



**Taşeron İşçiliği:**

**Sosyal Standartlarımız  
Tehdit Altında**



**Yazan Celia Mather**

**Ekim 2004**

**Teşekkür**

**Bu raporun hazırlanmasına cömertçe katkıda bulunan herkese içtenlikle teşekkür ederiz. Özellikle düzenlenen görüşmelere katılan ya da ICEM'e bu konuda bilgi ve fikir veren herkese teşekkür etmek istiyoruz. Katkılarınız gelecekteki ortak çalışmalarımızın gelişmesine son derece yardımcı olacak.**

**İsveç'teki LO-TCO'ya ve üye örgütlerimize de destekleri nedeniyle şükranlarımızı sunarız. Bu araştırma sizlerin mali desteği olmasaydı mümkün olmazdı.**

**ICEM, 109 Avenue Emile de Beco, B-1050 Brüksel, Belçika**

[www.icem.org](http://www.icem.org)

[info@icem.org](mailto:info@icem.org)

**Tel: +32 2 6262020**

**Fax: +32 2 6484316**

## Önsöz

Taşeron işçiliği küresel bir fenomen ve ICEM üyesi sendikaların karşı karşıya bulunduğu en büyük sorunlardan biri. 1980'lerin başlarında, şirketlerin esneklik isteği sonucunda, gelişmiş ülkelerdeki sendikalar açısından zaten bir sorundu. Şimdi ise Asya, Afrika, Latin Amerika, Orta ve Doğu Avrupa'nın gelişmekte olan bölgelerinde de sorun haline geldi.

Bugün şirketler 'asli' üretim ya da hizmet alanlarında yoğunlaşıyor. Bu ise, şirketlerin küresel piyasalarda o alanda ilk ona girebilmek için bir ya da birkaç 'asli' faaliyette yoğunlaşması nedeniyle, elden çıkarmaların, iktisapların ve birleşmelerin yaygınlaşmasına yol açıyor. Bu yoğunlaşmanın sürmesi nedeniyle, şirketler mümkün olduğu kadar az çalışanla faaliyet göstermeye çalışıyor. 'Çeper' faaliyetleri giderek en ucuz yöntemlerle yapıyor. Bu ise işveren olarak sorumluluktan kaçınmak anlamına geliyor. Hizmetleri ucuzlaştırmak için, ana şirketler sözleşmeleri keyfine göre yapıyor. Sözleşmeleri istedikleri zaman devreye sokup istedikleri zaman devre dışı bırakabilmeleri onlara aradıkları mali esnekliği sağlıyor.

ILO'nun 'İnsana Yakışır Çalışma' anlayışını taşeron işçiliğinin yaygınlaşmasından başka hiçbir şey bu ölçüde tahrip edemez.

ICEM üyesi sendikalar taşeron işçiliği sorunuyla yıllardır boğuşuyor. Bazı sendikalar sorunu toplu sözleşmelerle düzenliyor ve sınırlayıcı hükümler getiriyor. Bazıları çalışma süresini, ücreti, sosyal hakları düzenleyici önlemler getiriyor. Hızlı küresel ekonomik dönüşüm çağında bu olguyla karşı karşıya kalan kimi sendikalar açısından ise, taşeronun saptanmasından işverenin devreye sokulmasına kadar uzanan bir sürü sorun söz konusu.

ICEM, Eylül 2004'te üye örgütlerin katıldığı iki günlük bir çalışma toplantısından sonra, konuyu doğrudan gündemine aldığını açıkladı. Toplantıda yapılan çalışmaların asıl sonucu şu oldu: ICEM şimdi, herhangi bir ticari anlaşma imzalamadan önce asıl şirketin sendikaya danışması, sendikayla görüşmesi ve anlaşmaya varmasını bir hak olarak sağlamaya yönelik uluslararası bir kampanya başlatacak. Kampanyanın temel talebi sorumluluğun asıl işverene yüklenmesi olacak. Kampanya, istihdam statüsünü ya da sürekli işçilerin istihdam koşullarını etkileyen herhangi bir ticari anlaşma asıl işverence imzalanmadan önce, sendikaların asıl işverenle ilişkisinde danışma, görüşme ve sonunda anlaşma hakkına sahip olması üzerinde duracak. Taşeronların işin uygulanmasındaki özensizliği ya da belirgin iş güvenliği ihlalleri soruşturulurken, asıl işveren konumundaki şirketin yöneticileri sendikalara genellikle 'Taşeronlar bizim kontrolümüz dışında' demektedirler. ICEM buna son verilmesi gerektiğini söylüyor.

Kampanyayı desteklemek üzere, ICEM, sektörlerimizdeki küresel hizmet tedarikçisi firmalarla ilgili bir veri tabanı kuracak. Bu veri tabanı, üye örgütlere hızlı ve etkin bir şekilde bilgi sağlayan online bir işleyişe sahip olacak.

İddialı bir gündem öngörülüyor. Bu sayede hayati önem taşıyan bir konuda ICEM ile 400 üye örgüt arasındaki ilişkiler daha da güçlenecek ve pekişecek, işlerlik kazanacak. Yine bu sayede, kavrama güven artacak, sürekli işçiliğin istihdam seçeneği olması hepimizin yararına olacaktır.

Bu araştırma raporu yukarıda değinilen çalışma toplantısındaki tartışmaların ve üye örgütlerin yürüttüğü araştırma sürecinin sonucudur. Üye örgütlerimizin bu konudaki katkılarına teşekkür borçluyuz. Bu katkılar sayesinde ICEM konuyu daha derinlemesine kavrayıp ve tartışabiliyoruz.

**Fred Higgs**  
**Genel Sekreter, ICEM**

# İçindekiler

<b>ICEM ve üye sendikalara ilişkin sonuçlar .....</b>	<b>5</b>
<b>1. ICEM Projesi.....</b>	<b>7</b>
1.1 Önbilgi/amaçlar .....	7
1.2 Araştırma nasıl yapıldı .....	7
<b>2. 'Esnek' istihdamın yaygınlaşması.....</b>	<b>8</b>
<b>3. ICEM işkollarında süreksiz çalışma .....</b>	<b>11</b>
3.1 Taşeron işçiliği .....	12
3.2 İstihdam acentaları / işçi simsarları .....	16
3.3 Geçici sözleşmeli işçilik .....	19
3.4 Süreksiz çalışmanın diğer biçimleri .....	20
<b>4. ICEM sendikalarının taşeron işçiliğine yaklaşımı.....</b>	<b>20</b>
4.1 Toplu sözleşme .....	22
4.2 Devletler ve yasalar.....	30
4.3 Uluslararası düzey .....	32
4.4 Sendikal örgütlenme .....	35
<b>Ek: Mülakat çizelgesi, Mart-Temmuz 2004.....</b>	<b>41</b>

## ICEM'e ve üye sendikalara ilişkin sonuçların özeti

### ICEM'e ilişkin sonuçlar:

- Üye örgütlerin taşeron işçiliğine karşı ulusal düzeydeki mücadelesini destekleyecek politik ve pratik bir çerçeve oluşturulması;
- Mevcut işçilerin istihdam statüsünü etkileyecek herhangi bir ticari anlaşma imzalanmadan önce, o anlaşma konusunda ilgili sendikaya danışma ve görüşme hakkının tanınması için uluslararası bir kampanya başlatılması;
- Taşeron işçi istihdamı konusunda küresel çerçeve sözleşme hükümlerine dayanılması, izleme ve uygulama yöntemlerinin güçlendirilmesi;
- Çokuluslu taşeron firmaları ve istihdam acentalarıyla, mümkünse öbür küresel sendikaların da katılımıyla, küresel çerçeve sözleşmeler yapmaya çalışılması;
- Üye örgütlerin bağıtladığı, asıl işverenin işgücünün tamamından sorumluluğunu öngören, 'örnek uygulama' niteliğindeki toplu sözleşmeler konusunda deneyim alışverişinin kolaylaştırılması;
- Üye örgütlerin yerel ve ulusal düzeydeki çalışmalarını desteklemek üzere, Sekretarya nezdinde bir veri tabanı ve on-line danışma hizmeti oluşturulması;
- Çokuluslu taşeron firmalarıyla ve istihdam acentalarıyla bağlanmış sözleşmelerin 'örnek olay' olarak alışverişinin kolaylaştırılması;
- Taşeron işçiliği konusunda ulusal yasal çerçevelerin araştırılması ve örnek uygulamaların saptanması;
- Ticari anlaşmalar imzalanmadan önce sendikaya danışma ilkesinin ILO, Dünya Bankası ve BM Küresel Haklar Anlaşması'nda yer alması için çaba harcanması;
- Şirketlerin istihdam stratejilerinin analizi konusunda bilgi alışverişi yapmak ve buna karşı ortak sendikal stratejiler geliştirmek için ICEM'in (şirket veya bölgesel) ağlarının kullanılmasının teşviki;
- Değişik zamanlarda, değişik bölgelerde oluşan taşeron işçiliği deneyiminden yararlanmak için üye örgütler arasında bölgesel ve bölgelerarası deneyim alışverişinin sağlanması;
- Bu konularda üye sendikalar için eğitim malzemesi hazırlanması;
- Sendikaların kapasitesinin geliştirilmesi ve diğer konularla ilgili proje çalışmalarında, mümkünse, taşeron işçiliği konusunun yer almasının sağlanması;
- Bilgi alışverişi, müzakere ve diğer stratejiler konusunda öbür küresel sendikalarla ortak çalışmalar yürütülmesi ve ortak girişimlerde bulunulması.

### Üye sendikalara ilişkin sonuçlar:

- Asıl şirkete, taşeron işçileri dahil işgücünün bütününden sorumlu olması konusunda baskı uygulanması;
- İşgücünün bileşimi konusunda müzakere hakkının, gerekli bilgiye ulaşma, ticari anlaşmalar imzalanmadan önce o anlaşmaları görme ve muhtemel taşeron firmalarla görüşme hakkının ısrarla savunulması;
- Çokuluslu taşeron firmalarında ve istihdam acentalarında örgütlenme ve müzakerenin hedeflenmesi;
- Taşeron firmalarının ve istihdam acentalarının kurallara uygun davranması ve sendikalarla toplu sözleşme bağlatması için çaba harcanması;
- Devletin düşük standartlı taşeron firmalarını ve işçi simsarlarını düzenlemesi için baskı uygulanması;
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili resmi kuruluşlara farklı istihdam statüleriyle ilgili veri derlemesi için baskı uygulanması;
- Anlaşma imzalamadan önce sendikaya danışma ilkesinin AB mevzuatına girmesi için EMCEF'le irtibat kurulması;
- ILO, AB, OECD ve Dünya Bankası'nda taşeron işçiliğiyle ilgili devlet politikaları konusunda hükümetler nezdinde lobi çalışması yapılması; bu çalışma, AB, ILO, Dünya Bankası ve Küresel Haklar Anlaşması bağlamında BM nezdinde lobi çalışmaları yapılırken uluslararası düzeyde sonuç alınmasını sağlamaya yöneliktir.
- Sürekli ve geçici işçilerin birliğini sağlayacak politikalar geliştirilmesi ve çalışmalar yapılması;

- Taşeron işçilerini sendikal harekete çekecek yaratıcı yöntemler üzerinde kafa yorulması. Sendikalar taşeron işçilerinin sendika üyesi olmasını sağlamak için gerekiyorsa anafüzüklerini değiştirmelidir.
- Bir anlaşma imzalanmadan önce sendikaya danışılması ilkesi ulusal ve yerel düzeylerde bağıtlanacak toplu sözleşmelerin öncelikli konusu olmalıdır.
- Ulusal düzeyde bilgi alışverişi, strateji oluşturulması, kampanya ve lobi çalışmalarını kolaylaştırmak için diğer sendikalar ve ulusal merkezlerle ittifaklar ve ağlar kurulması;
- ICEM'in koordinasyonunda, toplu sözleşmeler ve ulusal mevzuatla ilgili 'örnek uygulama' alışverişinin aktif olarak desteklenmesi;
- Ticari bir anlaşma imzalanmadan önce sendikaya danışılması ve sendikayla görüşülmesi ilkesinin hak düzeyinde kazanılmasına yönelik ICEM'in uluslararası kampanyasının desteklenmesi.

# 1. ICEM Projesi

## 1.1 Önbilgi/amaçlar

ICEM'in taşeron işçiliğiyle ilgili girişiminin genel amaçları şunlardır:

- ICEM sektörlerinde taşeron işçiliği sorununa pratik sendikal çözümler geliştirmek;
- Taşeron işçiliği konusunda hükümetle, uluslararası kurumlarla ve çokuluslu şirketlerle ulusal ve uluslararası düzeylerde sendikal diyalog geliştirilmesini sağlamak;
- Esnekleşmenin ve taşeron işçiliğinin sorunlarının üstesinden gelmek için iş çevreleri ve sivil toplumla etkin işbirliğine girmek.

ICEM üye örgütlerin hükümet politikalarını etkilemeye ve işverenlerle daha güçlü sözleşmeler bağlatmaya yönelik çalışmalarına somut destek sağlamayı amaçlıyor.

ICEM, sözgelimi, asıl işveren konumundaki şirketlerle yapılan küresel çerçeve sözleşmelere ve üç taraflı yapıya sahip ya da hükümetlerarası kuruluşlara uluslararası düzeyde daha fazla müdahil olması gerektiğini biliyor.

Bu girişimin başlangıç aşamasında, ICEM sektörlerindeki geçici istihdamın bütün biçimlerinin (sözgelimi, belirli süreli bireysel iş sözleşmeleri ya da muvazaalı 'stajyerlik') ayrıntılı bir şekilde ele alınması düşünülmüyor. Proje göçmen işçiliğinin sorunlarını da kapsamıyor. Birçok yerde, işverenler, sürekli işçilerin çalışma koşullarını standartların altına çekmek ve sendikal örgütlenmesini etkisizleştirmek için geçici sözleşmelerle göçmen işçi istihdam ediyorlar. Süreksiz çalışmanın bütün bu biçimleri çok önemli. Ne var ki, bu konu, bu girişimin olanaklarını aşıyor.

Biz taşeron işçiliği ve istihdam acentaları aracılığıyla işçi kiralanması konusu üzerinde duruyoruz. Çünkü bu, sendikaların rahatlıkla bir şeyler yapabileceği bir alandır. ICEM, kampanya geliştikçe, geçici istihdamın diğer biçimlerini de bu çalışmaya katmayı amaçlıyor.

## 1.2 Araştırma nasıl yapıldı?

Dünya ölçeğinde 122 ülkede faaliyet gösteren 400 küsur ICEM üyesi sendikayla ilgili kapsamlı bir araştırmayı, özellikle birkaç ay içinde, yapmak mümkün değildir. Bu nedenle, başlıca bilgi sağlama kanalı, belirli ICEM üyesi sendikaların yöneticileriyle Mart-Temmuz 2004'te yapılan bir dizi mülakat oldu. Güney Afrika'da (Afrika), Polonya'da (Doğu Avrupa), Brezilya'da (Latin Amerika) ICEM bölge toplantıları ve ICEM Yönetim Kurulu kanalıyla çeşitli ülkelere sendika temsilcileriyle görüşmeler yapıldı. Ayrıca Hollanda, Türkiye ve Arjantin'e özel geziler yapıldı. Sendika temsilcileriyle yapılan mülakatların bir özeti Ek'te veriliyor. Üye örgütlerden faaliyet gösterdikleri işkolundaki süreksiz istihdamı ve soruna nasıl bir yaklaşım geliştirdiklerini anlatmaları istendi. Ayrıca, ICEM'in bu alandaki çalışmasına ilişkin önerileri alındı. Bunun sonucunda hazırlanan konuyla ilgili taslak rapor, 16-17 Eylül 2004 günlerinde Brüksel'de ICEM üyesi örgütlerin katıldığı özel bir konferansta tartışıldı.

Araştırma açısından önem taşıyan bir başka malzeme de 2003 Kongresinden önce ICEM Sekreteryası'nın isteğiyle üye örgütlerin gönderdiği raporlardı. Brüksel'deki ve bölgelerdeki ICEM yöneticileri ve kadrosu çalışmaya çok yararlı bir şekilde yön verdi.

Amaç akademik bir inceleme yapmak değildi. Yine de bazı araştırmalar yapmak ve uzman tavsiyesi almak

yararlı oldu. Bana yardımcı olanlar arasında şu kişiler vardı:

- Andries Bezoudehout, SWOP (Toplum, Çalışma ve Gelişme Enstitüsü), Witswatersrand Üniversitesi, Güney Afrika
- Lairton Correa de Souza, Petrobras İnsan Kaynakları Bölümü, Brezilya
- Leda Leal Ferreira, Fundacentro, Brezilya
- Norman Jennings, Sektörel Çalışmalar Bölümü, ILO
- Enrique Marin, Sosyal Diyalog Üzerine InFocus Programı, ILO
- Rory O'Neill, Hazards, Britanya
- Catelene Passchier, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
- Profesör Michael Quinlan, Endüstri İlişkileri ve Örgütsel Davranış Okulu, New South Wales Üniversitesi, Avustralya

Genel olarak, süresiz işçilikteki trendler hâlâ yeterince araştırılmış değil. Bu istihdamın büyük bölümü kayıt dışı ekonomiye ait ve bu da kesin verilerin derlenmesini son derece zorlaştırıyor. Bu trendlerin daha tam bir analizinin uzmanlarca yapılması gerekiyor.

ICEM projesinin şimdiye kadarki sonuçlarından biri, dünyanın dört bir yanındaki birçok üye örgütten sağlanan yararlı bilgileri içeren dosyalar oldu. Derlenen bütün ayrıntılı bilgilerin hakkını vermek bu rapor çerçevesinde mümkün değil. Bu veriler ICEM'in bu çalışmayı sürdürmesine olanak verecek sağlam bir bilgi tabanı sağlıyor.

## 2. 'Esnek' istihdamın yaygınlaşması

Bütün dünyada ve birçok işkolunda işçiler ve sendikalar çok zor bazı trendlerle karşı karşıya:

- Devlet ve özel sektör şirketlerinin 'asli' faaliyetlere odaklanarak 'asli olmayan' faaliyetleri kapsayan çok geniş bir alanı taşeronla vermek suretiyle yeniden yapılanması; devlet işletmelerinin özelleştirilmesi bu süreci pekiştiriyor;
- İşgücünün esnekleşmesinde ve geçicileşmesinde artış: Giderek daha çok sayıda işçi sürekli işgücünden daha güvencesiz istihdam biçimlerine kayıyor, bu ise çalışma koşullarının kötüleşmesine ve yoksulluğun artmasına yol açıyor;
- Taşeronlaşmanın ve geçici işçi istihdamının sendikal örgütlenmeyi etkisizleştirmenin ve toplu pazarlıktan kaçınmanın aracı olarak kullanılması, işçilerin temsilinde, sendikal demokraside ve sendikal çalışmada gerilemeye yol açıyor.

Bütün bunların temelinde bugün küresel ekonomiye egemen neoliberal ekonomi politikaları yatıyor. Neoliberalizm 1980'lerin başlarında Britanya ve ABD'de boy gösterdi ve Batı Avrupa'daki, İskandinavya'daki ve Avustralya'daki diğer sanayi ülkelerinde hız kazandı. 1990'larda ise uluslararası finans ve ticaret kurumları tarafından Afrika, Asya ve Latin Amerika'daki ülkelere dayatıldı. 1990'ların sonlarına gelindiğinde, Sovyet dönemi sonrasındaki rejim değişikliğinin bütün ekonomik etkisi Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde hissediliyordu.

Neoliberalizm devlet sektörünün özelleştirilmesini, devlet sektöründe kalan işletmelerde istihdamın azaltılmasını ve işgücünün geçici ve güvencesiz hale getirilmesini içeriyor. Birçok sendika, Uluslararası Para Fonu'nun 'Yapısal Uyum Politikaları'nın ve Dünya Bankası'nın kaynak sağladığı projelere dayattığı koşulların kamu sektöründeki işletmeleri geçici ve güvencesiz istihdam politikalarına itmesinden şikâyetçi.

Neoliberalizm şirketlerin köklü bir şekilde yeniden yapılanmasını da gerektiriyor. Bir zamanlar şirketler faaliyet alanlarını çeşitlendirmekle, daha fazla işlev üstlenmekle, birleşme ve iktisaplarla daha da büyümekle övünürken, bugün tersi söz konusu. Egemen yönetim teorisi, şirketlerin 'asli' faaliyetlerine odaklanması, 'asli

olmayan' işlevleri ise o alanlarda 'uzman' olan başka şirketlere, taşeron firmalara vermesi halinde, rekabet gücünün artacağını söylüyor. Birçok büyük şirket bu şekilde ayrıştırılıyor ya da çözüştürülüyor.

Bunun en uç örneği 'Nike'laştırma' sayılabilir. Spor giyim devi *Nike* sadece pazarlama ve satış faaliyetiyle ünlüdür. Şirket marka adının sahibidir. Hiçbir şey üretmez. Şirketin üretiminin ve hizmetlerinin hepsini taşeron firmalar yapar. Genelde hazır giyim sektörüne özgü bir oluşum günümüzde geniş bir işkolu yelpazesine yayılıyor.

'Asli' faaliyetin ne olduğu yasalarda çoğunlukla o kadar genel/belirsiz tanımlanmıştır ki şirketler 'asli' olan ile olmayanı tanımlama konusunda geniş bir yetkiye sahiptir. Bir şirketin 'asli' faaliyet alanı son derece dar tanımlanmış olabilir. Güney Afrika'da taşımacılık hizmetleri veren bir şirketin yöneticisi bir sendika araştırmacısına şöyle demiştir: “*İnsanları istihdam etmek bizim işimiz değil.*”

Bu örnekte, bir şirket, asli işinin, işi yürüten insanları istihdam etmek değil, hizmeti vermek olduğunu söylüyor. 'Asli olmayan' istihdam işinin taşeron firmalar tarafından yapılması gerekiyor. Bu uç bir örnek olabilir, ama trendlerin bizi nereye götürebileceğini tam olarak kavramak için, alıştığımız deneyim sınırlarının ötesinde düşünmemiz gerektiğini gösteriyor.

Hatta 'ömür boyu iş/işveren' anlayışının sona ermesi gerektiğini savunan öyle yönetim guruları vardır ki iş güvencesinin “*insan ruhu için sağlıklı olmadığını*” iddia etmektedirler.

Elbette, daha uzun erimli ve geniş bir yaklaşım da mümkün. Sanayi ülkelerinde ve belli şirketlerde, hakları ve sosyal yardımları kapsayan sürekli işçiliğin 'kural' haline gelmesi, her yerde verilen sendikal mücadele sonucunda, birkaç on yıl sürmüştür. Öyle görünüyor ki zaman sarkacının, işçiler için güvencesizlik anlamına gelen *bırakınız yapsınlar* kapitalizminin eski kötü günlerine çark ettiği bir dönemi, ILO'nun 'İnsana Yakışır Çalışma' hedefinden ricat dönemini yaşıyoruz.

### **'Sürekli' çalışma için terimler**

Sürekli çalışma genellikle 'atipik', 'standart dışı', 'arızı' gibi terimlerle tanımlanır. Bu terimler sürekli çalışmanın kural sayıldığı sanayi ülkelerinden geliyor. Ne var ki geçici ve arızı çalışma dünyanın dört bir yanındaki işçilerin çoğunluğu için her zaman tipik olmuştur.

Bu nedenle ben bu tip istihdamın güvencesizliğini daha iyi özetleyen 'sürekli' ve 'güvencesiz' terimlerini tercih ediyorum.

### **Taşeron zincirindeki farklı şirketler**

Taşeron ilişkisi söz konusu olduğunda devreye giren şirketlerin oluşturduğu ağı çözmek zor olabilir. Raporun amaçları açısından, şu terimleri kullanıyoruz:

- **Ana ya da asıl şirket:** taşeron zincirinin başındaki şirket.
- **Taşeron:** asıl şirketin işini sözleşmeyle üstlenen şirket.
- **Alt-taşeron:** taşerondan sözleşmeyle iş üstlenen şirket. (Bazan alt-taşeronlar da daha alt düzeydeki taşeronlara sözleşmeyle iş verirler.)

### **'Sürekli' çalışmanın türleri**

İşçileri işverenin istihdam ettiği sürekli işgücünün dışında tutmanın birçok yöntemi vardır. Bunlardan bazıları:

- İşlerin sözleşmeyle başka şirketlere verilmesi; söz konusu işler bazan asıl işverenin işyerinde, bazan ise işyeri dışında yapılır.
- İstihdam acentaları/işçi simsarları aracılığıyla işçi kiralanması;
- Geçici sözleşmeyle doğrudan işçi kiralanması: belirli bir hizmet ya da belirli bir süre için;
- Muvazaalı bireysel sözleşmelerle 'serbest meslek mensubu' danışman istihdamı;
- Deneme süreleri;
- 'Stajyer' öğrenci statüsü;
- Çağrı üzerine/günlük istihdam;
- Eve iş verme.

### **İşverenlere yararı**

Bunlar - ve bazan da istihdamın daha alışılmadık öbür biçimleri – işçileri sürekli işgücünün dışında tutar ve şirkete şu konularda esneklik sağlar:

- **İşçilere karşı yasal sorumluluk ve yükümlülüklerden kaçınılması.** Bu yöntemlerin kullanılması işgücü maliyetlerini düşürür ve kârları artırır. Böylece şirketlerin yaptığı şeyler 'yasadışı' olmaktan çıkar. Bu ise yasanın 'dolanılması'ndan başka bir şey değildir.
- **Daha çok sayıda işçinin toplu sözleşme kapsamı dışında tutulması.** İşçilerin örgütlenmesi son derece güçtür. Sendikaların örgütlenmek için zahmetli ve yaratıcı bir çalışma yapması gerekiyor. Birçok işveren sendikaları güçsüzleştirmek için özellikle bu stratejiyi izliyor.

- **Şirket bütçesinin büyük bir esneklikle yönetilmesi.** Sürekli işgücü işverenlerin katlanmak zorunda oldukları sabit bir maliyet kalemidir. Ama taşeron veya geçici işgücü, adeta musluk gibi kapatılıp açılabilen, 'değişken' bir maliyet kalemi oluşturur. Bu ise şirketlere esneklik sağlar.
- **İşgücü rakamlarının çarpıtılması.** Süreksiz işçiler diğer bütçe başlıkları altına konabilir ve 'resmi' rakamlarda görünmeyebilir. İşçi başına üretim artıyormuş gibi görünür. Bu ise şirketin daha üretken görünmesini sağlar ve hisse fiyatını etkiler. Başka nedenler de vardır:

*"Britanya'nın Corrington kentindeki Mobil rafinerisinde, 1980'lerin başlarında, ABD'den gelen yeni bir yönetici bakım işini ve diğer hizmetleri taşeronla vermeye başladı. İşyerinde sendikal mücadele iş yavaşlatma şeklinde sürüyordu. Sonunda Mobil genel merkezinin dünya ölçeğinde bütün işletmelerde işçi sayısında indirmeye gitmeyi düşündüğünü öğrendik. Ama işin yapılması da gerekiyordu. Bu nedenle şirket çözümü, insanları işten atmakta ve sonra aynı kişileri taşeron işçisi olarak yeniden işe almakta bulmuştu."*

**Fred Higgs, Genel Sekreter, ICEM**

*"Türkiye'de Petrol-İş, kamu kesimindeki petrol şirketinde geçici istihdam sözleşmelerindeki artışın, Uluslararası Para Fonu'nun kamu sektörü istihdam düzeylerine dayattığı kısıtlamalardan kaynaklandığı görüşünde. Bununla birlikte, şirket ve devlet, petrol üretmeye devam etmek için işgücüne ihtiyaç duyuyor. Bu nedenle, sürekli sözleşme yerine geçici sözleşmelerle işçi istihdam ediyor."*

**Mustafa Özataşkın, Genel Başkan, Petrol-İş**

### 3. ICEM işkollarında süreksiz çalışma

Süreksiz çalışmadaki artış trendini, ICEM'in temsil ettiği bütün sektörlerdeki (madencilik, petrol ve gaz, kimya, plastik, ilaç, kozmetik, enerji üretimi/dağıtımı, lastik, cam, inşaat malzemeleri, kâğıt, vb.) işçiler ve sendikalar çeşitli derecelerde yaşıyor.

Bazı sendikaların değerlendirmesine göre, taşeron işçiliği, daha çok, petrol arama/sondaj/üretim/rafinajı, maden işletmeleri, elektrik üretimi ve ilaç gibi yapılanmış ve istikrarlı, özellikle ihracata yönelik üretim sektörlerinde yaygındır.

Geçici iş sözleşmeleri ise, daha çok, plastik/kauçuk ve kozmetik gibi ulusal pazara dönük montaj ya da işleme sektörlerinde ya da 'mevsimlik' işlerde yaygındır. Bu arada, elmas ve mücevher sektöründe aile işgücünün önem kazandığı birçok mikro işletme vardır.

Süreksiz çalışmanın tüm biçimleriyle yaygınlaşması, çeşitli derecelerde, dünyanın her yerinde gözleniyor. Bazı sendikalar açısından, taşeron işçiliğindeki yoğunlaşma onlarca yıldır sürüyor (Batı Avrupa, Kuzey Amerika, Karayipler ve Latin Amerika'da). Bir bütün olarak Avrupa'da emekçi nüfusun yüzde 13'ünden fazlası geçici işçi olarak çalışıyor; en yüksek oran yüzde 30 küsurla İspanya'da.

Dünyanın diğer bölümlerinde, sözcüğü Orta ve Doğu Avrupa ile Japonya'da, yerleşik işgücü uygulaması 1990'ların ortalarına kadar sürdü. Süreksiz işçilik nispeten yeni, ama hızla yaygınlaşıyor ve sendikalar bu açıdan büyük bir zorlukla karşı karşıya.

Bu nedenle, bazı ICEM sendikaları bu konuyu gündemine yeni yeni alıyor. Diğerlerine gelince, bu konu "her sözleşme masasının gündemine" girmiş durumda.

Bu bölümde ICEM sektörlerinde süreksiz işçilik konusunda sendikal mülakat ve raporlarda ortaya konan trendler açıklanıyor. Birçok üye örgütün çok önemli bir trend olarak nitelediği geçici istihdam sözleşmelerinin uygulanmasındaki artışın yanı sıra, taşeron işçiliği üzerinde duruluyor.

### **Kadın işçiler üzerindeki etkisi**

*İlk ağızda sürekli işgücünün dışına sürülen ve taşeronl istihdamına tabi tutulanlar arasında temizlik ve yemek tedariki sektörlerindeki kadınlar başı çekiyor. Kaybettikleri ilk haklar arasında ise analık hakları var. Ne yazık ki birçok sendika bunların 'asli olmayan' işlerden olduğunu, taşerona verilebileceğini hemen kabul etmiş ve bu işçi kesimlerini savunmamıştır.*

*ICEM'in 'ilk kademe' (upstream) sektörlerindeki finans, hukuk ve büro işleri, veri girişi ve laboratuvar hizmetleri birçok kadının istihdam edildiği alanlardır. Bu işler de giderek taşeronlara ve istihdam acentalarına kaydırılıyor.*

*Bu arada, ICEM'in faaliyet gösterdiği 'ikinci kademe' (downstream) sektörlerde, birçok kadının çalıştığı plastik, kauçuk ve kâğıt ürünlerinin montaj bantlarında da geçici sözleşmeler giderek yaygınlaşıyor.*

*ICEM üyesi örgütlerle araştırma çerçevesinde yapılan mülakatlar gösteriyor ki bu trendlerin kadın ve erkek işçiler üzerindeki farklı etkileri konusunda ve bu alanda kadın işçilerin haklarını savunmak için atılması gereken adımlar konusunda birçok sendika hâlâ sınırlı bir anlayışa sahiptir.*

### **3.1 Taşeron işçiliği**

Taşeron ilişkisi, bir şirketin belli bir sürede belli bir hizmeti sağlaması konusunda bir başka şirketle ticari bir anlaşmaya varması halinde söz konusudur.

Sendikal stratejiler üzerindeki etkisi nedeniyle, taşeron sözleşmesinin farklı türleri arasında ayırım yapmak gerekiyor.

#### **➤ İşyeri içinde taşeron ilişkisi**

Burada, taşerona verilen işler işyeri içinde sürdürülür. Fark şurada: İşçiler artık asıl şirket tarafından değil, taşeron şirket tarafından istihdam edilir.

Bu rapor büyük ölçüde işyeri içindeki taşeron ilişkisini ele alıyor.

#### **➤ İşyeri dışında taşerona verme**

İşyeri dışından hizmet sağlayan taşeron şirketlere verilen işler vardır.

Özellikle bilgisayar iletişimindeki gelişmeler, bilgi-işleme dayanan her işlevin işyeri dışına verilebileceği ve her yere gidebileceği anlamına geliyor.

Bu tür işlerin kapsamına ücret ve maaş bordrolarıyla ilgili işlerin yürütümü ve mali büro işleri girer. Sözgelimi, BP bütün bordro işlerinin yürütümünü taşeron sözleşmesiyle *Anderson* adlı çokuluslu şirkete vermiştir. ICEM'in faaliyet gösterdiği sektörlerde taşerona verilebilecek diğer işler arasında, ARGE için veri

yükleme işi ve güvenlik kameralarının ya da bakım amacıyla boru hatlarının izlenmesi sayılabilir.

Birçok sanayi kolunda işler başka ülkelere gider. Gelişmekte olan ülkelerde ve sanayi ülkelerinin düşük gelirli bölgelerinde bugün işi şirketlere yönelik veri girişi yapmak olan işçilerin çalıştığı fabrikalar vardır.

Ayrıca, bilgisayara dayalı işler işçilere, 'teleçalışma'nın bir biçimi olarak, evde yapmak üzere verilmektedir. Hatta veri girişi işlerinde evlerde çocuk işçi kullanılması bile mümkündür. Plastik ürün (sözgelimi dışfirçası) montajının ve cam oyma işlerinin evlerinde çalışan işçiler tarafından yapıldığı da belirtilmektedir. Çoğunluğu genellikle kadınlardan oluşan bu işçi kesiminin, yalıtılmış konumda olması nedeniyle, örgütlenmesi zordur. Bu kesim son derece sömürüye açıktır.

Görüşülen sendikaların büyük bölümü işkollarındaki bu sorunların farkında değildir. Bazıları söz konusu işçileri temsil etmiyor. Diğerleri için bu süreçler çok yeni ya da hâlâ sınırlı bir uygulama niteliğinde. Özellikle işlerin başka ülkelere taşındığı sanayi ülkelerindeki bazı sendikalar son derece kaygılı. ICEM'in faaliyet gösterdiği sektörlerde ise pek o ölçüde bir kaygı hâkim değil. ICEM sektörlerinde işi işyeri dışında taşeronla verme konusunda bu raporda yapabildiğimizden daha fazla araştırma yapılması gerekiyor. Bu itibarla, bu rapor bu konuda daha fazla ayrıntıya girmiyor.

### 3.1.1 Uzman taşeronlar

ICEM'in faaliyet gösterdiği birçok sektörde, özellikle madencilik, petrol ve gaz ile petrokimya sektörlerinde, inşaat, petrol kuyularıyla ilgili hizmetler, arama sondaj, kuyu kazısı ya da laboratuvar analizi gibi belli işlerde uzmanlık hizmeti sunan şirketler hep olmuştur. Asıl şirket 'kendi işyerinde' sürdürmek istemediği hizmetleri dışardan satın alır.

Genel olarak ICEM üyesi sendikalar, uzmanlık hizmeti sağlayan firmalarla öteden beri bir sorunları olmadığını belirtmektedir. Söz konusu firmalar asıl şirketle taşeron ilişkileri yıllardır süren oturmuş şirketlerdir. Bunlar genellikle nispeten iyi koşullarda, uzun süreli, nitelikli personel istihdam ederler. Bazı sendikalar bu şirketlerde örgütlenebilmiş ve toplu sözleşme bağtlayabilmiştir.

Bu uzman taşeron firmaların birçoğu bu alanlarda bağımsız faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerdir. Birkaç örnek vermek gerekirse:

- SGS laboratuvar hizmetleri
- OTR lastik bakımı
- Moolman Madencilik
- Schlumberger petrol kuyularıyla ilgili hizmetleri
- Halliburton petrol ve gaz hizmetleri
- Sedco petrol kuyusu sondajı
- Boart Longyear sondaj

Sözgelimi, **Trinidad ve Tobago**'nun deniz aşırı petrol endüstrisinde, ülkedeki petrol işçilerinin sendikası OWTU'nun Schlumberger ve Halliburton adlı taşeron firmalarıyla bağtlanmış toplu sözleşmeleri vardır.

Ne var ki, bu çokuluslu taşeron şirketleri konusunda sendikalar arasında uluslararası düzeyde bir alışveriş henüz yok gibi görünüyor.

### 3.1.2 Yeni 'hizmet tedarikçileri'

Bir zamanlar büyük bir şirketin işlerinin ayrılmaz bir parçası olan hizmetler taşeron sözleşmeleriyle 'hizmet tedarikçisi' firmalara verilmektedir.

Genellikle, taşerona verilen işlerin başında temizlik ve yemek tedariki geliyor. Sonra bunları güvenlik, nakliyat, bakım ve onarım işleri izliyor.

Süreç çoğunlukla burada durmuyor. Sendikaların verdiği bilgilere göre, sınıflandırma, paketleme, yükleme ve boşaltma, depolama ve atık tasfiyesi işlerinin yanı sıra idare/büro işleri, hukuk ve sağlık hizmetleri, emekli fonu yönetimi ve gayrimenkul yönetimi işleri de taşerona veriliyor. Sendikaların yaptığı analiz sonucunda kesinlikle şirket 'asli' faaliyetleri arasında sayılması gereken, merkezi enerji tedariki yönetimi gibi işler de artık taşerona veriliyor.

Bu, dünyanın her yerinde birçok ICEM sektöründe, işgücünde köklü bir yeniden yapılanmaya yol açıyor.

**Fildişi Kıyısı'nın** Abidjan kentindeki rafineride 1993'te 906 kişi çalışıyordu. Bugün 650 sürekli çalışan, 256 ek iş var ve işgücü zaman zaman 1600'e çıkıyor. Aynı dönemde üretim yaklaşık iki katına çıktı.  
**Fildişi Kıyısı Petrol İşçileri Sendikası**

**Kolombiya'da**, "AngloAmerican/Billiton/Glenco grubunun benim de çalıştığım büyük bir madeni var. Sendikaya üye 4000 doğrudan işçi var. Fakat 52 başka şirkette, hiçbir koruması olmadan, düşük ücretle, çok uzun saatler çalışan 4000 işçi daha var."  
**Jaime Deluquez, Sintracarbon Maden İşçileri Sendikası, Kolombiya**

**Brezilya'da** BASF'ın bir kimyasal üretim tesisinde İnsan Kaynakları bölümü bugün artık sadece iki yöneticiden oluşuyor. Bordro ve sosyal yardımlarla ilgili büro işleri aynı yerde üçüncü kişi bir şirket tarafından benzer ücretlerle, ama daha düşük sosyal yardımlarla istihdam edilen işçiler tarafından yürütülüyor.  
**Aparecido Donizeti da Silva, Genel Sekreter, CNQ Kimya İşçileri Sendikası, Brezilya**

**ABD'de** kömür dışı madenlerde çalışan taşeron işçilerinin oranı 1997'de işgücünün yüzde 17'si iken 2001'de yüzde 20,6'ya çıktı. Kömür madenlerindeki taşeron işçilerinin işgücüne oranı ise 1997'de yüzde 25,7 iken 2001'de yüzde 30,6 oldu.

**Sırbistan elektrik enerjisi sektöründe**, "İşgücünün halen kaç işçiden oluştuğunu kesin olarak söyleyemeyiz. Taşeron firmalar kendileri için kaç işçinin çalıştığını tam olarak söyleyemez."  
**Milan Kovačević, Başkan, EPS Elektrik Enerjisi İşçileri Sendikası, Sırbistan ve Karadağ**

Uzmanlığa sahip taşeron firmalarda ücret ve sosyal haklar genellikle iyi olmakla birlikte, yeni taşeron firmaların birçoğu, işçileri çaresiz hale getiren yüksek işsizlikten yararlanıyor. Bu firmaların ödedikleri ücretler genellikle sürekli işçilerin ücretlerinden çok daha düşük. Taşeron zincirinin değişik kademelerindeki taşeronlar genellikle emeklilik, sağlık sigortası, ölüm ya da sakatlık yardımı, hastalık ödeneği, ücretli izin, analık yardımı gibi sosyal hakları ödemekten kurtuluyorlar. Geçici ve kısmi süreli sözleşmeler yaygınlaşıyor.

**Nijerya: Taşeron işçiliği 'kölelik' gibi**

Nijerya'da petrol ve gaz endüstrisinde, taşerona uygulaması, sendikal alanda ciddi rahatsızlığa yol açacak bir düzeye varmıştır. Temmuz 2004'te, Consolidated Oil'deki taşeron işçileri, işten ayrılma koşulları üzerinde anlaşma olana kadar yöneticilerin petrol platformundan çıkmasını engellediler.

Bayelsa Eyaleti Valisi, eyleme karşı çıkmakla birlikte, çokuluslu petrol firmalarının ve onlara hizmet veren şirketlerin istihdam politikalarını "kölelikten başka bir şey değil" diyerek eleştirdi. Bu niteleme petrol sendikalarının yaklaşımını çağırıştırıyordu.

Taşeron uygulaması Shell'de en uç noktalara varmıştır. Sendikaların hesabına göre, Shell'in Nijerya'da 2000 taşeronu var ve Shell'in tesislerindeki her bir sürekli işçiye karşılık dört taşeron işçisi istihdam edilmektedir. Ve şirket hâlâ işçi çıkarmak istemektedir. 22 Haziran 2004'te, Shell'in üç işyerindeki NUPENG ve PENGASSAN sendikalarının üyeleri, şirketin istihdam ettiği işgücünü yüzde 30-40 oranında biraz daha daraltma planlarına karşı bir günlük bir uyarı grevine çıktılar.

Taşeron politikaları şirketten şirkete değişiyor, ama bütün işkolunda ciddi sorunlar var. Sendikaların baskısı üzerine, işgücü, istihdam ve petrol kaynaklarıyla ilgili federal bakanlıklar 2001 yılından beri üç sosyal tarafın katıldığı bir dizi seminer düzenledi. 2003'te, taşeron işçiliği ve geçici istihdam uygulamasının durdurulması üzerinde anlaşmaya varıldı. Sendikaların büyük tepkisine rağmen, büyük şirketler verdiği sözü tutmadı.

O zamandan beri, Shell, ELF, Chevron ve Mobil gibi şirketlerle ve bakanlıklarla toplantılar yapıldı. Toplantıların yanı sıra, işçiler taleplerini grevlerle ve milletvekillerine gönderdikleri dilekçelerle desteklediler. Sendikaların verdiği bilgilere göre, hükümet sorunun ciddiyetini ve bütün bunların sendikaların "çıkardığı gürültü"den ibaret olmadığını anlamaya başlıyor. 27 Temmuz 2004 günü yapılan üç taraflı ortak bir toplantıdan sonra kamuoyuna şu açıklama yapıldı:

"Standartların yerli yerine oturması ve bazı taşeron firmaların hileli uygulamalarının denetlenebilmesi için, asıl şirketlerin kendilerine bağlı taşeronları, ILO temel sözleşmeleri çerçevesindeki ulusal iş mevzuatına uygunluk açısından izlemesi gerekiyor."

Sendikalar, hükümeti, yabancı sermayeye "elverişli bir ortam" yaratma gerekçesiyle soruna müdahale etmeme eğiliminden vazgeçirmeye çalışıyor. İş Yasası'na göre, Federal Çalışma Bakanlığı'nın işçi simsarlarına ruhsat vermesi ve bu firmaları belli istihdam standartlarına uymaya zorlaması gerekiyor. Bunun lafı uzun süre edildi. Sendikalar ruhsat sisteminin etkin bir şekilde uygulandığını görmek istiyor.

Sendikalar ayırıcılık olarak gördüğü bu uygulamaya karşı öfkeli. Bütçe kısıtlamaları, sanayinin finansman kaynaklarının kısıtlılığı ve yolsuzluklar Nijerya'daki işgücünün geçici istihdamında bahane olarak kullanılıyor. Bu arada çokulusluların yurtdışından getirip istihdam ettiği yabancı personel ise nispeten iyi koşullarda çalışıyor.

"Bunu Afrikalıların ikinci kez köleleştirilmesi, insanlığa karşı yapılmış haksızlık olarak görüyoruz."

**L. Brown Ogbeifun, Başkan, PENGASSAN Petrol İşçileri Sendikası, Nijerya**

### **Standartlar üzerindeki etkisi**

"Şirketler taşeron sözleşmelerini 'profesyonel tedarikçi firmalarla' bağtladıklarını söylüyor... Gerçekte, birçok sözleşme ayırım gözetmeksizin vasıfsız acentalarla bağtlanıyor. Hangi faaliyeti kimin yürüteceğini belirleyecek açık kriterler yok. Birçok taşeron firmanın açık bir adresi yok ve yerlerini saptamak zor. Bazı sözleşmeler sosyal ya da politik nedenlerle yerel liderlerle bağtlanıyor ve sözleşmeler iş yasalarının ilkelerine aykırı düşüyor. Firmaların güvenilirliği ve uygulanan standartlar açısından ciddi sorunlar var.

Aslında, çoğu taşeron firma, şirketlerin politikaları sonucunda ortaya çıktı; daha önceleri yoktu. Bu taşeron firmaların işçi yönetimi konusunda bir geçmişi yok. Yeterli hizmeti sağlayacak beceri ve sermayeden yoksunlar... Bu nedenle yeterli ücret ve sosyal yardım ödeyemiyorlar...

'Asıl işveren' konumundaki büyük şirketler taşeron firmaların bağitlanan taşeron sözleşmesine uymasını sağlama yükümlülüğünü yerine getiremiyor. Bazı durumlarda, sözleşmede işçilere sağlık yardımı ve izin hakkı öngörülüyor, ama bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak bir izleme mekanizması yok."

**Peter Akpatason, NUPENG ve Edu Inyang, PENGASSAN Petrol İşçileri Sendikası, Nijerya**

Bu analizi ICEM üyesi birçok sendika paylaşıyor. Bu yeni taşeron şirketlerin 'uzman' tedarikçiler olduğu iddiaları çoğunlukla düzmece. Asıl şirketin eski yöneticilerinin kurduğu bu firmalar, şirketin kısıntıya giderek işten çıkardığı işçilerin istihdamını üstleniyor. Bu firmalar şirket yönetiminde ve işçi istihdamında deneyimsiz.

Taşeron firmalar işçilerin mevcut beceri düzeyini kullanıyor ve onlara yeni herhangi bir eğitim vermiyor. **Güney Afrika**'daki madenlerde, "bu işçilere hiçbir eğitim programı uygulanmıyor ve belli bir süre sonra işçilerin beceri düzeyleri yetersiz hale geliyor." Sendikalar taşeronların yaptığı bakım işlerini asıl şirketin kendi personelinin yeniden elden geçirmesi gerektiğini belirtiyor. Bu durumda, bir sonraki vasıflı işçi kuşağının nereden geleceği sorunu ortaya çıkıyor.

Bazı şirketler belli becerilere sahip personeli şirketten ayrılıp 'bağımsız uzman danışman' olarak küçük işletmeler halinde faaliyet göstermeye teşvik ediyor ve onlara bu konuda yardımcı oluyor. Şirketler daha sonra bu küçük firmaları taşeron olarak kullanıyor. Bu kişilerin 'kendi hesabına faaliyet gösteren serbest meslek erbabi' statüsü genellikle kuşku götürür. İşten ayrılan bu insanlar emeklilik ve diğer sosyal haklarını kaybediyorlar.

Neoliberalizmden çok çekmiş bir Latin Amerika ülkesi olan **Arjantin**'de, "yeni özelleştirilmiş elektrik şirketlerinin birçok personelinin eline bir çek verilerek işine son veriliyor. Sonra bu insanlardan oluşturulan ekiplere ödünç alet ve donanım veriliyor ve aynı kişiler dört yıllık sözleşmelerle yeniden kiralanıyor. Bunların arasında operatörler, sayaç okuyucuları ve denetçileri, onarım ekip elemanları, transformatör onarım elemanları, elektrik üretim merkezlerindeki alet onarım elemanları, havai enerji hatlarını kuran ekip elemanları ve posta personeli var."

**Jose Rigane, Genel Sekreter, Sindicato Luz & Fuerza Mar del Plata/FETERA, Arjantin**

Sık sık değişen sözleşmelerin çokluğu nedeniyle, yönetim ve personel sürekliliği sağlanamıyor. Üçüncü ya da dördüncü kademe taşeron uygulaması ise özel bir önem taşıyor. Asıl şirket hizmeti kimden alacağı konusunda zaman zaman ipin ucunu kaçıırıyor ve her şey birbirine karışıyor. Bu durumda standartların düşmesine şaşırılmamak gerekiyor.

## ISO

Birçok ICEM sektörü Uluslararası Standartlar Örgütü'nün (ISO) standartlarına tabidir. ISO'nun, 'kalite yönetimi'ne ilişkin ISO9000 ve 'çevre yönetimi'ne ilişkin ISO14000 jenerik standartlarının yanı sıra 350 kadar teknik standardı vardır.

Haziran 2004'te, ISO, 'sosyal sorumluluk' konusunda da uluslararası bir standart geliştirme kararı aldı. Bu amaçla bir Çalışma Grubu kuruldu. ISO, sendikalar dahil, bütün ilgili tarafların katkısına "ihtiyaç olduğunu" söylüyor.

'Kalite yönetimi ile ilgili ISO9000'in 4. ilkesi, "ana faaliyetlerin yönetimi konusunda sorumluluk ve hesap verme"yi öngörüyor. Açıklık olmamakla birlikte, bu ilkenin taşeronlara verilen işleri de kapsamı gerekiyor. Ne var ki, ISO'ya göre, kuruluşun standartları "binlerce tedarikçi şirketten oluşan önemli sektörlerdeki küresel tedarik zincirlerine kadar uzanıyor". ISO onaylı şirketlerle görüşmelerde, sendikalar, bunun ne ölçüde gerçekleştiğini görebilir ve sözgelimi, muhtemel taşeronların ve istihdam

acentalarının gerekli ISO standartlarına uymasında ısrar edebilir.

### 3.2 İstihdam Acentaları / İşçi Sımsarları

Bu durumda, bir şirket, belli bir süre işgücü tedarik etmesi için bir başka şirketle ticari bir sözleşme bağlar. Yılın belli dönemlerinde gerçekleştirilecek fazla üretimin gerektirdiği geçici işgücü ihtiyacını karşılamak için bu yola başvurulabilir. Bazan ise sürekli işgücünü daha uzun vadeli bir şekilde takviye etmek ya da onun yerini almak üzere başvurulabilir.

İstihdam acentaları aracılığıyla kiralanan işgücünün kullanımı ülkeden ülkeye büyük farklılık gösteriyor. Bazı ülkelerde, hayli sınırlı da olsa uzun bir süredir uygulanırken, bugün artık işçilerin istihdamında önemli bir yöntem haline geliyor. Aslında, şirketlerin doğrudan geçici işçi istihdamından istihdam acentaları aracılığıyla geçici işçi kiralamaya yöneldikleri gözleniyor.

**ABD**'de, geçici istihdam acentaları işgücünün yaklaşık yüzde 2,3'ünü, günde yaklaşık 3 milyon işçi sağlıyor. **AB**'nin sekiz ülkesinde de benzer oranlar söz konusu.

Bu arada, birçok ülkede, özellikle **Orta/Doğu Avrupa** ve **Japonya**'da, geçici istihdam acentaları çok yeni bir oluşum.

*ABD merkezli kimyasal ürün şirketi Procter and Gamble'ın 1993'te Rusya'ya gitmesinden sonra, işçilere yapılan yüklü teşvik ödemeleriyle isteğe bağlı işten ayrılmalar sonucunda, sürekli işgücü 3.500'den 600'e düştü. Yeni işçiler sürekli bir işçinin ücretinin yüzde 67'si kadar bir ücret karşılığında belirli süreli sözleşmelerle istihdam edildi. İş Yasası'nın ve toplu sözleşmelerin birçok hükmü ihlal edildi. Çok sayıda işçi mahkemelere başvurdu. Uyuşmazlık çıkarmak istemeyen 500 kadar işçi ise Manpower adlı geçici istihdam acentası aracılığıyla şirkete kiralanmaya rıza gösterdi. Yani bu işçiler artık Procter and Gamble işçilerinin sendikasına üye değildi.*

*Slovenya'da, "İşçi tedarik eden bu acentalardaki koşullar hakkında sendikaların bilgi edinmesi çok zordur... Bu acentalar bir zamanlar tamgün işi varken şimdi artık olmayan işçilerin yeniden dağıtımını yapıyor. İş konusunda çaresiz kalan bu işçiler son derece sömürülüyor."*

**Janez Justin, Başkan, KNG Federasyonu, Slovenya**

Acenta işçilerinin istihdam statüsü işçiler ve sendikalar açısından kafa karıştıracak bir durumdur. Bazı acenta işçileri 'kendi hesabına serbest çalışan' statüsündedir. Bazıları acentanın işini ikinci bir iş olarak yapmaktadır. Bazıları ise istihdam sözleşmesinin acentayla mı, yoksa yanında çalıştıkları işverenle mi olduğundan emin değildir.

Büyük istihdam acentaları (ki bunlardan bazıları çokuluslu şirketlerdir) ile yerel işçi sımsarları (ki bunların birçoğu yasallığın sınırlarında faaliyet göstermektedir) arasında ayırım yapmak yararlı olacaktır. Her biri farklı bir sendikal strateji gerektiriyor.

#### 3.2.1 Çokuluslu istihdam acentaları

Bugün kendileri çokuluslu şirket olan istihdam acentaları var. Birçok ülkede işgücü piyasasında esnekliğin artması, acentaların daha çok sektörde daha çok iş için işçi tedarik etmesi ve daha çok ülkede faaliyete geçmesi anlamına geliyor.

Sözelimi geçici istihdam acentaları **Japonya** için nispeten yenidir. Adecco acentasının verdiği bilgiye göre, acentanın iş hacmi yılda yüzde 40 dolayında büyüyor. Bu açıdan, **Orta ve Doğu Avrupa** ülkeleri için de yeni bir oluşum söz konusudur. Adecco'nun tahminlerine göre, **AB giriş sürecindeki ülkelerde** geçici

istihdam sektörü 2010 itibariyle çalışan nüfusun yüzde 2'sini bulmuş olacaktır.

Bu tür acentalar sadece ülke içinde değil, ülkeler arasında da işgücü tedarik ediyor. Sözelimi, Randstad, Batı Avrupa ülkelerine işgücü tedarik etmek üzere **Polonya**'da işçi topluyor.

<b>Geçici İstihdam Acentası</b>	<b>Küresel faaliyetler</b>	<b>Not</b>
<b>Adecco</b> İsviçre www.adecco.com	5.800 ofis 70 ülke	Küresel Haklar Anlaşması'na taraf.
<b>Manpower</b> ABD www.manpower.com	4.300 ofis 67 ülke	Yılda dünya ölçeğinde 400.000 şirkete işgücü tedarik ediyor.
<b>Vedior</b> Hollanda www.vedior.com	2.200 ofis 35 ülke	Davranış Kuralları, şirketin, “sendikalardan ve temsilcilerinden gelecek yapıcı katkılara açık” olduğunu ifade ediyor.
<b>Randstad</b> Hollanda www.randstad.com	Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da 13 ülke; 2004'te Polonya'da faaliyete geçti; Macaristan, Çekya, Slovakya + Asya'ya yayılmayı planlıyor.	Şirket Sosyal Sorumluluğu Avrupa Ağı'na üye.

Genişleyen bu faaliyet alanından yararlanan büyük ulusal şirketler de var. Bunun bir örneği **Japonya**'daki Sumitomo'dur (bkz Bölüm 4.4.2).

Büyük ulusal ya da çokuluslu istihdam acentalarına bağlı işçiyer bir dizi ülkede sendikalarca örgütlenmiş bulunuyor (bkz Bölüm 4.1.2).

### **3.2.2 Yerel işçi simsarları**

'Ekip başları', 'paravan' işbitiriciler, 'çantacı işadamları', 'ücret taşıeronları' ... İşgücü piyasasının tabanında ucuza işgücü sağlayan ve işçiler arasında bu adlarla tanınan şaibeli firmalar hep olmuştur. Öyle görünüyor ki bunlar varlığını sürdürmekle kalmıyor, artık büyük sektörlerde bile yaygınlaşıyor.

***Güney Afrika**'da madenlerde işçilerin üçüncü kişi 'işçi simsarları' eliyle kiralınması Ulusal Maden İşçileri Sendikası açısından önemli bir sorun haline gelmiş bulunuyor. Ölçek işyerinden işyerine değişimle birlikte, altın madenlerindeki yeraltı madencilerinin tümünün yüzde 10 kadarı artık işçi simsarları aracılığıyla kiralıyor.*

*Bu paravan şirketlerden bazılarının izini sürüp kim olduğunu saptamak hayli zordur. Bunların arasında, Siyahları Ekonomik Yönden Güçlendirme programından yararlanan yeni girişimciler de var. Ödedikleri ücretler genellikle çok daha düşük. Hastalık izni ya da emeklilik haklarını tanımıyorlar. Taşeron işçileri genellikle sürekli işçilerden ayrı pansiyonlarda, berbat koşullarda barınıyorlar.*

*Daha da kötüsü, işçi simsarlarının kiraladığı madencilerin genellikle işkazalarındaki sakatlanma ve ölümlerde herhangi bir sosyal hakları yok. Zaman zaman sürekli işçiler için son derece tehlikeli sayılan alanlarda kullanılıyorlar. Sakatlandıklarında ya da tehlikeli işi yapmayı reddettiklerinde işten atılıyorlar. İşçiler, yeraltındaki iş kazalarında gerçekleşen bazı ölümlerin rapor edilmediğini, cesetlerin maden kuyularından aşağıya atıldığını belirtiyorlar. Bunlardan kimilerinin "ölüm anında bir yakını bulunamayan kaçak göçmenler" olduğu anlaşılıyor."*

*İşçi simsarları sorunu Ulusal Maden İşçileri Sendikası (NUM) ile Madenciler Odası'na bağlı büyük maden şirketleri arasında ciddi kapışmalara neden olmuştur. 1996 tarihli Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na göre, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasından esas olarak taşeron değil, maden sahibi sorumludur. NUM, ayrıca, Madenciler Odası ile bir dizi sözleşme bağlamıştır. Bunlardan 2003 tarihli sonuncusuna göre:*

- 8.1 *Asıl işveren iş sağlığı ve güvenliği standartlarının uygulanması ve bu alanda yapılacak eğitim konusunda taşeron firmaların eylemlerinden sorumludur.*
- 8.2 *Teklifler, taşeronların, altın madeni işkolundaki işverenlerce sağlananlara benzer sağlık, ölüm ve emeklilik sosyal yardımlarını sağlayacağı taahhüdünde bulunmalarını gerektirecektir.*

*Bununla birlikte maden sahipleri sendikalara danışmadan taşeron sözleşmeleri bağtılamaya devam ediyorlar ve taşeronların iş sağlığı ve güvenliği ihlallerinden tümüyle sorumlu tutulmuyorlar. Sendika bütün taşeronlara ve işçi simsarlarına faaliyet izni verecek bir organın kurulmasını istiyor, fakat Madenciler Odası şimdiye kadar buna ısrarla karşı çıktı. Sendika, ayrıca, altın ve kömür madenciliği işkolunda daha fazla sayıda işvereni kapsayacak bir Toplu Pazarlık Konseyi kurulması için çaba harcıyor. Son olarak, NUM, taşeron işçilerine yönelik bir örgütlenme politikası kabul etti (bkz Bölüm 4.4.1).*

### **3.3 Geçici Sözleşmeli İşçilik**

- **Belirli İş:** sözelimi, bir inşaat projesi.
- **Belirli Süre:** zaman yönünden belirlenmiş kısa süreli sözleşmeler.

Özellikle kısa süreli sözleşmelerle geçici işçi istihdamındaki artıştan birçok ICEM sendikası kaygı duyuyor. Sendikaların verdiği bilgiler bu uygulamanın her tür işveren arasında -asıl şirketler, taşeronlar, alt-taşeronlar, istihdam acentaları ve işçi simsarları- yaygınlaştığını gösteriyor.

Geçici işçiler daha düşük ücret, daha az sosyal yardım ve daha yetersiz eğitim alıyorlar. Bununla birlikte, aynı üretim hattında sürekli işçilerle yan yana çalışabiliyorlar. Buna genellikle plastik ürünleri, kozmetik ya da cam ürünleri gibi tüketiciye yönelik işkollarında rastlanıyor.

Çoğu ülkede, geçici işçi istihdamını düzenleyen yasalar var. Ne var ki, sendikaların verdiği bilgilere göre, işverenler yasaların öngördüğü sınırlamaları çeşitli yöntemlerle dolanmaktadır. Yasanın bir işçinin sürekli statüye geçmeden önce azami bir süre kesintisiz çalışmasını öngördüğü durumlarda, işverenler bazan birkaç günlük bir aradan sonra işçiyi yeniden işe alarak veya aynı iş için bir başka işçiyi işe alarak bu yasa hükmünü

dolanmaktadır. Eğer yasa azami süreyi iş için öngörüyorsa, o zaman da işin geçiciliğini korumak için işe yeni bir isim verilmektedir. Bu suretle, işçiler birbirini izleyen zincirleme kısa süreli sözleşmelerle yıllarca çalıştırılmaktadır.

Geçici çalışmayı maskeleyenin şu yolları da vardır:

- **'Öğrenci stajyer istihdamı'**: Sözelimi rutin laboratuvar analizi ya da büro veya depo işlerini yapmak üzere, düşük ücretle ve gerekli eğitim verilmeden öğrenciler istihdam edilmektedir.
- **'Deneme süresine tabi personel'**: Genellikle 'deneme' süresinin sonunda sürekli bir işte istihdam edilme ihtimali azdır ve fesih tazminatı verilmez.
- **'Mevsimlik' iş**: ICEM işkollarında belli işler gerçekten mevsimlidir. Sözelimi petrol arama çalışması kışın yapılamaz. Ne var ki, bu, aslında sürekli istihdamı gerektiren birtakım işlerin muvazaayla geçici sayılmasını maskeleyen için de kullanılabilir. Kozmetik, cam ve boya sektörlerinde tüketici talebini karşılamaya yönelik işlerde durum budur.

Bazı sendikalar, şirketin üretimi sürdürmesine yardımcı olacaksa, geçici işçi istihdamını kabul etmektedir. Sendikaların geçici işçiler için örgütlenme ya da toplu sözleşme yapmaması halinde, bunun tehlikeleri vardır.

*Macaristan'da, dünyaca ünlü Zsolnay seramik fabrikasındaki kadın işçiler çalışma ortamındaki zehirli boyalardan korunmak için ek analık izni kullanırlar. Şirket kadın işçilerden bazılarını bu nedenle işten çıkardı, ama daha sonra onları geçici sözleşmelerle tekrar işe aldı. Talep artışıyla baş edebilmek için emekli işçilerin kısa sürelerle yeniden işe çağırılması sendikaya makul görüldü. Sendika işverenin bu uygulamayı sürdüreceğini beklemiyordu. Şimdi sendika işverenin bir işgücü havuzu oluşturmasından korkuyor. Böylece, piyasada talep düşüşü halinde işçileri işten çıkarabilecek, artış halinde ise yeniden işe alabilecek. Sendikanın bağıttığı toplu sözleşme sadece sürekli işçilerden söz ediyor. Bu nedenle, kısa süreli sözleşmeyle istihdam edilen işçiler sözleşmenin kapsamı dışında kalıyor.*

### 3.4 Süreksiz çalışmanın diğer biçimleri

İşverenin işçileri sürekli işçi kadrosuna katmadan istihdam etmesinin birçok başka yolu da var. Bu yöntemler hem taşeron hem de geçici iş sözleşmeleriyle iç içe uygulanıyor. ICEM işkollarındaki 'geçici işçileşme'nin eksiksiz bir görünümünü vermek için bu yöntemlere de değinilmesi gerekiyor:

- **'Doğrudan kiralama'**: **Nigeria**'da Shell, kendisinin işe aldığı ve ücretini ödediği, ama "Shell işçisi" saymadığı işçiler için bu terimi geliştirdi. Bu kesimler emeklilik haklarından yoksundur ve diğer sosyal hakları sınırlı tutulmuştur. Birçok mühendis, itfaiyeci ve sağlık personeli bu statüde istihdam edilmiştir. Sendikanın baskıları sonucunda şirket bu terimi kullanmayı bıraktı.
- **Çağrı üzerine çalışma**: **Türkiye**'de İş Yasası'nda yer alan bir hüküm 'çağrı üzerine' çalışmaya izin veriyor. Pirelli lastik fabrikasında bakım mühendisleri taşeron aracılığıyla bu esas çerçevesinde istihdam ediliyor. Yasa, çalışmak üzere çağrılın ya da çağrılmasın, işçiye haftada en az 20 saat karşılığı ücret ödenmesini öngörüyor. Ama işçiler yarın ne olacaklarını bilmiyorlar ve bir taşerondan diğerine aktarılabilirler mümkün.
- **'Serbest çalışan danışmanlar'**: İşçiler muvazaayla 'serbest çalışıyormuş gibi' gösteriliyor. Sözelimi birçok kamyon şoförü işten ayrılmaya teşvik ediliyor ve işten ayrılan her bir şoföre kendi kamyonunu satın alacak kredi sağlanıyor.

## 4. ICEM Sendikalarının Taşeron İşçiliğine Yaklaşımları

"Şirketlerin kapıyı aralamasına gereğinden fazla izin verdiğimiz kanısındayım. Biz başka günlük işlerle uğraşıyorduk ve yerel/şube örgütlerimiz 'bu rutinin dışında kaldıkları sürece' konu üzerinde kafa yormaya yöneldi..."

**Jim Hickenbotham, Genel Başkan Yardımcısı, Çimento, Kireç, Alçıtaşı ve İlgili İşkolları İşçileri Bölümü, ABD Kazancılar Sendikası**

Bazı sendikalar bugün, uzmanlık gerektiren işlerin taşeron verilmesini kabul ettikleri ve temizlik/yemek tedariki işleri taşeron verildiğinde pek bir şey yapmadıkları için, işverenler faaliyetlerini 'asli' işleriyle sınırladıkları ve diğer işleri taşeron verdikleri zaman çok yavaş tepki verdiklerini düşünüyorlar.

Üye kaybetme ve çoğunlukla kadınlardan oluşan söz konusu işçilerin istihdam standartlarının düşmesi ihtimaline rağmen, birçok sendika temizlik ve yemek tedariki işlerinin taşeron verilmesini kabul etti. Bazıları ise bazı nedenlerle taşeronların işyerinde faaliyetine rıza gösterdi:

"Bazı taşeronlara rıza gösterdik, çünkü üyelerimizin yapmak istemediği işler vardı. Sorunun üzerinde durmadık ve şimdi uygulama operatörlere kadar uzanmış durumda."

**Jim Pannell, Başkan Yardımcısı, PACE, ABD**

Taşeron işçiliğinin ve acenta istihdamının bugün kazandığı yaygınlık sendikaları birçok sorunla karşı karşıya bırakıyor. Bu sorunlardan bazıları şunlar:

- O kadar çok taşeron ya da istihdam acentası devreye giriyor ki sendikanın her biriyle sözleşme bağlatması imkânsız.
- Aslında kimin sorumlu ya da yetkili olduğu konusunda sendikalar oyalanıyor: "Taşeronlar madenin sahibi izin vermedikçe örgütlenemeyeceğimizi söylüyorlar. Maden sahibi ise 'Onlar benim işçilerim değil' diyor."
- Sendikaların taşeronla sözleşme bağlatması halinde bile, genellikle olduğu üzere, taşeron değiştiğinde, müzakerelerin yeniden başlaması gerekiyor.
- Tek tek işçiler daha sık değişiyor; bu nedenle, taşeron işçilerini sendikaya üye yapmak ve sendikada tutmak zor.
- Sürekli işçiler işyerindeki taşeron işçilerini tehdit, hatta hasım olarak görüyorlar, kendilerinin yerini alacaklarını ya da çalışma koşullarını kötüleştirceklerini düşünüyorlar.
- Taşeron işçileri iş kaygısındalar, sürekli işçi statüsüne geçme beklentisi içindeler. Bu nedenle, işverenin sendikalarla temas kurmama yönündeki tehdit ve uyarılarına duyarlı kalıyorlar.

Bazı sendikalara bu sorunlar aşılamazmış gibi geliyor. Özellikle sendika üyelerinin işyerine gelen taşeron işçilerine karşı olumsuz bir tutum takınmaları halinde, bu, taşeron işçiliğinin yasaklanmasına yönelik bir sendikal politikaya dönüşebilir.

Bazı sendikalar bunun gerçekçi bir politika olmadığı ve başarısızlığa uğrayabileceği kanısında. Bazı sendikalar ise taşeron işçiliğini ve süresiz istihdamı kabul ediyor. Esneklik esasına göre çalışmayı tercih eden işçiler bulunduğunu biliyorlar. Aile sorumluluğu bulunan kadınlar, gençler ve emekliler genellikle yaşamlarına uygun düşecek işlerde çalışma eğilimindedir. Ayrıca, birçok işçi, bazan kısa bir zaman dilimi içinde, farklı istihdam statüleri arasında gidip geliyor. Bu işçi kesimlerinin örgütlenmemesi sendikalar açısından potansiyel kayıptır.

Elbette birçok işçi, yüksek işsizlik nedeniyle, 'hiç olmamasından daha iyidir' anlayışıyla güvencesiz işleri kabul ediyor. Birçok sendika işçi sınıfının sadece görece 'seçkin' bir kesiminin değil, güvencesiz/yoksul kesimlerinin de temsilini üstlenmiştir. Bu nedendir ki bu sendikalar bir yandan çok çeşitli istihdam ilişkilerini kabul ederken, işçileri koruyacak sözleşmeler ve yasa değişiklikleri sağlamak için de mücadele etmişlerdir.

Üstelik, taşeron işçiliğine karşı olma politikasının sendikaların lehine olmadığı görülüyor. İşverenler işçileri

sürekli işgücünün dışına sürdükçe, sendikaların üye sayısı ve aidat geliri düşüyor. Sendikalar işçilerin sadece bir kesimini temsil eder hale gelebilir, insan ve maddi kaynakları bakımından güçsüzleşebilir ve işçilerin temsilcisi olarak politik rolünü kaybedebilir.

Ne var ki, göreceğimiz gibi, bazı sendikalar aktif müdahaleci (proaktif) bir tutum takınıyor:

- Taşeron sözleşmelerinin kapsamını sınırlayan toplu sözleşmeler var.
- Bazı sendikalar taşeron işçilerini örgütlenme konusunda yeni girişimlerde bulunuyor.
- Bazı sendikalar 'süreksiz' işçilere yasal koruma sağlamak için çetin bir mücadele veriyor.
- Bazıları taşeron işçilerinin çalışma koşullarından kimin sorumlu olduğunu belirlemek için mahkemelere başvuruyor.
- Sınırlı sayıda sendika taşeron anlaşmaları bağtlanmadan önce müdahale etme hakkını kazanıyor.
- Yine az sayıda sendika, taşeron işçiliğinin işletme açısından pek verimli olmadığı konusunda işvereni ikna ediyor ve işçilerin tekrar sürekli işgücününün kapsamına alınmasını sağlıyor.

Bazı sendikalar inkârcı politikalardan düzenleyici politikalara yöneliyor. Bu sendikalar artık süreksiz işçilerin örgütlenmesini destekliyor ve güvencesiz istihdamın yasa ve toplu sözleşmelerle düzenlenmesine aktif olarak katılıyor.

Bu bölümde, ICEM sendikalarının taşeron işçiliğinin üstesinden gelmek için benimsediği çeşitli stratejiler gözden geçiriliyor.

#### ***İkili bir strateji için öneriler***

**Savunmacı strateji:** Taşeron işçiliğinin ve geçici işçiliğın belli türlerine, özellikle şu iki türüne karşı çıkmak:

- 'çağrı üzerine' çalışma ve bir günlük sözleşmeler.
- muvazaalı 'kendi hesabına çalışma': eski işçiler aynı şirkete geri döner, ama artık kendi istihdam giderlerini üstlenir.

**Aktif müdahaleci strateji:** Esnek çalışmanın bazı türlerinden (sözgelimi ileri derecede uzmanlık gerektiren çalışma) kaçınmak mümkün değildir. Bu stratejiye göre:

- Bağtlanan toplu sözleşmeler sadece tamgün çalışan işçilerin haklarını düzenlemez; onlara tanınan hakların, eşit sosyal ve sendikal haklar dahil, tüm işçilere (taşeron işçileri ve geçici işçiler dahil) tanınmasını öngörür.
- Sendika, şirketin varlığını sürdürmesi için gereken düzenli işlerin asgari ve azami sayısını analiz ve müzakere eder. Düzenli işçiler, ücretlerini, vasıflarını, eğitimlerini ve çalışma saatlerini güvence altına alan sözleşmelerle korunmalıdır.
- Sendika sadece sürekli işçileri değil, işyerindeki tüm işçileri savunur ve hepsinden sorumludur. Asıl şirketteki ve taşeron firmalardaki sendikalar arasında koordinasyonu sağlar.

**Paul Lootens, Federal Sekreter FGTB, Belçika, ICEM seminer, Brüksel, 28 Mayıs 2004**

## **4.1 Toplu Sözleşme**

Sendikal stratejiler elbette işverenlerin nitelik farklılığını yansıtır. Bunun kapsamına taşeron veya işçi tedarikçisi firmanın türü ve bu firmaların kontrolünü devletin ne ölçüde yaptığı gibi faktörler girer.

#### 4.1.1 Asıl Şirketler

Asıl şirketin, taşeron verilmiş olanlar da dahil, bütün faaliyetlerinden nihai olarak sorumlu olması ilkesi **Brezilya, Türkiye, Güney Afrika ve Avrupa Birliği**'nde yürürlükteki mevzuatta öngörülmüştür.

*Avrupa'da, geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir yönergeye göre (bkz Bölüm 4.3), taşeron hizmetlerinden yararlanan şirketler, taşeron işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinden, bilgilendirilmesi ve eğitiminden tümüyle sorumludur. Yönerge, ayrıca, taşeron işçilerinin ve geçici işçilerin bilgi alma, eğitim, sağlık hizmetlerinden yararlanma haklarını da öngörmektedir.*

*Yine Avrupa'da, kimya sektöründe, işveren federasyonları ile EMCEF arasında isteğe bağlı '**Üçlü Sorumluluk**' anlaşması vardır. Buna göre, taşeron firmalar, iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyacaklarını belirten bir belge edinmek zorundadır.*

Ne var ki, nispeten güçlü sendikalar bile bu ilkeyi uygulatmakta zorlanmaktadır.

Bu, asıl şirketle yapılan toplu sözleşmelerin onun (taşeron verilmiş olanlar da dahil) bütün faaliyetlerini düzenlemesinin önemini ortaya koyuyor. Bu ise, asıl şirketi, ya taşeron işçilerini toplu sözleşme kapsamına almaya ya da sadece sendikalarla toplu sözleşmeleri olan şirketlerle taşeron ilişkisi kurmaya ikna etmek anlamına geliyor.

*"Hangi ülke veya şirket ya da istihdam acentası olursa olsun, ücretler, çalışma süresi ve emeklilik hakları konusunda en azından temel koşulların uygulanacağı bir politika oluşturmalıyız. Hangi koşulların uygulanacağı değil, hangi işverenin bu koşulları karşılayacağı tartışılmalıdır."*

**Henk van der Kolk, Başkan, FNV Bondgenoten, Hollanda**

Elbette işverenler bu konuda direniş gösteriyor.

*Türkiye'de lastik sektöründe, "Doğrudan veya dolaylı istihdam edilen bütün işçileri sözleşme kapsamına almaya çalışıyoruz... Lastik şirketleri ise bu konuda ilk uygulamayı yapan şirket olmak istemiyorlar."*

**Kemal Özkan, Örgütlenme ve Uluslararası İlişkiler Dairesi Müdürü, Lastik-İş, Türkiye**

Bu nedenle, asıl şirketlerin yönetimini ikna edebilmek için, sağlam gerekçelerin yanı sıra güçlü sendikal örgütlenme ve yönetim gerekiyor.

#### • Kazanımlar

*Kanada'da, İletişim, Enerji ve Kâğıt İşçileri Sendikası'nın (CEP) yerel örgütleri sözleşmelere bazı önemli hükümlerin girmesini sağladı. Bunu nasıl başardılar?*

*"Söylenilecek tek şey, sendikanın konunun önemini üyelerimize anlatmış olmasıdır. Bir işin taşeron verilmesinin işverenler açısından ille de maliyetin düşürülmesi demek olmadığını, bu uygulamanın üyelerimizin güvenliğini ve bütün işçilerin varlığını tehdit ettiğini vurguladık. Fabrika kadrolarının azaltılması ve sonra da işin taşeron verilmesi sonucunda dibe çeken tehlikeli bir sarmal oluşuyor, çünkü kadro kalmıyor. Şirkete bu sarmalı durdurmak istediğimizi söyledik."*

**Fred Wilson, Başkan Danışmanı, CEP, Kanada**

Rekabet maliyete dayanıyor. Bu nedenle, bazı sendikalar, süresiz işçilerin süreklilerden daha ucuza gelmemesini, iki kesimin de aynı ücreti ve sosyal hakları almasını sağlamak için örgütlenebilirse, o zaman

işverenlerin taşeron uygulamasına son verebileceği kanısındadır.

Ne var ki:

*"Deneyimlerime dayanarak söyleyebilirim ki sendikaların bütün sosyal hakları eksiksiz kazanması çok zordur, binde bir olur. Ama her şeyden önce şirketlere maliyet avantajı sağlayan şey, şirketin taşeron işçiliğini dilediği zaman devreye sokup dilediği zaman devre dışı bırakabilmesidir."*

**Fred Higgs, Genel Sekreter, ICEM**

Kimi zaman taşeron işçiliği uygulamasına işgücü rakamları üzerinde oynamak için de başvurulur (bkz Bölüm 2).

Bazı sendikalar ise karmaşık taşeron zincirlerini yönetmenin asıl şirkete getirdiği maliyeti ya da taşeronların işçilere, çevreye, vb. karşı yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde asıl şirketin maruz kalacağı mali yükü öne çıkarmaya çalışıyor. Ama bu yoldan kazanım sağlamak zor görünüyor.

***Brezilya'da, petrol sendikaları, taşeronların işçilere yönelik taahhütlerini yerine getirmemesi sonucunda devlet petrol şirketi Petrobras'ın harcadığı muazzam meblağları vurguluyor. Ayrıca sendikaların hesabına göre, Petrobras sırf taşeron sistemini yönetmek için 5.000 insan istihdam ediyor. Şimdiye kadar, şirket yönetimi, bu maliyet kalemlerini hesaplarına katmamıştır.***

*"Şirketlerin taşeron uygulamasını en iyi seçenek olarak gördüğünü biliyoruz. Maliyetler teorik olarak daha düşük. Ne var ki, bir yönetici olarak, şirket içi istihdamın, istikrarlı oluşu nedeniyle, daha kaliteli hizmet sağladığı ve bu nedenle maliyet etkinliğinin daha yüksek olduğu kanısındayım."*

**Lairton Correa de Souza, İnsan Kaynakları Yöneticisi, Petrobras**

Bu nedendir ki işin kalitesine ağırlık veren gerekçeler daha sonuç alıcı olabilir. Taşeron uygulaması ile şu sorunlar arasında neden-sonuç ilişkisi gözleniyor:

- beceri ve yeterlik düzeylerinde düşüş = üretkenlik düşüşü.
- iş sağlığı ve güvenliği standartlarında düşüş = itibar kaybı.

Bazı şirketler için, belki yönelik olduğu tüketici piyasası açısından, belki de şirketin 'sosyal/etik sorumluluk' profili açısından, itibar önemli olabilir.

#### • İş sağlığı ve güvenliği standartlarıyla bağlantı kurmak

1988'de Kuzey Denizi petrol yataklarındaki *Piper Alpha* felaketi (**UK**), 1989'da Texas Pasadena'daki *Phillips* patlaması (**US**), 1991'de Rotterdam'daki *DSM* kimya kompleksi patlaması (**Netherlands**) gibi olaylar ve birçok başka olay gösteriyor ki eğitilmiş, vasıflı, sürekli işgücünün dağıtılması, iş sağlığı ve güvenliği ve çevre standartlarında bir düşüşe yol açmaktadır.

Daha 1990'ların başlarında, **Fransa'da** yapılan incelemeler, taşeron işçilerinin düzenli işçilerden 4 ila 20 kat daha fazla kazaya uğradıklarını gösteriyordu. On yıl kadar sonra, 2001'de Toulouse'daki *AZF* tesislerinde meydana gelen muazzam patlamayla ilgili resmi soruşturma hâlâ sürüyor. Kazada ölen 30 işçiden 20'si taşeronlar tarafından istihdam ediliyordu. Sendikalar, işyerinde tam bir eğitimden geçmemiş çok sayıda taşeron işçisinin bulunmasının felakete yol açan faktörler arasında yer aldığından emin.

Güvencesiz çalışma ile İSİG standartlarının düşüklüğü arasındaki ilişkinin sistematik olduğu doğrulanmıştır. Avustralya'da araştırmacıların dünyanın değişik yerlerinden derlediği 76 inceleme raporu, güvencesiz istihdam ile (sakatlanma oranları, hastalık riski, tehlikeye maruz kalma ve işçi ile yöneticinin İSİG bilgisi bakımından) standart düşüklüğü arasındaki ilişkiyi saptıyor. Faktörlerden bazıları şunlardır:

- Teklif veren taşeron firmaları arasındaki sert rekabet düşük fiyatlı teklifler verilmesine yol açıyor; taşerona yapılan ödemenin çıkarılan işteki performansa bağlı olması ise İSİG konusunda maliyet kaygısından kaynaklanan kısıntıları teşvik ediyor.
- Taşerona verilen işler en tehlikeli işler olabiliyor.
- Taşeron firmalar yetersiz eğitim ve koruyucu donanım verme eğilimindedir.
- Taşeron işçileri birçok tesiste çalışıyorlar, bu nedenle her tesisteki donanım ve kurallara aşına olmayabilirler.
- Taşeronların sık sık değişmesi halinde, yönetimde süreklilik sağlanamıyor.
- İşçilerin geçici sözleşmelerle istihdamı nedeniyle, personelde süreklilik sağlanamıyor.
- Sürekli işçiler aşırı iş yükü altına giriyorlar ve yetersiz eğitim almış taşeron işçilerinin çalışma standartlarından kuşku duyuyorlar.
- Sendikalar taşeron işçilerini örgütleyemezlerse, işgücünün tamamının İSİG standartlarının iyileştirilmesine katkısı çok daha zayıf olur.

Ayrıca, taşeron işçileriyle ilgili iş kazalarının bildiriminin eksiksiz bir şekilde yapılmadığı da biliniyor. Taşeronlar, iş kazası oranının yüksekliğinin gelecekte iş alamalarına yol açmasından kaygı duyuyorlar.

Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği olaylarında kabahati 'yetersiz iletişim'de ya da bireylerin kusurunda bulan analizler için özünü (yani taşeron hiyerarşisindeki güç ilişkilerinin, sorumluluğu asıl şirketlerin taşıması gerektiği anlamına geldiğini) es geçmektedir.

- **Taşeron uygulamasının sınırlanması**

Taşerona iş vermeyi frenleyen hükümlerin toplu sözleşmeye girmesini sağlamak mümkündür.

**Türkiye'de Kristal-İş Sendikası'nın Cam İşverenleri Sendikası'yla yaptığı toplu sözleşmede sürekli işlerin taşerona verilmesine izin vermeyen bir hüküm vardır:**

*"Yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılmaz. Belirli süreli tevsî, montaj ve fırın tamiri işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süresiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz."*

*Bu sözleşme maddesi Türkiye'de tek örnektir. Şişecam işvereni bu hükmün sözleşmeden çıkarılması için büyük çaba harcamaktadır. İşyerine taşeron işçisi almak yerine, paketleme işi fabrikaların dışındaki taşeron firmalarına veriliyor. Kristal-İş'in yetkili olmadığı Eskişehir'deki yeni bir fabrikada işveren 600 süresiz işçi aldı. 2003'te bu büyük bir uyuşmazlığa yol açtı. Kristal-İş işyerinde hem sürekli hem süresiz işçileri örgütledi. 300 sürekli işçi işten atıldı. Ama öbür 13 Şişecam fabrikasındaki sendikacı işçilerin dayanışmasının yanı sıra gerçekleştirilen protesto eylemleri sonucunda kısmi bir zafer kazanıldı. 'Süresiz' işçilerin istihdam statüsüyle ilgili dava bu raporun yazımı sırasında mahkemede sürüyordu. (Sendikal örgütlenme taktikleri konusunda daha fazla bilgi için bkz Bölüm 4.4.1.)*

**Kanada'da, İletişim, Enerji ve Kâğıt İşçileri Sendikası'nın (CEP) yerel örgütleri taşeron uygulamasına karşı sürekli işçileri koruyan birçok sözleşme bağtılamıştır. Üstelik, asıl şirketler, taşeron sözleşmelerini imzalamadan önce sendikayla görüşmek zorundadır. Sözgelimi, Abitibi-Consolidated adlı kâğıt şirketiyle Temmuz 2004'te yapılan bir sözleşmede şu öngörülmüyor:**

*"Şirket taşeron uygulamasıyla düzenli işçileri işten çıkarma amacını taşımamaktadır. Üstelik, şirket sendikayla her düzeyde (ulusal, bölgesel, yerel) birlikte çalışmayı, ... özellikle işi taşerona verme planının iletilmesini ve yapılacak işin gözden geçirilmesini sağlamayı taahhüt eder. Yerel düzeyde,*

acil durumlar dışında, yapılacak görüşmeler, sendikanın işin kapsamı hakkında sorular sormasını ve şirket sözleşmeyi imzalamadan önce seçeneklere açıklık kazandırılmasını mümkün kılacaktır."

- **Önceden danışma ilkesi**

"İşçilerin sürekli kadrodan ayrılmasını sağlayacak teşvik paketlerinin -işten ayrılma tazminatı artı işiniz-önünü almak zor. Bu durumu ortaya çıkmadan önce engellemeliyiz."

**Fred Higgs, Genel Sekreter, ICEM**

"... Sendikalar, toplu sözleşmelerde, işin taşeronla verilip verilmeyeceği ve hangi taşeronla verileceği konularında şirket yönetimiyle birlikte karar verme hakkını öngörebilir."

Sendikalar, taşeronla verme konusunda karar alındıktan sonra işçileri korumaya çalışmakla yetineceklerine, karar alma sürecinde kendilerine danışılabilir ve sürece katılımları sağlanabilir. **Brezilya** ve **Kanada**'da bu uygulamanın örnekleri var.

**Kanada**'da, CEP'nin bağıtladığı bazı sözleşmelerde, taşeronla ilgili kararları görüşmek üzere ortak bir işveren-sendika komitesinin kurulması öngörülmektedir. İngiliz Kolumbiyası'nda, Campbell River'daki Elk Falls kâğıt tesislerinde Norske Canada ile bağtlanan sözleşmede şöyle bir hüküm vardır:

"Şirket fabrikadaki işin taşeron tarafından ifası konusundaki niyetini sendikaya bildirecek ve acil haller dışında, nihai karar alınmadan önce sendikaya konuyu şirketle birlikte ele alma fırsatı sağlayacaktır. Bu amaçla, bir Ortak Taşeron Komitesi kurulacak ve bu ortak forumda şirketin taşeron uygulamasıyla ilgili kararları görüşülecektir."

Şirket ile sendikanın ortak yükümlülükleri uyarınca, Komite, hem fabrika içinde hem dışında bakım işlerinde taşeron işçisi istihdamını asgariye indirmek için fabrikadaki bakım işçilerinin kullanılması yönünde tavsiyelerde bulunmak üzere üç ayda bir toplanacaktır."

Avrupa Birliği'ndeki sendikalar, bir şirkette istihdamın yapısıyla ilgili değişiklikler yapılmadan önce sendikaya danışılması ilkesini öngören 2002/14 sayılı AB yönergesinden yararlanabilir (bkz Bölüm 4.3).

- **Taşeron sözleşmeleriyle ilgili bilgiye erişme hakkı**

Sendikanın, taşeron sözleşmesi konusunda takınacağı tutumun bilgiye dayanması için, asıl şirket ile taşeron (işçi tedarikçisi) firma arasındaki sözleşmeyi görmesi gerekiyor. Taşeron firmalar genellikle asıl şirketle aralarındaki sözleşmenin çalışma standartlarının sürdürülmesine yetecek kaynağı sağlamadığını öne sürmekten hoşlanırlar. Ama genellikle sendikaların bunun doğruluğunu saptamak için sözleşmeleri görmesi engellenir.

"Büyük şirketler işçi simsarlarıyla aralarındaki sözleşmelerin içeriğinin 'ticari nedenlerle' açıklanamayacağını öne sürüyor. Ama biz belgeleri görmek istiyoruz. **Güney Afrika**'da Çalışma İlişkileri Yasası bize bilgi edinme hakkı veriyor ve biz sözleşmeleri görmek istiyoruz."

**Welile Noling, Genel Sekreter, CEPWAWU, Güney Afrika**

Sözleşmelere erişme hakkı için sendikaların mücadele vermesi gerekiyor. Bazı yerlerde bu hak yok.

"**Belçika**'da, 1996'da çıkarılan bir yasaya göre, asıl şirketlerin kendilerine bağlı taşeronlarda ISIG standartlarını sağlamasını öngören bir model oluşturduk. Bütün taşeronların sözleşmelerine bakma ve taşeron işçilerine verilen eğitim ve bilgiyi denetleme hakkına sahibiz."

**Paul Lootens, Federal Sekreter, FGTB, Belçika**

- **Gidişi tersine çevirmek**

Bazı sendikalar oluşmuş taşeron uygulamasını tersine çevirmenin neredeyse olanaksız olduğu kanısındadır. Bazıları ise bunu gerçekleştirmeye çalışıyor.

***Brezilya'da, devlet petrol şirketi Petrobras'ın taşeron uygulamasına son verilmesi talebinin gerekçeleri arasında önemli bazı kazalar baş yeri tutuyor.***

*1990'ların başlarında Petrobras'ta 60.000 işçi vardı. Bugün sadece 35.000 işçi var. Bu arada, Petrobras işletmelerindeki taşeron işçilerinin sayısı şaşırtıcı bir şekilde 117.000'e yükseldi. Bunun 30.000'i rafinerilerde. 1990'larda, şirket özelleştirmeye yönelik olarak küçülüyordu. Ama hâlâ vasıflı işçi gerektiği için, şirket yönetimi birçok eski işçiyi taşeron sözleşmesiyle yeniden istihdam ediyordu.*

*Ne var ki, 2002'de Brezilya'da hükümetin değişmesiyle, Petrobras'a yeni yöneticiler geldi. Yeni yönetim şirket üzerinde devlet kontrolünü sürdürme ve şirketin yeniden yapılanmasına sendikaların katılımını sağlama konularında daha kararlı ve istekliydi.*

*1990'ların sonlarından itibaren sendikalar iş sağlığı ve güvenliği alanına ağırlık vererek büyük iş kazalarını öne çıkarma stratejisi izlemiştir. Bu süreç içinde, dışlı ve yüksek ücretli uluslararası danışmanların görüş ve kanıtlarını çürütmek için sendikaların sıkı çalışmaları ve özgüvenlerini geliştirmeleri gerekmiştir. Şimdi şirket yönetimindeki bazı anlayışları değiştirdiklerine inanıyorlar.*

*Sendikalar işyerindeki ölümlerle ilgili veri toplamaya başladı. Bu veriler sürekli işçiler ile taşeron işçileri arasında farklılık göstermektedir. 1995'ten bu yana bütün yıllarda taşeron işçileri arasındaki ölüm oranları sürekli işçiler arasındaki oranlardan çok daha yüksektir. Petrol arama ve üretim alanında rasyo 4:1'dir.*

*Sendika bu analizi kullanarak Petrobras'ın taşeron firmalarda standartları uygulatma yükümlülüğü altına girmesini sağladı. Sendika bir ihlal saptadığında, Petrobras yönetimine ileticektir ve taşeronla bir araya geleceklerdir. 2003'te, sendika, şirket içi soruşturma kurullarına sendika temsilcileri atama hakkını elde etti. Sendika hatta bazı taşeronların ruhsatının elinden alınmasını sağladı. Kötü niyetli taşeronların devre dışı bırakılması ve sözleşmelerin kurallara uyacak taşeronlarla yapılması sendika stratejisinin gereğidir.*

*Her zaman olduğu gibi, taşeronlar sözleşme koşullarının standartları sürdürmelerine elverecek kaynağı kendilerine sağlamadığını öne sürüyorlar. Ama sendikalar bu iddianın doğruluğunu araştırıyor. Brezilya yasalarına göre, kamu işletmelerinin istihdam sözleşmeleri 'kamusal' belgelerdir, ama Petrobras yönetimi sözleşmelerdeki stratejik bilginin o belgelere erişimin sınırlanması anlamına geldiğini iddia ediyor. Sendikalar standart sözleşmeyi görebiliyor, ama son derece önemli ekleri göremiyor.*

*Sendikalar taşeronların daha etkin bir denetime tabi olmasını istemekle kalmıyor, sürekli olduğu saptanan bütün işlerin taşeronla verilmesine son verilmesini de istiyor. Bu uzak bir hedeftir ama önemli olan bir şey var ki sendikalar işgücünün bileşimi konusunda kendilerine danışılma hakkını kazanmıştır. 2004 başlarındaki ortak bir seminerde, Petrobras yönetimi, taşeronla verilmemesi gereken bazı işlerin taşeronla verildiğini itiraf etti. Şimdi öncelikle 2.500 iş -ki genellikle bakım hizmetleri alanında- iş sağlığı ve güvenliği gerekçesiyle sürekli statüye alınıyor. Böylece toplam rakam üç yıl içinde 6.000'e varmış oluyor. Sendikalar ihtiyatlı bir başlangıç olarak gördükleri bu adımlara dayanarak ilerleyecek.*

- **Küresel Çerçeve Sözleşmeler**

ICEM'in çok sayıda büyük çokuluslu şirketle imzaladığı küresel çerçeve sözleşmeler taşeron politikalarının müzakeresi bakımından önemli bir potansiyele sahip. Bazı sözleşmelerde konuyla ilgili belli hükümler yer alıyor. Norveç petrol şirketi Statoil'le imzalanan sözleşmeye göre:

*"Statoil kendisine bağlı taşeronlara ve lisans verdiği firmalara bu sözleşmeyi bildirecek ve standartlara uyulmasını teşvik edecektir."*

Mülakat yapılan birçok sendika, sözleşmelerin, şirketin standartlara uyulmasını teşvik etme taahhüdünü aşacak şekilde güçlendirilmesini istiyor. Öneriler şirketlerin şu konularda anlaşmaya yanaşması yönünde:

- Asli üretim taşeronu verilmeyecek.
- Şirket taşeronların çalışma standartlarından ve İSİG standartlarından sorumlu olmayı kabul edecek.
- Sendikalar taşeron istihdamı konusundaki karar sürecine katılma hakkına sahip olacak.

Ayrıca, izleme ve uygulamaya yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi ve etkinleştirilmesi öneriliyor:

*"Sözleşmelerin bir parçası olmak istiyoruz ve sözleşmelerin izlenmesine her tür katkıda bulunmak arzusundayız. Sözleşmelerin izlenmesine ve uygulanmasına yardımcı olmak için ... işlerliği olan bir sendika ağına ihtiyaç var."*

**Kemal Özkan, Lastik-İş, Türkiye**

**ICEM'e öneriler:**

- Küresel çerçeve sözleşmelerde yer alan hükümlere dayanılması, izleme ve uygulama yöntemlerinin etkinleştirilmesi.
- Üye örgütlerin bağıtladığı, asıl işverenin işgücünün tamamından sorumluluğunu öngören toplu sözleşmelerin 'örnek deneyim' olarak alışverişinin kolaylaştırılması.
- Taşeron uygulamasının sorumluluğunun 'Üçlü Sorumluluk' ilkesi çerçevesinde kimya işverenleriyle birlikte üstlenilmesi.

**Ulusal sendikalara öneriler:**

- Asıl şirketlerin, taşeron işçiliği de dahil, işgücünün tamamından sorumluluğu konusunda şirketlere baskı uygulanması.
- İşgücünün bileşimi konusunda müzakere ve bu bağlamda, sözleşme metinleri de dahil, gerekli bilgiye erişim hakkının ısrarla savunulması.

#### 4.1.2 Taşeronlar ve istihdam acentaları

Taşeron işçiliği ve istihdam acentaları uygulamasının yeni olduğu ülkelerde, bazı sendikalar bu uygulamanın işyerlerinde yasaklanmasını istiyor. Bazıları ise, sözgelimi **Japonya**'da ve **Güney Kore**'de, taşeron işçilerini örgütlemeye girişiyorlar (bkz Bölüm 4.4.2).

Buna karşılık, Batı Avrupa'daki sendikalar ve Karayipler'de bir sendika taşeron işçiliği konusunda uzun bir deneyime sahip; bir dizi ülkede özellikle büyük ölçekli taşeron firmaları ve acentalarla sözleşmeler bağıtlanmış bulunuyor. Sözgelimi, **Trinidad ve Tobago** ile **Norveç**'te bazı çokuluslu ve ulusal taşeron şirketlerindeki işçiler örgütleniyor (bkz Bölüm 4.4.1).

Sözgelimi **Hollanda**, **Belçika**, **Almanya** ve **İspanya**'da istihdam acentaları ile sendikalar veya federasyonlar arasında sektör düzeyinde toplu sözleşmeler var. Ayrıca, istihdam acentaları ile işkolu sendikaları arasında, sözgelimi **Britanya**'da TGWU ile *Manpower* ve *Addeco* arasında, şirket düzeyinde bağıtlanmış toplu sözleşmeler de var. Büyük acentaların genellikle işkolu düzeyindeki sendikalarla müzakere edebilecek, belli işkollarına yönelik seksiyonları var.

*"Britanya'da TGWU 1980'lerin ortalarında Manpower ile sözleşme bağıtladı. Sözleşmede Manpower'ın kadrolarına ve Manpower'ın TGWU'nun örgütlü olduğu işyerlerine kiraladığı işçilere ilişkin asgari koşullar düzenleniyor. Şirket sözleşme bağıtlamaya istekli görünüyordu. Sözleşme mevcut işgücü açısından daha kabul edilebilir olsaydı, sendika taşeron sözleşmelerine erişme hakkını elde edecekti."*

**Fred Higgs, Genel Sekreter, ICEM**

Taşeronlar ve istihdam acentaları konusunda ya da bu şirketlere karşı sendikal stratejiler konusunda sendikalar arasında uluslararası bilgi ve deneyim alışverişi henüz çok sınırlı. Buna karşılık, çokuluslu istihdam acentalarının ülkeler arasında işgücü tedariki faaliyeti giderek artıyor. Bu nedenle çokuluslu bir sendikal yaklaşım gerekiyor ve bu mümkün. Bir başka küresel federasyon, UNI da istihdam acentalarıyla ilgili olarak bu konu üzerinde çalışıyor. Bu nedenledir ki küresel federasyonlar arasında bu alanda uluslararası işbirliği potansiyeli var görünüyor.

Genel merkezi Hollanda'da bulunan *Vedior* ve *Randstad* ile Hollanda sendikası FNV Bondgenoten arasındaki toplu sözleşme, bu şirketlerle ilgili çerçeve sözleşmelerde temel olarak alınabilir.

Küçük, marjinal, hatta şüpheli taşeron ve işçi sınırlı firmalarda sendikal örgütlenme çok daha zordur. (a) Asıl işverenlerin kendilerine bağlı taşeronların standartlarından sorumlu olması, ve (b) ülke yönetimlerinin istihdam ve şirket standartlarının uygulanmasını sağlama sorumluluğu bulunması yönündeki sendikal talepler kazanılırsa, daha başarılı sonuçlar alınabilir.

Sendikaların işgücünün niteliği konusunda kendilerine danışılması hakkını kazanması halinde, taşeron anlaşmalarının sadece 'sendikalara yatkın' firmalarla yapılması olanağı vardır.

#### • İstihdam Acentalarıyla Sektör Sözleşmesi

Bugün **Hollanda**'da ülkedeki işçilerin yüzde 2,5'i geçici istihdam acentaları tarafından istihdam ediliyor. Sendikal merkez FNV ile işverenler arasında geçen çetin müzakerelerden sonra, 1997'de geçici acenta işçiliği konusunda bir yasa çıkarıldı. Bu yasa sonucunda sektör faaliyete geçti. Bugün herkes bir istihdam acentası kurabilir. Ama acenta istihdamına tabi işçileri korumaya yönelik bazı önlemler de var. Şöyle ki:

- Bir şirkete yerleştirilen geçici işçiler ilk altı ay boyunca ücretlerini, vb. istihdam acentasından alırlar. Daha sonra, şirkette kalırlarsa, o zaman yürürlükteki toplu sözleşmeye göre ödemeyi o şirket yapar.
- Üç yıl sonra ya da üç ayrı sözleşmeden sonra, geçici işçiyi, duruma göre, şirketin ya da acentanın belirli süreli olmayan sözleşme statüsüne geçirmesi gerekiyor.

Daha sonra 1999'da, FNV Bondgenoten geçici istihdam acentası sektörü için işveren örgütüyle bir toplu sözleşme bağladı. Sözleşme *Manpower*, *Vedior*, *Randstad* ve *Adecco* gibi büyük acentaları kapsıyordu. Başkan Henk van der Kolk'a göre, büyük acentalar bunun işgücü piyasasında 'önemli aktörler' olarak kabul edilmelerine yardımcı olduğu görüşündeydiler.

Bu nedenle, Hollanda'da acenta işçilerinin ancak yüzde 5'i sendikalı olmasına rağmen, bu kesim yasaya ve toplu sözleşmeye göre bazı güvencelere sahiptir. Ne var ki bu, özellikle acenta sektöründeki sözleşmenin asıl şirketlerin toplu sözleşmeleriyle ya da acenta işçileriyle ilgili diğer sektör sözleşmeleriyle nasıl bütünleşeceği konusunda karmaşık bir duruma yol açmıştır. *"Durumu basitleştirmemiz gerekiyor. Çünkü durum anlaşılabilir değilse, işçiler hangi haklara sahip olduklarını anlamayacaklardır."*

Bu arada, **Orta ve Doğu Avrupa**'da da istihdam acentaları faaliyete geçiyor. Bu acentalar bu ülkelerin sınırları içinde kalmayıp Batı Avrupa'ya da işgücü tedarik ediyor.

"Diğer ülkelerdeki sendikalarda çalışan meslektaşlarımızın istihdam acentalarında örgütlenmeleri ve toplu sözleşme müzakeresi yapmaları gerekiyor. Çok sayıda göçmen işçi aldığımız için, göçmen işçi gönderen ülkelerdeki bu tür düzenlemeler, buradaki işçilerimizin standartlarının sürdürülmesine de yardımcı olacaktır. Acenta istihdamının olmaması gerektiğini söylemekle yetinmenin bir yararı yok. Küresel federasyon UNI'da istihdam acentaları konusunda uluslararası alışveriş yapılmasına ilişkin bir tartışma başlamış bulunuyor. Batı Avrupa'daki ve Orta ve Doğu Avrupa'daki sendikalar arasında iletişim kurmak gerekiyor."

**Henk van der Kolk, Başkan, FNV Bondgenoten, Hollanda**

**ICEM'e öneriler:**

- Çokuluslu taşeronlarla ve istihdam acentalarıyla 'örnek' toplu sözleşme uygulamalarının alışverişinin kolaylaştırılması.
- Çokuluslu taşeronlarla ve istihdam acentalarıyla yapılmış küresel çerçeveli sözleşmelerin, mümkünse diğer küresel federasyonlarla birlikte incelenmesi.
- Çokuluslu taşeron firmalarında ve istihdam acentalarında şirket ağları kurulmasının olanakları üzerinde kafa yorulması.

**Üye sendikalara öneriler:**

- Çokuluslu taşeron şirketlerinde ve istihdam acentalarında örgütlenmenin ve toplu sözleşme yapmanın hedeflenmesi.
- Asıl şirketle yasal düzenlemelere veya toplu sözleşmelere uygun taşeron sözleşmeleri yapılmasının olanakları üzerinde kafa yorulması.

## 4.2 Devletler ve Yasalar

"Hükümete dedik ki: 'Bu sorun bir saatli bomba gibi. İşçilerin uzun vadeli güvencesi yok ve hükümetin sorunu olacak bu; bedeli onların cebinden çıkacak.'"

**Welile Noling, Genel Sekreter, CEPWAWU, Güney Afrika**

"Hükümete dedik ki: 'Bir ter atölyesi ekonomisi mi istiyorsunuz, yoksa 'insana yakışır çalışma' felsefesi mi?'"

**Prince William Ankrah, Genel Sekreter Vekili, Gana Maden İşçileri Sendikası**

Bütün dünyada, devletler istihdam mevzuatını gözden geçiriyor, özellikle işverenlerin ve uluslararası finans kurumlarının işgücü esnekliğini artırma yönündeki baskılarına yanıt veriyor.

Ayrıntıda değişiklik gösterse de, işgücü piyasası genelde, 'asli' işlerin taşeronla verilmesine getirilen kısıtlamalarla da olsa, taşeron ve acenta istihdamına açılmış bulunuyor. Zaman zaman taşeron işçilerinin toplu sözleşme kapsamına nasıl alınacağı konusunda koşullar içeren hükümlere rastlanıyor. Önceleri izin verilmeyen belirli süreli sözleşmelere, süresi ve sayısı koşullara bağlanarak, izin veriliyor. Büyük bir çeşitlilik var. Geçici istihdam biçimleri konusunda en fazla koruma şu ülkelerde: Türkiye, Meksika, İspanya, Yunanistan, Fransa, Norveç, Belçika, İtalya ve Finlandiya. En az koruma ise şu ülkelerde: ABD, Kanada, Britanya, İrlanda, Çekya, Slovakya ve Avustralya.

Ayrıca, taşeron işçiliğinin uygulandığı yerlerde istihdamdan ve standartlardan hukuken kimin sorumlu olacağı konusunda da yasalar büyük çeşitlilik gösteriyor. Sözgelimi **Filipinler**'de, taşeron firması değil de asıl şirket hukuken işveren sayılıyor.

Ne var ki sendikalar işverenlerin yasal sorumluluktan ceza görmeksizin kaçabildiklerini ısrarla belirtiyor. Sendikalar yasanın etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için mücadele ediyor. Birçok devlet ekonominin işleyişini 'piyasa'ya bırakmaya hazır. Bir şirketin 'asli' işlerinin tam olarak ne olduğu ve taşeron nasıl verileceği ticari bir konu olarak genellikle şirketlerin kendi kararına bırakılıyor. Birçok devlet bu gelişmenin ne kadar yıkıcı ve tehlikeli olduğunu görmezden geliyor. Şöyle ki:

- Daha fazla işin geçicileşmesi ve daha fazla işçinin emeklilik, ölüm yardımı, analık yardımı, vb. gibi sosyal haklardan yoksun kalması sonucunda yoksulluk ve güvencesizlik artıyor; yük işverenlerden alınıp işçiler ile onların ailelerinin ve bir de devletlerin sırtına yıkılıyor.
- Taşeron uygulaması sanayinin kalitesinde yetersizliğe yol açıyor: Eğitim standartlarının düşmesi ve kariyer olanaklarının kısıtlanması işgücünün motivasyonunu ve üretkenliği düşürüyor.
- İş sağlığı ve güvenliği standartlarındaki düşüşün ve çevresel tehlikelerdeki artışın faturasını devletlerin ödemek zorunda kalacağı anlaşılıyor.
- Sendikaların güçsüzleşmesi sonucunda sosyal diyalog zayıflıyor. Bu ise politik rahatsızlığın artmasına yol açıyor.

Devletlerin özellikle toplu pazarlığın son derece zor olduğu 'gecekondu' ya da paravan taşeron firmaları ve istihdam acentalarını düzenlemek için çok daha fazla çaba harcaması gerekiyor.

**Güney Afrika hükümetine şöyle bir öneri yapılmıştır: "...Ancak vergi amacıyla ve iş yasası açısından tescil edilmiş işgücü samsarı firmalara faaliyet izni verilmelidir. Bu kurala uymayan bir işgücü samsarıyla istihdam ilişkisi kuran her şirket ağır para cezasına çarptırılabilir."**

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği hayati bir konu olduğu için, hükümetlerin resmi İSİG kuruluşlarının yürürlükteki standartları uygulamasını sağlaması gerekiyor. Bu kuruluşlar çeşitli istihdam biçimleri arasında farklılık gösteren ölüm, sakatlık ve hastalık verilerini derlemelidir. Bu bazı ülkelerde, sözcüğü ABD'de maden sektöründe yapılıyor, ama birçok başka yerde yapılmıyor.

Birçok hükümetin istihdam kurallarını uygulatmada yetersiz kalması ya da isteksizlik göstermesi, sendikaların işverenlerle doğrudan toplu sözleşme müzakeresi yapmasının önemini gösteriyor.

#### **ICEM'e öneriler:**

- Ülke yasalarındaki hükümler ve gerekçeleri konusundaki örnek uygulamalarla ilgili bilgi ve deneyim alışverişinin kolaylaştırılması.

#### **Üye sendikalara öneriler:**

- Taşeron işçiliğinin 'sürdürülebilir' gelişme üzerindeki ekonomik, politik, sosyal ve çevresel etkileri konusunda hükümetler nezdinde lobi yapılması.
- Hükümetlerin standartlara uygun olmayan taşeronları ve işgücü samsarlarını düzenlemesine yönelik baskının artırılması.
- Resmi İSİG kuruluşlarına çeşitli istihdam biçimleriyle ilgili veri toplaması için baskı uygulanması.
- Sendikaların taşeron/acentaların üstesinden gelmesini sağlamak için mevzuat ve politikaların (sözcüğü isteğe bağlı emeklilik sistemlerinin ve teşvik paketlerinin) incelenmesi.

### **4.3 Uluslararası Düzey**

Mülakatlarda bazı ICEM sendikalarının güvencesiz istihdam biçimlerine karşı uluslararası düzeyde daha fazla koruma sağlanmasına umut bağladıkları gözlemlendi.

### • Uluslararası Çalışma Örgütü

ILO'nun son yıllardaki çalışmalarına 'İnsana Yakışır Çalışma' kavramı hâkim. Bu raporda ele alınan birçok örneğin bu kavrama aykırı olduğu açık.

1990'ların ortalarında ILO taşeron işçiliği üzerine bir sözleşmeyi görüştü. Fakat 1997 ve 1998'deki ILO Konferanslarında işverenlerin esnekliği artırma talepleri ile sendikaların işçileri daha adil ve etkin bir şekilde koruma talepleri arasında uzlaşma sağlanamadı. 2003'teki ILO Konferansına konuyla ilgili önemli bir araştırma raporu sunuldu.

Şimdi ILO konuyu yeniden tanımlamış bulunuyor. ILO artık, terimin değişik yerlerde farklı anlamlar taşıması nedeniyle, 'taşeron işçiliği'nden söz etmiyor. Ayrıca, işverenin açıkça tanımlamadığı birçok çalışma biçimi var: birçok istihdam ilişkisi 'belirsiz', 'gizli' ya da 'üç taraflı'. Bu durum, belirli bir işverene bağlı işçilere yönelik uluslararası ve ulusal koruma standartlarının dışında kalan işçileri ilgilendiriyor.

Bu nedendir ki ILO artık 'istihdam ilişkisi' üzerinde çalışıyor. 2006'da yapılacak 94. ILO Konferansında görüşülmek üzere İstihdam İlişkisi Hakkında Bir Tavsiye Kararı taslağı hazırlanıyor. Elbette ILO'nun tavsiye kararları, ILO üyesi ülkelerin yasalarına girmesi gereken ILO sözleşmelerinden daha az ağırlık taşıyor.

Öte yandan, ICEM geçici istihdam ve taşeron işçiliği konularını diğer ILO forumlarında gündeme getiriyor. Sözelimi, madencilik sektöründe istihdam, çalışma süresi ve eğitim konusunda 2002'de yapılan üç taraflı toplantının gündemi taşeron işçiliği konusunu da kapsıyordu. Kömür madenlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kuralların gözden geçirilmesine ilişkin bir öneri var ve bu konuda ilerleme kaydedilirse, bu çalışmanın kapsamına taşeron işçiliğinin de alınması gerekiyor. Kimya sektöründe de benzer çalışmaların yapılması gerekecek.

ILO'nun çıkardığı 'Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika Konusundaki İlkeler Hakkında Üçlü Bildirge', şirketlerin kendilerine bağlı taşeron firmalarında (tedarikçi firmalarda) standartları sürdürme yükümlülüğüne herhangi bir atf içermiyor.

### • Avrupa Birliği

1980'lerin başlarından 1989 Sosyal Şart'ına, oradan 1997 Sosyal Şart'ına kadar ve daha sonra, AB'de 'atipik' işçiler adı verilen kesimin korunması konusunda girişimler olmuştur. Şöyle ki:

1. 91/383 sayılı yönerge belirli süreli sözleşmeyle ya da acenta aracılığıyla istihdam edilen işçilerin eğitim ve İSİG standartlarıyla ilgilidir.
2. 97/81 sayılı yönerge kısmi süreli işçilerin haklarını düzenliyor.
3. Belirli süreli sözleşmelerle ilgili 99/70 sayılı yönerge sözleşme sayısı, zamanı ve süresini düzenliyor.
4. 2001/23 sayılı yönerge işverenin işçilerin işini bir başka işverene devretmesi halinde işçilerin haklarını düzenliyor.

Mart 2000'deki Lizbon Zirvesi'nden sonra, AB'nin kabul ettiği 'kaliteli istihdam'ın geliştirilmesi politikası, ".. sadece işçilerin refahı açısından değil, istihdam düzeylerinin yukarıya çekilmesi ve sosyal içerilmenin (inclusion) gelişmesi açısından da" önemli görülüyor."

Ne var ki, bunu geçici acenta işçileri için uygulamaya koyma girişimleri sonuçsuz kaldı. Geçici acenta işçilerinin çalışma koşullarıyla ilgili bir AB yönergesi tasarısı 2003 başlarında AB Bakanlar Konseyi'nde birkaç nüfuzlu üye devlet tarafından engellendi. Bu üye devletler, sözelimi, acenta işçilerinin taşeron kullanan şirketteki sürekli işçilerle eşit ücret alması gerektiği ilkesini kabul etmedi. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) süreci işletmek için üye devletlere baskı yapıyor. ETUC'un deyişiyle, Avrupa'da

sınır ötesi çalışmanın artış göstermesi nedeniyle de geçici acenta çalışması konusunda Avrupa ölçeğinde bir düzenleyici hukuksal çerçeve gerekiyor. Bugüne kadar bir ilerleme belirtisi yok.

Ne var ki sendikalar açısından 2002/14 sayılı yönergeyi kullanma olanağı vardır. Bu yönerge, bir şirkette istihdam yapısıyla ilgili değişiklikler konusunda, “*özellikle istihdam tehdit altında olduğunda*” işçi temsilcilerine bilgi ve danışma hakları sağlıyor.

- **OECD**

Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü (OECD) sanayileşmiş ülkelerdeki üye devletleri yaratılan istihdamı iş güvencesi ile dengelemek için daha fazla çaba harcamaya, yürürlükteki kuralları daha iyi uygulamaya ve iş teftişini etkinleştirmeye çağırıyor. OECD 2006'da bakanlara gelen önerileri dikkate alarak 'İstihdam Stratejisi'ni yeniden değerlendiriyor.

OECD Sendika Danışma Kurulu (TUAC) hükümetleri 'kaliteli istihdam'a ağırlık vermeye ve 'taşeronla verme' süreci başlamadan önce işletmeler ile sendikaların görüşmesini sağlamaya çağırıyor.

'OECD Şirket Yönetimi İlkeleri'nde şirketlerin kendilerine bağlı taşeron firmalarda standartların korunmasını sağlama yükümlülüğüne doğrudan atıf yok. Ne var ki, Çokuluslu Şirketlerle İlgili İlkeler (Haziran 2000'de gözden geçirilmiş metin) çalışma ve İSİG standartlarını öngörüyor ve belgenin 10. maddesinde, şirketlerin, “*Tedarikçiler ve taşeronlar dahil, iş ilişkisi kurduğu tarafları, elverdiğince, 'İlkeler'e uygun şirket davranış kurallarını uygulamaları konusunda teşvik etmesi gerektiğini belirtiyor.*”

- **Dünya Bankası**

Gündeminde 'yoksulluğa karşı mücadele' yer almasına rağmen, Dünya Bankası, yoksul toplumların yararına olmayan projeleri desteklemesi nedeniyle ağır bir şekilde eleştirilmiştir. Sözelimi istihdam konusunda DB son zamanlarda, gelişmekte olan ülkelere, istihdamla ilgili mevzuatın kapsamını daraltmasını ve toplu sözleşmelerin yerini işverenler ile işçiler arasında “serbest iradeyle” yapılan sözleşmelerin almasını tavsiye etmiştir. Rusya kömür sektörüne ve Zambiya bakır sektörüne verilen DB kredileri, “*bu sektörler piyasa ekonomisine açıldığı için esas olarak tasarruf programlarının finansmanında*” kullanılmıştır. ICEM üyesi birçok sendika kendi ülkelerinde güvencesiz istihdamın tırmanmasında Dünya Bankası'nın rolünü doğruluyor.

Dünya Bankası'nın petrol/gaz ve maden sektöründeki faaliyetleriyle ilgili son değerlendirme raporuna, ICEM'in de aralarında yer aldığı çeşitli örgütler katkıda bulundu. Bu örgütler sürdürülebilir gelişmenin öne çıkarılması gerektiğini belirttiler. Bu yaklaşım çerçevesinde, Dünya Bankası'ndan destek alan bütün projelerde temel çalışma standartları zorunlu olacak ve ülke düzeyinde sendikalara danışmak gerekecekti.

Dünya Bankası Yönetim Kurulu ise “*Dünya Bankası'nın söz konusu sektördeki yatırımlarının ve politika önerilerinin öncelikle yoksulların yararına olması gerektiğini*” kabul etti. Yoksulluğun azaltılması konusunda yeni göstergeler geliştirilmesi gerekiyor. “Bütün tarafların katılımını sağlayacak” yıllık bir değerlendirme yapılması gerekiyor. Bu itibarla, taşeron işçiliği gibi güvencesiz istihdam biçimlerinin yoksulluğu artırmaktan başka bir işe yaramadığı yönünde ICEM ve üyesi sendikaların Dünya Bankası'na baskı uygulaması için başka fırsatlar da çıkacak.

- **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Anlaşması**

ICEM Birleşmiş Milletler'in Küresel İlkeler Anlaşması'na katılıyor. Gönüllü katılım esasına dayanan bu anlaşmayla şirketler insan hakları, emek, çevre ve yolsuzlukla mücadele ilkelerini desteklemeyi taahhüt ediyor. Bugün anlaşmaya 1500 şirket katılıyor; bunlar arasında ICEM'in sektörlerinde faaliyet gösteren bazı büyük çokuluslu şirketler de var. Adecco istihdam acentası da anlaşmayı imzalayanlar arasında. Muhtemelen taşeron işçiliğiyle ilgili başka şirketler de var.

Anlaşma BM hedeflerini desteklemeye yönelik çalışmaları kolaylaştırmayı da amaçlıyor. Bunlar arasında

Birleşmiş Milletler Gelişme Programı Binyıl Gelişme Hedefleri yer alıyor. Buna göre şunlar amaçlanıyor:

- "ulusal ve uluslararası düzeyde etkin yönetim (good governance), gelişme ve yoksulluğun azaltılması ilkelerine bağlılığı içeren açık bir ticaret ve finans sistemi kurulması."
- "gençlere insana yakışır ve üretken çalışma sağlanması."

Bu nedenle, Küresel İlkeler Anlaşması, ICEM'e, taşeron işçiliğinin sistemli uygulanmasının BM gelişme hedefleriyle bağdaşmazlığını asıl şirketlerle birlikte ele alacağı bir forum sağlayabilir.

#### **ICEM'e tavsiyeler:**

- Taşeron işçiliği konusuna ILO'da, Dünya Bankası'nda ve BM Küresel İlkeler Anlaşması'nda öncelik verilmesi.

#### **Üye sendikalara tavsiyeler:**

- Avrupa sendikalarının 2002/14 sayılı AB yönergesinde yer alan haklarını taşeron işçiliği bağlamında nasıl kullanacağı konusu üzerinde kafa yorması.
- Ülke hükümetlerinin ILO, AB, OECD ve Dünya Bankası'nda izledikleri politikalar konusundaki sendikal lobi çalışmalarına taşeron işçiliğinin de dahil edilmesi.
- Dünya Bankası'nın finanse ettiği projelerin istihdam politikaları bağlamında izlenmesi ve DB ile olan sorunların ülke düzeyinde ele alınması.

#### **4.4 Sendikal Örgütlenme**

"Sadece sürekli işgücüyle sınırlı kalıp onları örgütlemenin tuzağına düşmek çok kolaydır. Biz öyle yapmamalıyız."

**Aparecido Donizeti d Silva, Genel Sekreter, CNQ kimya işçileri sendikası, Brezilya**

"Hindistan'da sendikal hareket, taşeron işçilerinin ve güvencesiz diğer işçi kesimlerinin örgütlenmesi ve sendikal hareketin çatısı altına çekilmesi gerektiğinin farkına vardı. Bu sadece taşeron işçilerinin durumunun iyileştirilmesi için değil, sendikal hareketin varlığını sürdürmesi için de gerekiyor."

**B.K. Das, Genel Sekreter, Hindistan Maden İşçileri Federasyonu, Hindistan**

Taşeron işçiliği uygulamasıyla sendikalara yapılan saldırı o düzeye varmıştır ki, cesaretle söylemek gerekirse, varlığını sürdürmemeye tehlikesiyle karşı karşıya sendikalar vardır. Bazılarının yapıları, politikaları ya da faaliyetleri çok cılızdır. En fazla risk altında olan sendikalar tek işverenle toplu sözleşme yapma anlayışında olanlar veya küçük işletmelerde ya da tek tek işçiler arasında örgütlenme alışkanlığı olmayanlardır.

**Rusya'da "sendikalar büyük işletmelerde örgütlenir ve büyük sayılarla düşünmeye alışkındır. Bazı sendika yöneticileri şöyle düşünürler: 'Birkaç bin üye kaybetmenin ne önemi var?'"**

**Evgenia Essenia, Başkan, Sodrujv, Rusya**

Öyleyse, ICEM üyesi sendikaların taşeron uygulaması karşısında gücünü sürdürmesini sağlayacak örgütlenme alanındaki deneyimleri nedir?

#### 4.4.1 Örgütlenme/kampanya stratejileri

- İşçilerin birliğini sağlamak

*"Bütün bunların nedeni neoliberalleşmedir ve bu da bireyciliği getirmiştir. Bütün bu politikalar tek tek işçilerden yararlanmak, onların birbiriyle kapışmasını sağlamak, onları atomize etmek içindir..."*

**Jose Rigane, Genel Sekreter, Sindicato Luz & Fuerza Mar del Plata/FETERA, Arjantin**

Zaman zaman sürekli işçiler taşeron işçilerine karşı savunmacı ve hatta düşmanca bir tutum içindedirler; onları işlerini ve çalışma koşullarını kötüleştiren ucuz rakipler olarak görürler. Buna karşılık taşeron işçileri genellikle işlerini kaybetme korkusu içindedirler. İşverenlerin bu korkuyu kullanması sonucunda sendikalardan uzak dururlar.

*Gana'da, taşeronlar bir kısım işçiyi işten atıp diğerlerini işte tutmaktan hoşlanırlar. Bu nedenle taşeron işçileri "hep korku içinde yaşarlar."*

**Prince William Ankrah, Genel Sekreter Vekili, Gana Maden İşçileri Sendikası**

Sürekli işçilerin ve taşeron işçilerinin farklı toplumlardan ve ülkelerden olması, işverence ayrı yerlerde tutulması, farklı yemekhanelerde yemek yemesi, farklı yerlerde kalması halinde bölünme ve güvensizlik ihtimali daha fazladır. Bölünmeyi ve güvensizliği aşmak için sendikaların sağlam politikalara ve liderliğe ihtiyacı var.

*Güney Afrika'da Maden İşçileri Sendikası (NUM) taşeron işçilerini örgütlememi. Sendikanın üyeleri işlerini onlara kaptıracaklarını -1990'larda işkolunda 200.000 iş yok oldu- ya da çalışma koşullarını taşeron işçilerinin kötüleştireceğini düşündüler. Birçok taşeron işçisi komşu ülkelerden göçmen olarak gelmiştir. NUM üyeleri onları sendikada istemediler. Ama bugün NUM'da politikalar değişti.*

*"Yasanın değiştirilmesine gerek yok. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası açık. Sorun bu işçilerin politik örgütlenmesidir. Yapılması gereken onların sendikada örgütlenmesi ve asıl işverenin sorumluluğunun tamamını üstlenmeye, özellikle işçileri sağlık ve ölüm yardımları kapsamına almaya zorlanmasıdır.*

*İşveren işten atmakla tehdit etmedikçe, taşeron işçilerini örgütlemek zor değil. Tek sorun, örgütsel yapılarımızın zayıf olmasıdır. Başarı tabandaki gücümüze ve örgütlü liderliğin ilgisine bağlıdır. Grevler sırasında, sürekli işçilerle taşeron işçileri arasındaki ilişkilerde zorluklar yaşandı. Ama biz taşeron işçilerini sendikada örgütleyerek bunun üstesinden geldik."*

**Senzeni Zokwana, Başkan, Maden İşçileri Sendikası, Güney Afrika**

*Trinidad ve Tobago'daki petrol yataklarında, OWTU, işçilerin birliğini sağlamak için eğitim programları uygulamak zorunda kaldı. Sürekli işçilerin ana sorunu iş sağlığı ve güvenliği idi, taşeron işçileri için ise özellikle iş akdinin sona ermesi halinde, sosyal hakların yokluğu.*

*"... sürekli işçiler sendikasız işçilerle birlikte çalışmayı reddederek işi durdurdular. Bunun üzerine, sürekli işçiler arasında eğitim ve kampanya çalışması yürüttük. Dikkatlerini işçilere değil, asıl şirketlere ve taşeron firmalarına yöneltmelerini böyle sağladık. Eğitim ve kampanya çalışmasının ana konusu olarak özellikle iş sağlığı ve güvenliğini seçtik.*

*İşgücünün fiyatı, ücret ve sosyal yardım paketinin tamamı üzerinde durduk. Taşeron işçileri arasında örgütlenmek, bu kesimleri sosyal haklarının kısıtlı olduğu ve şirketler tarafından kullanıldıkları konusunda bilinçlendirmek için bu önemli."*

**Errol McLeod, Petrol İşçileri Sendikası, Başkan, Trinidad ve Tobago**

*Türkiye'de ise cam işçilerinin taşeron uygulamasına karşı mücadelesinde birliği sağlamak zor olmadı*

(bkz Bölüm 4.1.1), çünkü sürekli işçiler ile taşeron işçileri birlikte çalışıyor, yemek yiyor, işe gidip geliyor ve yaşıyor.

"Sürekli işçiler süreksiz işçilerle çatışma içinde olmak istemedi. İlişkileri vardı. Süreksiz işçiler sürekli işçilerin gözetimi altında çalışıyorlardı. Eski işçilerin genç, süreksiz işçileri yetiştirmesi geleneği vardır. Aynı üretim bandında çalışıyorlar, birlikte işe gidip geliyor, aynı yemekhanede yemek yiyorlar, günlük yaşamı paylaşıyorlar. Ayrıca, sürekli ve süreksiz işçiler için bir dayanışma derneği kuruldu. Dernek para topluyor ve üyelerine ödünç para veriyordu. Aralarında bilgi alışverişi yapıyorlardı, piknik gibi sosyal etkinlikler düzenliyorlardı. Karşılıklı güven ana faktördü."

**Mustafa Bağçeci, Başkan, Kristal-İş, Türkiye**

- **Süreksiz işçilerin sendikalara çekilmesi**

'Süreksiz işçiler'in özellikle işten çıkarılıp taşeronlar tarafından yeniden istihdam edilen kesimleri için, sendika yeni bir şey değildir.

"Birçok taşeron işçisi bizim eski üyemiz. Bir şirkette örgütlenirken bu kesimler çekirdeği oluşturur. Onlar diğerlerine sendikanın koşulları iyileştirecek kazanımlar elde edebileceğini kanıtlayabilir."

**Tony Maher, CFMEU Maden İşçileri Sendikası, Avustralya**

Ne var ki, taşeron işçilerinin ilk kez sendikalaşacak olması halinde, sendikaların onlara ulaşması gerekecektir. Bunun yollarından biri iş sağlığı ve güvenliği eğitimidir.

1970 tarihli Taşeron İşçiliği Yasası'na rağmen, **Hindistan**'daki devlet maden şirketlerindeki işçilerin yüzde 10-12'si taşeronlar ve acentalar tarafından istihdam edilmektedir. Taşeron işçileri sürekli işçilerin ücretlerinin üçte birinden daha az ücret alıyor, sosyal hakları sınırlı ve daha uzun süre çalışmak zorundalar. Maden sektöründeki sürekli işçiler ile taşeron işçileri arasında gerginlikler olmuştur.

Taşeronlar sendikayla bağlantısı olan herkesi işten atma eğilimindedir. Yüksek işsizlik koşullarında, bütün işçiler işlerini kaybetmekten korkuyorlar. Madenler çoğunlukla kırsal kesimde ücra yerlerde ve taşeron firmalar, "Ne alırsak alalım, geçiniriz" diyen yöre halkını istihdam ediyor."

Bu zorluklarla karşı karşıya kalan maden sendikası INMF taşeron işçilerinin örgütlenmesine yeni bir yaklaşım getirdi. İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim programları uyguluyor. Sendikalar bu sayede taşeron işçileriyle yetersiz çalışma koşullarını görülebiliyor, onlara sendikalı olmanın yararlarını anlatabiliyor ve örgütçüleri saptayabiliyor. Sendikaların gözlemlerine göre, asıl işverenler, taşeronların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine işçileri göndermesi için taşeron firmalara baskı yapmak istiyor.

Bazı sendikalar taşeron işçilerini kendi saflarına katılmaya teşvik ediyor. Ne var ki, taşeron işçileri kendi sendikalarını kurmak isterlerse, onlara yardım sağlıyor.

**B.K. Das, Genel Sekreter, Hindistan Maden İşçileri Federasyonu**

**Belçika** ve **Arjantin** gibi kimi ülkelerde ise sendikalar süreksiz işçilerle bağlantı kurmak için onlara çeşitli hizmetler sunuyor.

"**Belçika**'da 'Taşeron Kırmızı Hattı' taşeron işçilerine yönelik bir direkt telefon hattıdır. Gazetelere küçük ilanlar veriyoruz, otobüs duraklarında ve tren istasyonlarında bedava gazete dağıtıyoruz. İşçiler telefonla bizi arıyorlar ve sendikamızın temsilcisi onlara konuyla ilgili bilgi veriyor ve nereyle bağlantı kuracaklarını anlatıyor. Tamgün çalışan birisini istihdam ediyorduk, ama o kadar çok kişi aradı ki bu işi

taşeron, bir çağrı merkezine verdik! Çağrı merkezi engelli kişileri istihdam ediyor ve biz de eğitim veriyoruz. Çalışma çok iyi gidiyor."

**Paul Lootens, Federal Sekreter, FGTB, Belçika**

**Arjantin**'de, lastik işçilerinin sendikası SUTNA, insanları bir araya getirecek sosyal etkinlikleri de kapsayan, taşeron işçilerine yönelik çok boyutlu bir strateji geliştirdi.

"Bu konuda şöyle bir savunmacı tutumumuz vardı: Bütün taşeron işçileri sürekli işçilerle aynı statüye tabi olarak bordroya girmeliydi. Sonra yeni bazı adımlar attık:

(1) Yeni taşeron işçilerini sendikaya çekmeyi hedefliyorduk. Bunların çoğu sendikalı değildi. Ne var ki mevcut üyelerimiz sendikaya üye olmayan yeni işçiler için bir şeyler yapılmasına karşı çıktılar. Onun için ilk adımımız, yeni işçilerin sendikamızın çatısı altına çekilmesinin ve mücadele gücümüzü artırmanın herkese sağlayacağı yararları mevcut üyelerimizin kavramasını sağlamak oldu. Önce çok zorlandık, ama sonunda bunun genel yarar sağlayacağı ve onların da yararına olduğu konusunda üyelerimizi ikna etmeyi başardık.

(2) Üyelerimiz grevdeyken şirketler taşeron işçilerini kullanıyordu. Bu nedendir ki sendika taşeron işçileriyle irtibat kurmaya ve onları spor karşılaşmaları gibi sosyal etkinliklere davet etmeye başladı. Böylece onlarla ilişkiyi geliştirdik. İkinci adım, taşeron işçilerine çeşitli sendikal hizmetler sunmak oldu: Sosyal kulüplerimizden yararlanabiliyorlar ve hukuk sorunlarını danışabiliyorlardı. Böylece sendikaya ilk zamanlar gösterdikleri ihtiyatlı tutumu bıraktılar. Bu olanakları bedava sağlıyorduk. Sendikaya aidat ödeyen mevcut üyelerimizle bir kez daha şiddetli bir tartışma yaşamak zorunda kaldık. .

(3) Şimdilerde atmakta olduğumuz ve henüz tam sonucunu almadığımız üçüncü adım ise taşeron işçilerinin sendikanın sağlık yardımlarından yararlanması. Üyelerimiz, bu konudaki taleplerin büyük sayılara varması halinde, programın kalitesinin yararlanan herkes açısından düşeceğini öne sürüyorlar. Henüz öngördüğümüz sonucu alamadık. Şimdilik, taşeron işçilerinin sağlık hizmetinden yararlanmasını ve örgütlenmesini sağlamaya çalışıyoruz. Bir yıl kadar sonra sonuç alacağımızı umuyoruz."

**Pedro Wasiejko, Genel Sekreter, SUTNA/CTA Lastik İşçileri Sendikası, Arjantin**

SUTNA'nın bu çalışmaları bağlı olduğu federasyon CTA'nın genel politikasının bir parçasıdır:

"Kimi 'işçi' saydığımız konusundaki anlayışı değiştirdik. Geleneksel sendikalar formel işçinin üye olabileceği kanısındadır. Sendikamız kurulduğunda, bizim anlayışımız farklıydı: Fiilen çalışıyor olsa da olmasa da işçi işçidir.

Bunun içindir ki işsiz işçiyi ya da taşeron işçisini bir araya getiriyoruz. İnsanların istihdam statüleri arasında gidip geldiği bir gerçek. Sendika, bütün işçiler için bütünsel bir sonuç sağlamayı düşünüyor."

**Eduardo Menajovsky, Uluslararası İlişkiler Müdürü, CUT, Arjantin**

**Norveç**'in açık denizdeki petrol yataklarında sendikaların taşeron işçilerini örgütlemesi aslında daha kolay oldu. Çünkü taşeron işçilerine daha kötü davranılıyordu ve bu kesimler sendikalaşmaya sürekli statüdeki operatörlerden daha açıktılar.

"Aslında, işçilerin en kötü koşullarda çalıştırıldıkları taşeron firmalardan işe başladık. Yirmi yılımızı aldı. Şimdi sondaj, yemek tedariki, test, su altı çalışması ve inşaat alanlarındaki şirketlerle toplu sözleşmelerimiz var. En kötü koşullardaki işçilerden başlayın, örgütlenme yapacak aktivistleri bulun, komiteler kurun, çoğunluğu kazanın; işte o zaman harekete geçebilirsiniz."

- **Sendikal eylem**

ICEM üyesi sendikaların işverenleri taşeron uygulaması konusunda toplu sözleşme görüşmesine ikna etmek için yaptıkları eylemlerin birçok örneği var. Bunlardan bazılarını bu raporda değinildi, diğerleri ise ICEM'in çeşitli yayınlarında yer alıyor.

*"Britanya'da Shell'in Haven rafinerisinde, sendika, iş güvenliği açısından verilen 'çalışma izni'nin fiilen işyerinde çalışma izni anlamına geldiğinin farkına vardı. Bu nedenle, iş güvenliği bölümünde çalışan sendikalı işçiler, 'çalışma izni' verilmesi için gereken kuralları en ince ayrıntısına kadar uygulayarak işi yavaşlattılar. Taşeron işçilerinin kuyruğa girip izin belgelerini almaları ve işbaşı yapmaları saatler sürdü. Bu eylem sonucunda, şirket, taşeron işçilerinin çalışma koşulları, sendikalaşması, vb. konusunu sendikayla görüşmek zorunda kaldı."*

**Fred Higgs, Genel Sekreter, ICEM**

- **Mahkemelerde mücadele**

*Türkiye'de sendikalar tanınma ve sendikal haklar konusunda devletin ve bürokrasinin sürekli engellemesiyle karşı karşıya. Bu nedenle, Petrol-İş, 12 yıl boyunca mahkemelerde yaratıcı ve sonuçta başarılı bir strateji uyguladı.*

*"Kamudaki petrol sektöründe, iş mahkemesinde dava açtık ve 1992 yılında Yargıtay şu kararı verdi: İşveren ile taşeron arasındaki ilişki yasaya aykırıdır, çünkü bu uygulamanın amacı yasayı dolandırmaktır (muvazaadır). Böylece, bu tarihten beri taşeron işçileri hukuken taşeronun değil, asıl şirketin çalışanlarıdır. Taşeron işçileri toplu iş sözleşmesi kapsamındadır.*

*Ama işverenler buna direndiler ve biz 12 yıl boyunca tek tek işçiler adına her altı ayda bir toplu davalar açtık. Bu süre içinde toplam 30.000 kadar dava açtık. Aslında 1 milyar TL (6.645 ABD doları) tutarındaki işçi haklarıyla ilgili davaların faiz ve giderleri için kamu işverenleri 2,5 milyar TL gibi büyük meblağlar ödemek zorunda kaldılar. Bu ise yolsuzluk iddialarına yol açtı. Kamu kuruluşları kamu yöneticileri aleyhine davalar açtı.*

*2003 yılında hükümet sonunda kamudaki petrol sektöründe istihdam edilen 3.500 taşeron işçisinin tamamının toplu sözleşme kapsamına alındığı ve doğrudan istihdam edilen diğer işçilerle aynı ücret ve sosyal hakları alacağı konusunda bir karar aldı."*

**Mustafa Öztaşkın, Başkan, Petrol-İş, Türkiye**

#### 4.4.2 Sendikaların yeniden yapılanması

Dünyada sendikalar çok farklı yapıdadır: Bazıları birden fazla sektörde ve işkolunda faaliyet gösterir, bazılarının faaliyeti bir sektörle sınırlıdır, bazıları işçinin beceri veya işlevini esas alır, bazıları belli bir işverenle ilişkiye dayanır. Bazı sendikalarda üyelik, işçinin yaptığı iş ya da istihdam statüsü ne olursa olsun, çalışma yaşamı boyunca sürer. Bu farklı yapılar süresiz istihdamla yaklaşımda farklı stratejiler demektir.

Tek bir istihdam ilişkisine dayanan sendikaların, sürekli işgücü kadrosu daraltıldıkça gücünü korumakta çok zorlanacağı anlaşılıyor. Bu tür sendikalar sonunda dar bir 'çekirdek' işgücünü temsil eder hale gelebilir, kadro, kaynak ve etkinlik bakımından gücünü kaybedebilir. Bazı sendikalar yeniden yapılanmak gerektiğinin farkına varıyor.

*"Olduğumuz gibi kalırsak, gücümüzü kaybedeceğiz... Sendikamız özellikle **Botsvana Enerji Şirketi** işçilerine yönelik olduğu için sorun yaşıyor. Başka şirketlerin işçilerini örgütleyemiyor. Bu nedendir ki*

enerji işçilerinin sendikası olabilmek için maden işçileri ve elmas işçileri ile birleşme sürecindeyiz." **Emmanuel Tseleng, Genel Sekreter, BPCWU, Botswana**

**Japonya'da, 'düzensiz' işçiler -geçici, taşeron ve kısmi süreli işçiler- bugün 12,5 milyonu buluyor. Bu kabaca 1987 rakamının iki katı ve toplam işgücünün dörtte biri demektir. İstihdamda süreklilik kültürünün güçlü bir gelenek olduğu bir ülkede bu büyük bir değişim. Manpower ve Adecco gibi yabancı istihdam acentaları ülkede faaliyet gösteriyor ve Sumitomo gibi Japon devleri istihdam acentaları kuruyor. Acenta işçilerinin büyük bölümü kadın. Ama Nisan 2004 tarihli bir yasa değişikliği acentaların istihdam ettiği işçilerin imalat işkollarında çalışmasına izin veriyor. Böylece ülkede taşeron işgücüne daha çok sayıda erkek katılacak. Acenta işçisi istihdamının azami süresi 1 yıldan 3 yıla çıkarıldı, ama bunun için önce işyerindeki sendikaya danışmak gerekiyor.**

2004 başlarında, UI Zensen adlı federasyon acenta işçilerini örgütlemeye başladı. 17 Mayıs 2004'te, Jinzai Genel Hizmet İşçileri Sendikası (JSGU) faaliyete geçti. JSGU 2004 sonuna kadar üye sayısını 50.000'e çıkaracağını umuyor. Yeni sendikanın Japonya'da başka benzeri yok. Sendikalar taşeron işçilerini toplu sözleşmelerin kapsamı dışında tutan taşeron uygulamasına nasıl yaklaşacakları konusunda hâlâ kafa yoruyor.

**Güney Kore'de, Kumho Lastik İşçileri Sendikası şirketin taşeron uygulamasını yaygınlaştırmasından kaygı duyuyordu. Bu nedenle, sendika Kwangju adlı tesiste bir anket düzenledi ve 8-12 taşeron işçisinin aktivist olabileceğini saptadı. Bu işçiler özellikle düzensiz istihdama tabi işçilere yönelik yeni bir sendikanın çekirdeğini oluşturdu ve Kasım 2003'te yeni sendika faaliyete geçti. İlk gün 100 kişi katıldı. Aralık'ta Koksung tesisinde örgütlenmeye başladılar. Çalışma Ofisi'nden tesislerdeki yasadışı istihdam uygulamalarını durdurmasını istediler ve Kumho Lastik şirketi ile ona bağlı taşeronlardan toplu sözleşme müzakeresi talep ettiler. Üye eğitimi başlattılar, işyeri dışında oturma eylemleri yaptılar ve Mart 2004'te ikişer saatlik grevler örgütlediler. Nisan 2004'te bir toplu sözleşme bağitlandı. Kumho Lastik şirketi 282 kısmi süreli işçiyi ve gündelikçiyi sürekli işçi statüsüne aldı.**

#### **4.4.3 Bilgi alışverişi ve eğitim**

Araştırma açıkça gösteriyor ki bazı sendikalar bu gelişmeleri yerel ya da hâlâ sınırlı bir fenomen olarak görüyor. Araştırma sırasında bazıları mülakatın kendilerine stratejileri üzerinde düşünme fırsatı verdiğini vurguladı. Birçoğu ise bu konularda çok daha fazla uluslararası alışveriş yapılmasını istediğini belirtti.

ICEM'in şirket ve bölge ağlarının şirketlerin istihdam politikaları konusunda bilgi ve strateji alışverişini artırma olanağı verdiği görüşü hâkim. Brezilya'da Haziran 2004'te Petrobras sendikalarıyla yapılan toplantıda görüşmenin ana konusu, Petrobras'ın faaliyetlerinin Brezilya içinde ve dışında taşeron verilmesi ve buna nasıl bir kolektif yanıt verileceği idi. Güney Amerika'da BASF ağı da BASF yönetimiyle taşeron uygulamasını görüşüyor.

Avrupa İşletme Konseyleri Avrupa'da belli bir şirketteki işgücünün yeniden yapılanması konusunda bilgi ve strateji alışverişi yapılan forum işlevi görüyor. Avrupa dışından kimi sendikalar, aynı şirkette Avrupa dışında faaliyet gösteren sendikalarla bu tür bilgi alışverişinin gerçekleşmesi için Avrupa sendikalarının daha fazla çaba harcaması gerektiğini vurguladı.

Bu konularda anlayış ve tartışma düzeyini yükseltmek için, sendikaların aktivist kadrolarına ve üye tabanına da ulaşmak gerekiyor. Görüşülen sendika temsilcilerinin bir kısmı, ICEM'in eğitim materyallerini kendi eğitim programlarında kullanabileceklerini söylediler.

**Botswana'da, "Eğitim ve kampanya programlarımızı gözden geçirmemiz gerektiği anlamına gelmiyor bu. Sendikal eğitim ve anlayış düzeyleri bakımından üç sendika arasında fark var. Birleşmeden sonra**

bu konuyu eleştirel bir gözle ele almamız gerekecek ve kapasitemizi geliştirmek için ICEM'in katkısına ihtiyaç duyabiliriz."

**Emmanuel Tseleng, Genel Sekreter, BPCWU, Botsvana**

ICEM üyesi sendikaların, sözelimi **Trinidad ve Tobago**'da OWTU'nun hazırladığı eğitim materyalleri var ve yararlı olabilir.

**ICEM'e öneriler:**

- Şirketlerin istihdam stratejilerinin analiziyle ilgili bilgi alışverişi yapmak ve ortak sendikal stratejiler geliştirmek için ICEM şirket veya bölge ağlarının kullanılmasının teşvik edilmesi.
- Dünyada bu alandaki gelişmelerin zamanlamasındaki farklılığı dikkate alarak, üye sendikalar arasında bölgesel ve bölgeler arası alışverişin geliştirilmesi.
- Üyeler için bu konularda eğitim malzemesi hazırlanması.
- Taşeron işçiliği konusunun sendikal kapasitenin geliştirilmesi çalışmaları ve diğer proje etkinlikleri çerçevesine oturtulması.

**Üye sendikalara öneriler:**

- Sürekli ve süreksiz işçileri birleştirecek politikalar ve çalışmalar geliştirilmesi.
- Başlangıçta sendikanın sübvansiyon harcamaları yapmasını gerektirse de, taşeron işçilerini sendikal harekete çekecek yaratıcı yöntemler üzerinde kafa yorulması.
- Sendikal yapının gözden geçirilmesi: Süreksiz işçileri örgütlemek için nelerin değişmesi gerekiyor? Bunun kapsamına konuyla ilgili tüzük değişikliği ya da taşeron işçiliğiyle ilgili çalışma yapacak personelin saptanması girebilir.
- Sendikanın bilgi alışverişi yapmasını ve dayanışma eylemi gerçekleştirmesini kolaylaştıracak bilgi ve iletişim teknolojisinin kullanılması.
- Ulusal düzeyde bilgi alışverişini, strateji geliştirilmesini, kampanya ve lobi çalışmalarını kolaylaştırmak üzere diğer sendikalarla ve ulusal sendikal merkezlerle ittifaklar ve ağlar kurulması.
- ICEM'in koordinasyonunda, toplu sözleşmeler ve ulusal mevzuatla ilgili 'örnek uygulamaların' alışverişinin, bilgi sağlamak suretiyle, aktif olarak desteklenmesi .
- Taşeron anlaşması gibi ticari anlaşmalar yapmadan önce konunun sendikaya danışılması ve sendikayla görüşülmesi ilkesinin bir sendikal hak olarak tanınmasına yönelik ICEM kampanyasının desteklenmesi.

Ek

## ICEM Taşeron İşçiliği Projesi

### Celia Mather'ın Mart-Temmuz 2004'te ICEM üyesi sendikalarla gerçekleştirdiği mülakatların çizelgesi

#### Afrika

Ülke	Sektör/İşkolu	Sendika	Kişi
Botsvana	Elektrik	BPCWU	Emmanuel Tseleng Genel Sekreter
Gana	Maden	GMWU	Prince William Ankrah GS Vekili Vida Brewu Kadın Sorumlusu
Nijerya	Petrol ve gaz	Pengassan Nupeng	Peter Akpatason Başkan Edu Edet Inyang Araştırma ve Eğitim
Güney Afrika	Maden	NUM	Senzeni Zokwana Başkan
Güney Afrika	Kimya ve kâğıt, vs.	CEPPWAWU	Welile Noling Genel Sekreter
Tanzanya	Maden	TAMICO	Makwaya Mussa Pingu Genel Sekreter

#### Asya

Hindistan	Maden	Hindistan Maden İşçileri Federasyonu	BK Das Genel Sekreter
Japonya	Çeşitli	UI Zensen	Hitomi Inagaki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bürosu

#### Batı Avrupa

Hollanda	Petrol, kimya, ilaç	FNV Bondgenoten	Henk van der Kolk Başkan
----------	---------------------	--------------------	-----------------------------

## Orta ve Doğu Avrupa

Macaristan	İnşaat malzemesi	İnşaat Malzemesi İşçileri Sendikası	Zsuzsa Kószegi Prezidyum üyesi
Sırbistan ve Karadağ	Elektrik enerjisi	EPS Sendikası	Milan Kovačević Başkan
Slovakya	Kimya	OZ Kimya	Juraj Blahak Başkan
Slovenya	Kimya, cam, seramik, lastik	KNG	Janez Justin Başkan
Romanya	Petrol ve gaz	Petrom	Mihail Jianu Genel Yönetim Kurulu Üyesi
Rusya	Kimya, ilaç	Sodrujv	Evgenia Esenina Başkan
Rusya	Petrol ve gaz	ROGWU	Lev Mironov Başkan
Türkiye	Cam	Kristal-İş	Mustafa Bağçeci Genel Başkan Aziz Celik Araştırma ve Eğitim Uzmanı
Türkiye	Petrol, kimya ve lastik	Petrol-İş	Mustafa Öztaşkın Genel Başkan Gün Bulut Uluslararası İlişkiler Uzmanı Serap Özdemir Hukuk Müşaviri Serpil Aksakal Toplu Sözleşme Uzmanı Mehmet Yılmaz Basın-Yayın Uzmanı
Türkiye	Lastik	Lastik-İş	Kemal Ozkan Uluslararası İlişkiler ve Örgütlenme Uzmanı Dr. Erdal Egemen Hukuk Müşaviri

## Latin Amerika ve Karayipler

Arjantin	Lastik	SUTNA CTA	Pedro Wasjesko Genel Sekreter Eduardo Menajovsky Uluslararası İlişkiler Direktörü
Arjantin	Enerji	SLFMP/FETERAR	Jose Rigane Genel Sekreter
Brezilya	Petrol	FUP / DIESSE	Henrique Jager Araştırma Sorumlusu
Brezilya	Petrol	Sindipetro/FUP	Joao A. Moraes
Brezilya	Kimya	CNQ/CUT + uluslararası BASF ağı	Sergio Novais CNQ Yönetim Kurulu + ICEM Başkan Yardımcısı
Brezilya	Kimya İSİG	SINTIQFPS DIESAT	Edson Luiz Passoni Direktör Aguinaldo Vaz
Brezilya	Kimya	CNQ/CUT	Antenor Eiji Nakamura Uluslararası İlişkiler
Brezilya	Kimya	CNQ/CUT + ulusal BASF ağı	Aparecido Donizeti da Silva Genel Sekreter
Trinidad ve Tobago	Petrol	OWTU	Errol McLeod Başkan