmaması büyük ölçüde işgücü piyasasının fırsat yapısındaki ikincil konumlarını yansıtmaktadır (Taubman ve Wachter, 1986). Bu çalışanların aynı zamanda daha az maaş alma, sendika üyeliğinden yoksun olma ve emeklilik planlarına ve işle ilgili diğer faydalara daha az erişimi olması da kuvvetle muhtemeldir. Bu grubun işgücü piyasasındaki marjinal durumunun ciddi sonuçları, uzun zamandır endüstrileşmiş dünyadaki işgücü piyasası ayrımcılığına yönelik araştırmaların temel taşı olmuştur (Nolan ve Walsh, 1995’ten aktaran Hartley, 1999, s.128).

Atipik çalışma türlerinin iş güvencesizliğini artırıp artırmadığı ve dolayısıyla bireylerin ve toplumun refahına zarar verip vermediği veya yeni iş fırsatları açarak ya da işlerin, çalışanların ihtiyaç ve isteklerini daha iyi karşılamasını sağlayarak sosyal refahı artırıp artırmadığı hala açık bir sorudur. Ekonomik süreçlerin küreselleşmesi, bilgi ve telekomünikasyon teknolojisinin gelişmesi veya hizmetlerin yaygınlaşması gibi dinamik değişimlerin yaşandığı zamanlarda, geleneksel çalışma yöntemleri yavaş yavaş terk edilmektedir. Artan rekabet, şirketleri, istihdam biçimlerini ve çalışma süresinin organizasyonunu seçerken esnek olmaya zorlamaktadır. İşgücü piyasasındaki kalıcılık, değişmezlik ve tam zamanlılığın yerini giderek daha popüler hale gelen esnek, dinamik, değişken, mobil gibi kavramlar almaktadır. Öte yandan konuya çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan birine göre, istihdam piyasalarında deregülasyon ve esnekliğin, iş güvencesine yönelik nötr bir etkisi bulunmaktadır. Başka bir yaklaşım, esnekliğin, ek işler yaratacağını öngörmektedir. Farklı bir yaklaşıma göre ise esnek istihdam biçimlerini kullanma eğiliminin, daha düşük işgücü maliyetleri, altyapının ve istihdam boyutunun daha iyi uyarlanması, personel rotasyonu ve sosyal faydaların azaltılması gibi birçok özelliğinden hareketle (Grabowska, 2012, s.102-104), uygulamada iş güvencesizliğine yol açacağı düşünülmektedir (Marmot, 1999, s.2). Bu düşünceye göre esneklik, koruyucu mevzuatı ortadan kaldırmakta ve çalışanlara daha fazla güvensizlik getirmektedir. Yeni istihdam biçimlerinden kaynaklanan değişiklikler hem çalışanlar hem de işverenler için her ne kadar yeni kapılar açsa da, artan iş güvencesizliği, büyük bir risk olarak karşımıza çıkmaktadır (Bielenski, 1999, s.11-28). Örneğin, ABD’de “esnek istihdam doktrini” uyarınca, bir işveren, bir işçiyi “iyi bir amaç için, sebepsiz yere, hatta ahlaki açıdan yanlış bir sebepten dolayı, yasal açıdan bir yanlıştan suçlanmaksızın” işten çıkarabilmektedir. Elbette böyle bir durumda bile bir işveren; ırk, din, cinsiyet, etnik köken, yaş veya engellilik temelinde işten çıkarma yapamamaktadır. Bu doktrin, yüz yıldan uzun bir süredir var olmasına rağmen mahkemeler, sendikalar ve mevzuat, doktrinin kullanımını azaltmaya çalışmaktadır. Bugün çalışanlar işlerini sıkça kaybetmenin yasallığına meydan okumaktadırlar. Sebepsiz işten çıkarma meydana geldiğinde, çalışanlar haksız fesih sebebiyle mahkemelerin yardımını talep edebilmektedir. Çoğu eyalet, işverenlerin işten çıkarmalarının haksız olduğuna inanmaları halinde çalışanların işverenlerine dava açmalarına izin vermektedir (DeCenzo vd., 2013, s.104). İşverenlerinin kendilerini haksız yere işten çıkardığına inanan çalışanlar, haklarının iadesini talep edebilmekte; şikayetleri başarılı olduğu taktirde işyerlerinden, çalışanlarını işlerine geri almaları ve ücret ve diğer haklarının geri ödenmesi istenebilmektedir (Cengage, s.2019).

İş güvencesizliğinin ve bunun zararlı sonuçlarının azaltılmasında sendikaların bir rolü olduğu ya da olması gerektiği tartışmaları bulunmaktadır. Ancak sendikalar, çalışanların çıkarlarını savunmada çok önemli bir konuma sahip olsalar da sendikaların iş güvencesizliğini azaltıp azaltamayacağını

veya bunun bireyler (ve kuruluşlar) üzerindeki olumsuz sonuçlarını hafifletip hafifletemeyeceğini analiz etmek için çok az araştırma yapılmış olması dikkat çekicidir (De Witte, 2017, s.3).

Çalışanların Sendikal Örgütlenme Nedenleri

Sendikalar; ücretler, çalışma saatleri, sosyal ve mesleki haklar, işyeri güvenliği, iş güvencesi ve işle ilgili diğer konularda işyerinde söz sahibi olmak için üyelerinin kolektif gücünü kullanan örgütlü çalışan gruplarıdır (Pongo, 2022). Çalışanların sendikalara katılmaları için önemli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında, “daha yüksek ücretler ve faydalar” gelmektedir. Sendika üyeleri için sayıların gücü ve direnci, çalışanların bireysel olarak müzakere edebileceğinden daha yüksek ücret ve faydalar elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenlerle, sendikaya katılmak ve menfaatli bir konumda olmak, daha iyi seçenek olarak görülebilmektedir. Ücret anlaşmazlığı nedeniyle işten ayrılan bir veya iki çalışanın, çoğu işletmeyi önemli ölçüde etkilemesi olası değildir; ancak greve giden yüzlerce işçi, bir firmayı geçici olarak engelleyebilmekte ve hatta kapanmasına dahi sebep olabilmektedir. Ayrıca sendikalar tarafından istihdam edilen profesyonel müzakereciler, herhangi bir bireyin kendi adına yapabileceğinden daha becerikli bir şekilde pazarlık yapabilmektedirler (DeCenzo vd., 2013, s.361).

Çalışanların sendikalaşma nedenlerinden ikincisi, “daha fazla iş güvencesi” ihtiyacıdır. Sendikalar, bilindiği üzere işverenler ve çalışanlar arasındaki müzakerelerde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalar, hem güvencesizliği azaltmaya çalışmakta (işten çıkarma şartlarını etkileme yoluyla işten çıkarmaların miktarını azaltmaya çalışarak) hem de güvencesizliğin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmaktadır (çalışanlara yardım ve destek sunarak) (De Witte, 2017, s.3). Sendikalar üyelerine, yönetimin keyfi olarak işe alma, terfi etme veya işten çıkarma gücünden bağımsızlık hissi vermektedir. Öte yandan toplu iş sözleşmeleri, tüm üyeler için geçerli kuralları belirleyerek, daha adil ve daha standart muameleler sağlamaktadır (DeCenzo vd., 2013, s.361).

Sendikalaşmak için üçüncü bir neden, “sendikaların çalışma kurallarına etkisi”dir. Sendikanın olduğu yerde, çalışanlar çalıştıkları koşulları belirlemede pay sahibi ve haksız olduğunu düşündükleri koşulları protesto edebilecekleri etkili bir kanala sahip olmaktadır. Bu nedenle sendika sadece işçiyi temsil etmekle kalmamakta, aynı zamanda çalışanların şikâyet ve endişelerinin kaydedilebileceği kanalları belirten kuralların oluşturulmasını da sağlamaktadır. Şikâyet prosedürleri ve uyuşmazlıkların üçüncü taraflarca tahkim hakkı, sendika çabalarının bir sonucu olarak tipik biçimde tanımlanan ve düzenlenen uygulamalardan bazılarıdır (DeCenzo vd., 2013, s.361). Şikâyet prosedürü veya çalışanlar ile yönetim arasındaki farklılıkları çözmek için belirlenen bir süreci destekleyen sendikalar, birçok durumda yönetimin tek ta-

raflı kararlar almasını engellemektedir. Birçok hukuk sisteminde, sendikaların uygulamaları ve bununla ilgili özel yasalar nedeniyle, işverenler çalışanlarını haksız sebeplerden dolayı işten çıkarmada yaptırımlarla karşılaşmaktadır (DeCenzo vd., 2013, s.38-39).

Çalışanların sendikalara üye olma eğilimini güçlendiren dördüncü bir neden, “ayırıcı davranışlara karşı korunma ihtiyacı”dır. Bir işverenin çalışanlarına kast, din ve cinsiyet temelinde ayrımcılık yapabileceği birçok durum bulunmaktadır. Bir sendika, yönetimi, ayrımcılık yapmamaya, her işçiye eşit davranmaya zorlayabilmektedir. Yönetimin çalışma kararları yakından takip edilmekte ve bu da ayrımcılığın en aza indirilmesinde olumlu etki yapmaktadır (Shrestha, 2012, s.21-22).

Çalışanların sendikalara üye olma eğilimini güçlendiren beşinci bir neden de “yönetimden memnuniyetsizlik”tir. Çalışanlar; faydalar, promosyonlar, amirlerinin sorunları ele alma şekli veya bir iş arkadaşının disiplini ile ilgili şirket politikalarından rahatsızlar ise, muhtemelen bir sendikadan yardım istemektedirler. Bu nedenle çalışanlar, sendikalaşma lehine oy kullandıkları zaman, bu oyun, belirli bir sendikayı desteklemek üzere verilmiş bir oydan ziyade genellikle yönetime veya en yakın amirlere karşı-aleyhte bir oy olduğu da varsayılabilir (DeCenzo vd., 2013, s.363). Sendikalar ayrıca, bir kuruluşta sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin olmasını sağlamaktadır. Bir işyerindeki tüm çalışanların güvenli bir çalışma ortamına erişebilmelelerine destek sağlayabilmektedir. Sendikalar, işvereni, çalışanların iyi çalışma ortamı ve daha iyi istihdam koşulları için ortaya koyduğu talebi kabul etmeye zorlayan güçlü bir araçtır (Shrestha, 2012, s.21).

Sendikalar ve İş Güvencesi

Sendikalar, iş güvencesi ya da iş güvencesizliğini doğrudan etkileyebilmektedir. İş güvencesinin, sendikanın bir amaç fonksiyonu olduğu varsayıldığında, başarılı bir pazarlık süreci, sendika üyelerinin iş güvencesini artıracaktır. Diğer yandan, sendika kaynaklı bir ücret artışının, basit bir neo-klasik çerçeve içinde işsizlik etkisi yaratması ve böylece iş güvencesizliğini artırması da muhtemeldir. Ayrıca sendikaların, firmaların üretkenliğini ve karlılığını azalttığı ölçüde daha fazla fabrika kapanması veya firma başarısızlığına neden olabileceği ve sonucunda iş güvencesizliğini de artıracığı endişesini ortaya koyan araştırmacılara rastlamak da mümkündür (Brochu ve Morin, 2011, s.2-3).

Halihazırda sendikalı olanlar ile sendikasız çalışanların, iş güvencesizliği yaşadıklarında nasıl tepki verdikleri ise bazı araştırmalara konu edilmiştir. Sendikaların görevi, üyelerin çıkarlarını korumak olduğundan, üyelikten elde edilen toplu destek, işlerini kaybetmekten korktuklarında, sendika üyelerini sendikadan ayrılmaya daha az eğilimli hale getirebilecektir. Öte yandan, üyeler, sendikalarının iş güvenliklerini korumada başarılı olmadığına

inanyorlarsa veya güvencesizliği gidermek için kendi kapasitelerine güveniyorlarsa, sendikadan ayrılmak, sendikal çıkarların temsilinden duyulan memnuniyetsizliğin bir göstergesi olacaktır. (Sverke ve Goslinga, 2003, s.244-245) Dolayısıyla çalışanların iş güvencesi ve sendika algıları, bu noktada önemli bir nitelik kazanmaktadır. Bilakis, iş güvencesizliği hissi, sendikalara katılmaya neden olmasının yanında sendikalara katılmama ya da sendikalardan ayrılma ihtimalini de güçlendirebilir. Sendikaların ise amaç ve fonksiyonları gereği, iş güvencesini artırma gereklilikleri olduğu düşünüldüğünde, bu durum bir ironi ya da bir nevi çelişki gibi görünse de çalışanlar açısından duruma bakıldığında pek de öyle olmadığı söylenebilir.

Sendikalar ve İş Güvencesine İlişkin Bazı Araştırmalar ve Bulgular: Literatürde, çalışanlar ile sendikaları iş güvencesi çerçevesinde ele alan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bahsetmenin, sendikaların iş güvencesi fonksiyonunu ne kadar taşıdıkları ya da çalışanların sendikaların bu fonksiyonunu nasıl algıladıklarını değerlendirebilme açısından yararlı olacağı düşüncesindeyiz.

Bazı istisnalar olsa da iş güvencesi ve sendika üyeliği arasında pozitif ilişki kuran çalışmalar bulunmaktadır (Allvin ve Sverke, 2000; Sverke vd., 2004). İngiltere’de yapılan bir anket çalışmasında (İngiliz Sosyal Tutum Anketleri), çalışanlar iş güvencesini, sendikaların en önemli hedeflerinden biri olarak belirtmektedir. Ankette, sendikalı işyerlerindeki çalışanlara, sendikaların işyerlerinde yapmaları gereken en önemli şeyin ne olduğu sorusu sorulmuştur. 1989’da Lawson patlamasının zirvesinde bile, “mevcut işlerin korunması” yanıtı, “ücretlerin iyileştirilmesi” yanıtı ile eşit oranda gerçekleşmiştir. Çalışanlar iş kaybından korktuklarında, sendikalar için en çok belirtilen amaç, "iş güvencesi sağlamak" olmuştur. Bu nedenle, 1993’teki durgunluk boyunca “mevcut işleri koruma” ifadesi, kendisine en yakın ifadeyi seçenlerin oranının iki katı olarak gerçekleşmiştir (Bryson ve McKay, 1997). Ekonomik şartların çok iyi olduğu 2001 yılında bile bir ankette (İngiliz İşçi Temsili ve Katılımı Anketi), “işten haksız bir şekilde çıkarmaya karşı koruma” yanıtı, sendikalı çalışanların, işyerlerindeki sendikalar için 'çok önemli' olduğunu düşündükleri bir konu olmuştur (Bryson, 2005).

1990’ların başında Gallie vd. (1998), yaptıkları bir çalışmada, diğer tüm şartlar sabitken, işten kolayca çıkarılabileceklerine inananların içinde sendika üyelerinin oranının, üye olmayanlara göre çok daha düşük oranda olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yazarlar bu etkinin, sendika üyeliğinin işten çıkarma için gerekli süreyi uzatmasından kaynaklandığını düşünmüş ve sendika gücünün son yıllarda azalmasına rağmen, sendikaların işyeri düzeyinde halen önemli bir etkisi olduğunun açık olduğu sonucuna varmışlardır.

Sendikaların iş güvencesi sağlama fonksiyonu ile ilgili bir çalışmanın bulgularına göre, sendikalı çalışanlar sendikasız çalışanlara göre iş kaybından daha fazla korunmaktadır ve bu, özellikle kamu sektöründe geçerli olmakta-

dır. Kamu sektöründeki sendikalı çalışanlar sendikasız kamu sektörü çalışanlarından ortalama olarak daha fazla görev süresine sahipken, bu nedenle işlerini sürdürme beklentileri de daha yüksek olmaktadır (Artz ve Kaya, 2014, s.117). Başka bir çalışmada, sendikaların bulunduğu yerlerde çalışanların, iş güvencesi garantilerine dair bildirimleri daha yüksek gerçekleşmiştir. Bu, hem özel hem de kamu sektöründe geçerlilik arz etmiştir (White ve Bryson, 2006, s.11). Güncel bir bilgiye göre, pandemi krizinin olduğu bir dönemde ABD'de 2020 yılı rakamlarına göre sendikalaşma oranı yükselmiştir. McNicholas (2021)'a göre oranın yükselmesinin nedenlerinden birisi, sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre daha az iş kaybı görmesidir. Sendikalaşmanın, sendikalı çalışanlar arasında genel iş kaybını sınırlamada bir rol oynadığı düşünülmektedir. Özellikle, eğlence ve konaklama gibi daha düşük sendikalaşma oranlarının görüldüğü sektörler, pandemi sırasında en fazla iş kaybını yaşama eğiliminde olurken, kamu sektörü gibi sendikalaşma oranları daha yüksek olan sektörler ise daha az iş kaybı görme eğilimindedir (McNicholas vd., 2021).

Sendikaların, daha fazla "iş koruma algısı" sağlayıp sağlamadıklarına dair farklı bulgulara rastlamak da mümkündür. Gallie vd. (1998), çalışmalarında, diğer tüm şartlar sabitken, sendika üyeliğini, iş güvencesi konusunda daha yüksek memnuniyetsizlik ile ilişkilendiren bir bulguya da rastlamışlardır. Bryson ve McKay (1997) de, bireysel sendika üyeliğinin ve tanınmış bir sendikanın varlığını, 1980 ve 1990'larda daha yüksek iş güvencesizliği algısıyla ilişkilendirmişlerdir. Sendikalı çalışanların, işten çıkarılma olasılıklarını daha düşük olarak değerlendirmelerine rağmen, üye olmayan emsallerine göre daha fazla iş güvencesizliği hissetmelerinin ve iş güvencesi konusunda daha fazla memnuniyetsizlik göstermelerinin muhtemel bazı nedenleri olabilmektedir. Bu muhtemel nedenlerden birisi, pazarlık sürecinin bir tarafı olarak sendikaların, işverene karşı pazarlık ellerini güçlendirmek için "ses kaynaklı şikâyet"i (ses mekanizması) teşvik etmesidir (Freeman ve Medoff, 1984'ten aktaran White ve Bryson, 2006, s.3). Sendikaların, sendikalı işyerlerinde çalışanlara bilgi akışını artırması, sendikalı çalışanların sendikalı olmayan meslektaşlarına göre iş güvencesini etkileyen sorunların daha fazla farkında olmalarını sağlayabilmektedir. Başka bir olasılık, sendika üyelerinin üye olmayanlara göre işlerinden daha yüksek beklentilere sahip olmalarıdır. Sendikalı çalışanlar açısından daha fazla güvencesizlik ifadesinin bir diğer nedeni, sendikaların kendilerine sağladığı ücret ve yan ödemelerden doğan daha yüksek iş kaybı maliyetleridir (Blanchflower ve Bryson, 2003'ten aktaran White ve Bryson, 2006, s.3). Bu hususlar, SCELİ (1986) ve Beceri Anketleri (1997) ile Green, Felstead ve Burchell (2000) yaptıkları analizlerde, sendikalı işçilerin eşit derecede iyi bir işte yeniden istihdam edilmede sendikasız işçilere göre daha büyük zorluklar öngördüklerini bulmuştur. Green (2003), bu bulguyu daha yeni verilerle de doğrulamıştır. Sverke ve Goslinga (2003, s.259) da çalışmalarında, iş güvencesizliğinin sendika üyeliği ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sendikalı olanlara odaklanılan çalışmada iş

güvencesizliği, Belçika ve İtalya'da üyelikten çıkma eğilimi ile ilişkilendirilmiştir.

Amerikan Genel Sosyal Araştırması (1978-2008) ise, sendikalı çalışanların %14,2'sinin mevcut işleri konusunda güvensiz olduğunu, sendikasız çalışanların ise yalnızca %10,5'inin aynı endişeyi dile getirdiğini ortaya koymuştur. Standart çalışma ekonomisi ders kitaplarının, bir sendikanın temel amaçlarından birinin üyelerinin işlerini korumak olduğunu öne sürmesi nedeniyle bu rakamların oldukça şaşırtıcı olduğu söylenebilmektedir (Brochu ve Morin, 2011, s.2).

Sverke vd. (2006, s.11), sendikadan alınan desteğin iş güvencesizliği deneyimleri üzerindeki etkisini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunduğunu belirtse de konu ile ilgili yapılan bir çalışmada, kamu sektöründeki sendikalı işyerlerinde 'ortalama' çalışanların sendikasız işyerlerinde çalışanlara göre işgücünün azaltılmasını (küçülmesi) yaşama ihtimalinin % 17 ile daha yüksek olduğu gözlenmiştir (iş güvencesi garantilerini deneyimleme olasılıkları % 26 puan ile daha yüksek gerçekleşmiştir). Aynı çalışmada, özel sektördeki sendika varlığı, işgücünün azaltılmasında (%19), iş güvencesi garantilerinden (%11) daha fazla artışla 'ortalama' çalışanlara zıt bir model getirmektedir. Bununla birlikte, özel sektörde işçi sendikalarının yoğunluğunun yüksek olduğu yerlerde, model daha çok kamu sektöründeki duruma doğru kaymaktadır. Düşük-orta yoğunluklu ile karşılaştırıldığında, yüksek yoğunluklu özel sektör işyerlerindeki 'ortalama' çalışanların iş güvencesi garantileri (%15), işgücünün azaltılmasından (%10) daha büyük bir farklılığa sahip olmuştur. Dolayısıyla sendika varlığının işyerinde istihdamı her ne kadar tahmin edilmese de azalttığını gösteren çalışmalara da rastlanmaktadır. Ancak, böyle bir etki genellikle çalışanlar tarafından görülmeyebilmektedir. Aynı çalışma, ilk kez sendikalı işyerlerinde çalışanların, istihdamda meydana gelen mutlak azalmalar olduğunu fark etmelerinin, sendikasız işyerlerindeki çalışanlara göre daha yüksek olasılıklı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, sendikalı işyerlerinde çalışanların işveren tarafından iş koruma politikalarına uyma olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Kısacası, sendikaların bulunduğu yerlerde çalışanların, daha fazla iş azaltılması riskini tolere etmeleri gerekmekte; ancak kendileri için en olumsuz sonuçlara karşı kayda değer birtakım korumalara sahip olma olasılıkları daha yüksek olmaktadır (White ve Bryson, 2006, s.12-13).

Güvencesiz Sendikacılığa Doğru Mu?: Sendikalı çalışanların, iş güvencesi konusunda giderek daha büyük bir sorunla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Ekonominin yoğun biçimde sendikalaşmış sektörlerindeki çalışanların, ekonomik krizler sırasında işten çıkarmalar yaşamaması alışılmadık bir durum değildir. Ancak esnekliğin istihdam piyasalarına yoğun biçimde nüfus etmesi, artan deregülasyon, yeni teknolojilerin emeği ikame etme becerilerinin artması gibi birtakım faktörler, sendikaların iş güvencesi konusundaki yeterli/yetersizliği tartışmalarını beraberinde getirmiştir. Örneğin, Amerika

Birleşik Devletleri'nde yoğun biçimde sendikalaşmış endüstrideki birçok çalışan, son otuz yılda otomasyon ve sürekli artan dış rekabet gibi faktörler nedeniyle işlerini kaybetmişlerdir. Bu tehditlerle karşı karşıya kalan birkaç sendika, işleri korumak için ücret kesintilerini ve diğer tavizleri vermeyi kabul etmişlerdir. Bu imtiyazlara rağmen, ekonominin yoğun sendikalaşmış kesimlerinde hem geçici işten çıkarmaların hem de kalıcı iş kayıplarının yaygın olarak gerçekleştiği görülmüştür (Cengage, 2019).

Sendikaların, insanların çalışma hayatlarını doğrudan şekillendirmede önemli bir rol oynadığı kabul edilmekle birlikte, son zamanlarda pek çok açıdan zayıflama eğilimine girdikleri de görülebilmektedir. Dünya ortalamasına bakıldığında çok çeşitli sebepleri olsa da üye sayısı, grev, kaybolan işgünü sayısı ve akdedilen toplu iş sözleşmesi sayısı giderek azalmaktadır. Örneğin, İngiltere'de firmaların ve endüstrilerin büyük piyasa baskılarına maruz kalması, dış kaynak kullanımında artış eğilimi, atipik istihdamdaki artış, işveren destekli katılım ve temsil biçimleri; sendikaların üye toplama, örgütlenme, toplu pazarlık yapma ve endüstriyel eylemde bulunma kabiliyetine ilişkin yasal kısıtlamalar getirilmesi gibi faktörler üyeliğin keskin bir şekilde düşmesine neden olmuştur (Wright, 2011, s.2). Çin'de grevler yasadışı, sendikalar etkisiz ve çalışanlar, işten kendi isteğiyle ayrılan çalışanlara verilmesi gereken parayı işverenlere ödetmeye zorlamak için, başka bir fabrikaya transfer olmanın yanında herhangi bir yollarının olmadığını düşünmektedir (De-Cenzo vd., 2013: 38). Öte yandan birçok firma tarafından sendika karşıtı agresif stratejilerin kullanımında bir artış gözlenmektedir. Cornell Üniversitesi Endüstri ve Çalışma İlişkileri Okulu Profesörü Kate Bronfenbrenner tarafından yapılan bir araştırma, 1999'dan 2003'e kadar ABD'de sendikal örgütlenme çabalarına karşı işverenlerin tepkilerini incelemiştir. Çalışmaya göre, sendikaların çalışanları örgütlemeye çalıştıklarında, işverenlerin %96'sı sendika yetkilendirmesine karşı aktif bir kampanya başlatmıştır. Bu konuda çeşitli taktikler de geliştirilmiştir. İşverenlerin %70'i sendika karşıtı mektuplar göndermiş, %64'ü denetçilere, çalışanlara sendika desteği hakkında sorular sordurtmuş, %57'si, çalışanların sendikalar lehine oy kullanması halinde firmalarının bir kısmını veya tamamını kapatmakla tehdit etmiş, %47'si, ücret veya yan ödemeleri düşürmekle tehdit etmiş ve %28'i, sendika organizasyon komitesine sızmaya çalışmıştır (Cengage, s.2019).

Küreselleşme, gelişen ve değişen teknoloji, görevleri yerine getirmek için insanlar yerine robotların kullanılması gibi piyasa değişimleri, iş güvencesinin azalmasına zemin hazırlayan şartları kolaylaştırmıştır. Sonuç olarak, sendika üyeliğinde son yıllarda önemli bir azalma göze çarpmaktadır. Diğer yandan çoğu işçinin, özellikle gençlerin, tüm kariyerleri boyunca aynı işte veya işyerinde kalmama eğilimi de sendika üyeliğindeki düşüşe neden olmaktadır. Bu durum, dünya çapında birçok sendika tarafından da vurgulanmaktadır. (Thamotharan vd., 2021, s.80). Bununla birlikte, son 20 yılda, sendikaların hâkim olduğu birçok endüstri toplu işten çıkarmalar yapmak zorunda kaldı-

ğından, sendikaların iş güvencesini sağlamaları giderek daha zor hale gelmektedir. Sendikaların çalışanlara yönelik sağlayacağı faydaların zamanla sınırlanacağına dair öngörüler daha fazla dillendirilmektedir (Pongo, 2022).

İş güvencesizliğinin sendikalarla ilgili sonuçları göz önüne alındığında ise, sonuçların modeli aynı olmasa bile sendikalar için bunun anlamı, üyelerin iş güvencesizliği algılarının, her zaman artan bir sendikal eğilim ile ilişkilendirilemeyeceği; bilakis, azalan üye sayılarına (hatta sadakat kaybına) yol açabileceğidir. Kurumsal çöküşün, sendikaları yönetim ile birlikte çalışmaya zorladığı ve çalışma yaşamının daha az karakteristik hale geldiği bir dönemde sendikalar için zorluk, üyelerin çıkarlarını korumaya devam etmek ve piyasa taleplerini ve kurumsal rekabetten gelen baskıları ele almak için alternatif yollar aramak gibi görünmektedir (Sverke ve Goslinga, 2003, s.262).

Çalışmada bahsi geçen tüm bulgular, uzun vadede sendikalar, sendikalaşma eğilimi ve iş güvencesi/güvencesizliği ile ilgili olası bir yön tayini için fikir verebilmektedir. Net bir fikre varabilmek içinse tüm şartların sabit kabul edilmesi gerektiği akıldan çıkarılmamalıdır. White ve Bryson (2006, s.13-14)'a göre daha net bir izlenim için, birkaç sorunun daha sorulmasında fayda bulunmaktadır. Çalışanlar, sendika üyeliği ve iş azaltılması arasındaki bağlantıyı algılamakta mıdır? Çalışanlar, sendikalar ve iş koruma arasındaki bağlantıyı görmekteyseler (muhtemelen sendikalar bu bağlantıyı vurgulayacaktır), iş korumasına karşı iş azaltılmasını kişisel olarak nasıl tartmaktadırlar? Çalışanların davranışları (örneğin, işyerinde kalma veya işyerini terk etme, sendikaya katılma veya sendikadan ayrılma kararları) iş azaltılması ve iş koruması ışığında nasıl değişmektedir? Bu soruların, gelecekteki araştırmalar için sorulması gereken sorular oldukları düşünülmektedir. Öte yandan, yer, sektör, ülkedeki demokratik ortam, ülkedeki- ilgili sektördeki sendikal yoğunluk, araştırmanın zamanı gibi birtakım değişkenlerin de dahil edilebileceği meta analiz çalışmalara da ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Sonuç

Çalışanların iş güvencesi konusu, sendikaların üzerinde etkisi olduğu kolaylıkla tahmin edilen bir konu iken, sendikaların iş güvencesini sağlamadaki rolü, bu rolü uygulamada ne denli başarılı oldukları ya da iş güvencesizliğine sebebiyet verip vermedikleri, çalışanların sendikaların bu konudaki pozisyonunu nasıl algıladıkları, merak edilen sorular olmuştur. Yapılan araştırmaların, bu sorulara farklı yanıtlar verdikleri söylenebilir. Literatür incelendiğinde iş güvencesi ve sendika üyeliği arasında pozitif ve negatif yönlü ilişki kuran çalışmalara rastlamak mümkündür. Gallie vd. (1998) çalışmalarında, sendika üyelerinin, üye olmayanlara göre iş güvencesini daha yoğun hissettiklerini ortaya koyarken; Artz ve Kaya (2014), özellikle kamu sektöründe bu durumu destekler nitelikte, sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre iş kaybından daha fazla korunduklarını ifade etmişlerdir. White ve Bryson

(2006) da çalışmalarında, sendikalı işyerlerinde çalışanların iş güvencesi garantilerine dair bildirimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sendikaların iş güvencesi algısı oluşturmalarıyla ilgili farklı araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Gallie vd. (1998)'nin çalışmasında, sendika üyeliği, iş güvencesi ile ilgili daha yüksek memnuniyetsizlik ile ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde Bryson ve McKay (1997)'in çalışmasında, sendika üyeliği daha yüksek iş güvencesizliği algısıyla ilişkilendirilmiştir (White ve Bryson, 2006, s.3). Sverke ve Goslinga (2003, s.259) da çalışmalarında, sendika üyeliği ile iş güvencesizliği arasında pozitif bir ilişki gözlemlemişlerdir.

Çalışmada yer verilen araştırmaların bulguları birlikte değerlendirildiğinde, sendikal üyelik ile iş güvencesine yönelik algıların değişiklik gösterdiği görülmektedir. Çalışanların sendikaların iş güvencesi fonksiyonlarına dair algıları ve sendikaların bu sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirebilecekleri kuşkusuz, sendikaların gelecekte sahip olacağı konumu belirlemek üzere önemli konular olacaktır. Yine gelecekte, emeğin bireyselleşmesinin daha da ön planda olacağı, uzaktan çalışmanın kitlesel biçimde yaygınlaşacağı (Covid-19 pandemisi ile yaygın biçimde uygulanabilirliği somutlaşmıştır), standart dışı istihdam biçimlerinin giderek standart hale geleceği, emeğin yerini ikame etmek üzere endüstriyel otomasyon teknolojilerinin hızla gelişmeye devam edeceği düşünüldüğünde, sendikalar için geçen her zamanın, aksiyon alma zamanı olduğu söylenebilir. Sendikalaşma eğilimi düşük olan çalışan gruplarını örgütlemeye çalışmak (özellikle genç çalışanlar gibi), farklı sektörler-alt sektörlerde uygun örgütlenme biçimleri geliştirmek, yaşlanan işgücünü görmek ve ihtiyaçlarına cevap vermek, kendi içerisinde ve dışarısında sosyal diyalogu geliştirmek vb. bu aksiyonlardan sadece birkaçıdır.

Sendikalar için piyasanın kendi işleyişine bırakılamayacak kadar önemli bir konu olan iş güvencesini desteklemek üzere yapılacak eylemlerin niceliği ve niteliği de sendikaların güvencesiz çalışma şartları karşısında varoluşsal konumlarını sürdürmek, üye sayılarını korumak-artırmak, yakın sayılabilecek bir gelecekte tercih edilmeye devam eden bir örgütlenme modeli olabilmek için önem arz etmektedir. Sendikal hak ve özgürlüklerin güçlü savunucusu olmak, düzgün iş şartlarının oluşmasını desteklemek, iş güvencesini desteklemeye yönelik mevzuat hazırlık sürecinin güçlü bir parçası olmak ve işverenler karşısında doğru pazarlık stratejileri geliştirmek, uygun eylemlerden birkaçı olabilir. Sendikaların bu eylemleri gerçekleştirebilme ve ihtiyaç halinde esnek biçimde yenilerini ekleyebilme becerilerinin, sendikal örgütlenmenin devamlılığının yanı sıra çalışanların örgütsel bağlılığına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Allvin, M., ve Sverke, M. (2000). Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization. *Economic and Industrial Democracy*, 21(1), 71-95.

- Artz, B. ve Kaya, İ. (2014). Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers. *Industrial Relations Journal*, Wiley Blackwell, 45(2), 103-120, March.
- Bielenski, H. (1999). New patterns of employment in Europe. Ed. Ferrie, Jane E., Marmot, Michael G., Griffiths, John & Ziglio, Erio. içinde *Labour market changes and job insecurity: A challenge for social welfare and health promotion*. World Health Organization. Regional Office for Europe. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/107330>. Erişim tarihi: 22.03.2022.
- Brochu P. ve Morin L. P. (2011). *Union membership and perceived job insecurity: 30 years of evidence from the American General Social Survey*. Working Papers 1106E, University of Ottawa, Department of Economics.
- Bryson, A. (2005). Working with dinosaurs? Union effectiveness in Britain', in G. Gall (ed.). İçinde. *Union Recognition: Organising and Bargaining Outcomes*, p. 5-43, London: Routledge.
- Bryson, A., McKay, S. (1997). What about the workers?. in Jowell, R., Curtice, J., Park, A., Brook, L., Thomson, K., and Bryson, C. *British Social Attitudes: the 14th Report*, Aldershot: Ashgate Publishing, p. 23-48.
- Cengage (2019). Labor unions and collective bargaining. https://www.cengage.com/resource_uploads/downloads/1337407127_596556.pdf. Erişim tarihi: 28.04.2022.
- Dasgupta, S. (2001). *Employment security: Conceptual and statistical issues*. Geneva: International Labour Office.
- De Witte, H. (2017). Does job insecurity affect the union attitudes of workers and their participation in unions? Introduction to this volume. İçinde. *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*, p. 1-9, Burlington: Routledge.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., Verhulst, S. L. (2013). *Fundamentals of human resource management*. New Jersey: Wiley, 11th Edition.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. and Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Oxford University Press.
- Grabowska M., (2012). Flexible employment forms as an element of flexicurity (w). *Journal of International Studies*, 5, 98-105.
- Green, F. (2003). The rise and decline of job insecurity. *Department of Economics Discussion Paper*, p.3-5, University of Kent at Canterbury.
- Green, F., Felstead, A. and Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty of regaining employment: An empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62(Special Issue), 857-885.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-48.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hartley, J. (1999). Models of job insecurity and coping strategies of organizations. *World Health Organization. Regional Office for Europe*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/107330>. Erişim tarihi: 09.04.2022.
- Heaney, C., Israel, B. ve House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431-1437.

- ILO. (1995). *Labour market indicators questionnaire*. <https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=1995&navigators=datestrnavigator%1dyearstr%1d1995%1d%5e1995%24&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0>. Geneva. Erişim tarihi: 16.02.2022.
- ILO. (2000). *Termination of employment digest*. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_152_engl.pdf. Geneva. Erişim tarihi: 16.02.2022.
- Limoncuoğlu, A. (2009). Flexicurity and its effects on legal regulations throughout Europe. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11, 7-24.
- Mansour, M. S. ve Hassan, K. H. (2019). *Job security and temporary employment contracts*. Mosbach: Springer.
- Marmot, M. G. (1999). Job Insecurity in a broader social and health context. *World Health Organization. Regional Office for Europe*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/107330>. Erişim tarihi: 04.04.2022.
- McNicholas, C., Shierholz, H., Poydock, M. (2021). Union workers had more job security during the pandemic, but unionization remains historically low. Economic policy institute. <https://www.epi.org/publication/union-workers-had-more-job-security-during-the-pandemic-but-unionization-remains-historically-low-data-on-union-representation-in-2020-reinforce-the-need-for-dismantling-barriers-to-union-organizing/>.
- OECD (2022). Trade union dataset. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>. Erişim tarihi: 28.03.2022.
- Pongo (2022). Does a union job provide security. <https://www.pongoresume.com/articles/493/does-a-union-job-provide-security.cfm?pathInfo=articles/493/404.cfm>. Erişim tarihi: 28.04.2022.
- Shrestha, B. R. (2012). The effect of trade unionism on workers: A case study on PAM. http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/bhrestha_2012.pdf. Erişim tarihi: 12.02.2022.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>.
- Sverke, M., ve Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit, voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 241-270. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002005>.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. Retrieved from Arbetslivsinstitutet och SALTSA, Stockholm website. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-21231>. Erişim tarihi: 19.02.2022.
- Taubman, P., Wachter, M. L. (1986). Segmented labor markets. In: Ashenfelter, O. & Layard, R., ed. *Handbook of labor economics*. Amsterdam: Elsevier.
- Thamotharan, N., Abdul Majid, A.H. ve Jamaluddin, N.A. (2021). Influence of quality of work life, perceived union effectiveness and job security on union commitment among bank employees. *JMK*, 23(1), 76-83.

- Jimenez H. ve Didona T. (2017). Perceived job security and its effects on job performance: Unionized vs. nonunionized organizations. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 4(8), 3761-3767. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v4i8.11>.
- White, M. ve Bryson, A., (2006). Unions, job reductions and job security guarantees: The experience of British employees. *LSE Research Online Documents on Economics 19841*, London School of Economics and Political Science, LSE Library.
- Wright, C. (2011). *What role for trade unions in future workplace relations?*. (p.1 - 19). United Kingdom: Advisory, Conciliation and Arbitration Service.