

ÜÇLÜ TUZAK

Sendikalar taşeron işçiliğine karşı
harekete geçiyor



Üçlü tuzak: sendikalar taşeron işçiliğine karşı harekete geçiyor

Önsöz

Bütün biçimleriyle güvencesiz çalışma dünyanın her yerinde işçilerin haklarını, ücretlerini ve çalışma koşullarını yok ediyor. Üçlü istihdam ilişkisinin kapanına kısılmış, resmen (görünüşte) bir aracı kuruluş ya da taşeron tarafından istihdam edilen ama aslında fiilen bir başka şirket için çalışan işçilerin sendikalaşma hakkı çok sınırlı, toplu sözleşme hakkı ise yoktur. Bu işçiler aracı kuruluş ile fiilen çalıştıkları şirket arasında kapana kısılmıştır. İşçilerin temel haklarının sorumluluğunu hiçbiri üstlenmez.

Taşeron işçiliği (agency work), işverenlerin 'esneklik' adına sürekli işgücünü kalıcı bir şekilde sınırlama ya da azaltma yönündeki sistemli politikalarının sonucudur. Sonuç, istihdamın risklerinin şirketlerden işçilere kaydırılmasıdır. Gerçek işverenin saptanması ve çalışma koşulları ile sosyal hakların kimin sorumluluğunda olduğunun belirlenmesi son derece güçtür.

Taşeron işçiliğinin giderek yaygınlaşması, işçileri toplu sözleşmelerin kapsamı dışında bırakıyor ve toplu sözleşme kapsamındaki işçileri öylesine daraltıyor ki sendikanın etkin bir şekilde toplu sözleşme yapma kapasitesi önemli ölçüde sakatlanıyor, bazı durumlarda ise telafi edilemez bir şekilde yok ediliyor.

Bu rapor taşeron işçiliğinin ve üçlü istihdam ilişkilerinin diğer biçimlerinin dünya ölçeğinde yaygınlaşması ve uluslararası çalışma standartlarını etkisizleştirmesi üzerinde duruyor. Özel istihdam kuruluşlarının faaliyetleri önündeki yasal engelleri kaldırmak için hükümetler nezdinde küresel düzeyde nasıl bir lobi örgütlediklerini ortaya koyuyor. Bu çalışmanın, istihdam kuruluşlarının yaygınlaşmasına ve üçlü istihdam ilişkilerinden kaynaklanan işçi haklarının ihlallerine karşı mücadelede sendikalara yardımcı olacağını umut ediyorum.

Jyrki Raina
Genel Sekreter

IndustriALL'un hükümetlere çağrısıdır:

Taşeron işçiliğinin yaygınlaşmasını durdurun.

Taşeron işçilerinin sürekli, doğrudan istihdam statüsünden yararlanmasını güvence altına alın.

Şirketlerin taşeron işçi kullanımı konusunu toplu sözleşme masasında görüşmesini zorunlu kılın.

Taşeron işçileri ile doğrudan istihdam edilen işçiler arasında ayırım gözetmeyin, her iki kesime de eşit davranın.

Taşeron işçilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını (doğrudan istihdam edilen işçilerle aynı sendikada olma ve aynı toplu pazarlık biriminde yer alma hakları dahil) güvence altına alın.

Taşeron işçilerini haksız işten çıkarmalara karşı koruyun.

Gerçek işvereni gizleyen muvazaalı istihdam ilişkilerini yasaklayın.

Taşeron işçiliği nedir?

Bu raporda, *taşeron işçiliği* (agency work) işletmelere işçi tedarikini ifade ediyor. Tedarik edilen işçiler o işletme için çalışırken taşeron kuruluşun/firmanın (acentanın) çalışanı olarak kalıyor. Bu durumu ifade etmek için sözleşmeli işçilik, personel kiralama ve kiralık işçilik gibi terimler de kullanılmaktadır. Geçici işçi sağlayan kuruluşlar için ise işçi simsarı, işçi tedarikçisi ya da taşeron terimleri de kullanılmaktadır.

Bu istihdam biçimlerinin tümünün belirleyici özelliği, işgücünü kullanan işletme, aracı (taşeron) kuruluş ve işçi arasında üçlü bir ilişki kurmasıdır. Bunun sonucunda işçi, çalışmasını, ücretini ve çalışma koşullarını denetleyen işletmeden kopuyor, söz hakkını kaybediyor ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik toplu pazarlık mekanizmalarından yoksun kalıyor.

İşletme istihdamın risklerini işçinin omuzlarına yıkarak çıkar sağlıyor. Alman sendikası IG Metall'in Ağustos 2009 tarihli bir araştırmasına göre, taşeron işçiliği işletmelerce uzun süreli istihdamın maliyet riskinden sıyrılmak için stratejik olarak yaygın bir şekilde kullanılıyor.

İstihdam konusunda taşeron firmaların (acenta) iki farklı işlevi arasında ayırım gözetmek önem taşıyor. Aracı firma (acenta) bir şirketteki boş bir kadroya işçi yerleştirdiğinde üçlü ilişkinin sorunlarından kaçınılmış olur. Çünkü bu durumda işçi o şirket tarafından istihdam edilir, o şirketin doğrudan elemanı olur. Bu raporun üzerinde durduğu konu ise aracı (taşeron) firmanın bir şirkete işçi tedarik etmesi ve işçinin, şirket adına iş görmekle birlikte, aracı firmanın elemanı sayılması halinde ortaya çıkan muvazaadır.

Taşeron işçiliğinde patlama

Taşeron işçiliği, sözgelimi üretimdeki dalgalanmalardan ya da işçinin geçici olarak işe gelemeyişinden kaynaklanan kısa süreli işçi açıklarının giderilmesindeki meşru işlevin çok ötesinde bir patlama gösterdi. Bütün dünyadaki sendikalardan gelen bilgiler, taşeron işçiliğinin, ücret maliyetlerini düşürmek ve yasal güvencelerden kurtulmak amacıyla, sürekli işçiliğin yerine geçirilmek için kullanıldığını gösteriyor.

"İşgücünün geçici kesiminin esneklik ve ekonomideki dalgalanmalar açısından önemli olduğunu anlıyoruz. Ama hiç kimsenin itiraz edemeyeceği istatistiklere baktığınızda — bugün işgücünün yüzde 40'ı şu ya da bu şekilde güvencesiz çalışma içindedir — bunun ekonomideki dalgalanmalarla ilgili olduğunu bana söyleyemezsiniz." Ged Kearney, Avustralya Sendikalar Konseyi (ACTU) Başkanı

Taşeron işçiliği sektörünün son zamanlardaki büyümesi son derece hızlı. Bu sektördeki aracı firmaların küresel kuruluşu *Özel İstihdam Firmaları Uluslararası Konfederasyonu*'na (Ciett) göre, sektörün küresel yıllık satış geliri 1996'da 83 milyar avro iken 2009'da 203 milyar avroya çıktı ve taşeron işçilerinin sayısı da aynı dönemde ikiye katlandı.

2009'daki bir inceleme raporuna göre, genel olarak **Meksika'daki** işgücünün yüzde 10'u taşeron firmalarca istihdam ediliyor. Meksika'da elektronik endüstrisindeki 400.000 işçinin yaklaşık yüzde 60'ı taşeron işçisi kiralayan firmalar için çalışıyor; bazı şirketlerde ise bu oran yüzde 90'ı buluyor.

Rusya'da yabancı şirketlerin yaklaşık yüzde 75'i, Rus şirketlerinin ise yüzde 35-50'si taşeron işçisi kullanıyor. Ama kayıt dışı faaliyet gösteren çok sayıda aracı firma var ve gerçek rakamlar çok daha yüksek. Bu konuda resmi istatistik yok.

Britanya'da taşeron işçilerinin tahmini sayısı 2008'de 270.000 ila 1,4 milyon arasında değişiyordu. **Çek Cumhuriyeti'nde** taşeron firmalar her yıl Bakanlık'a veri bildirimini yapmak zorundadır, aksi takdirde para cezası söz konusudur. Buna rağmen tüm taşeron firmaların ancak üçte biri bildirimde bulunmaktadır. Bu kuralın uygulanmamasının nedenlerinden biri, halen çok sayıda aracı firma faaliyet gösterdiği için Bakanlık'ın mevcut iş hacmiyle başa çıkamamasıdır.

Hindistan'da taşeron işçilerinin toplam sayısı konusunda kesin rakamlar yoktur. Ama son zamanlardaki bir araştırmaya göre, özel sektördeki işçilerin yüzde 30'u taşeron aracılığıyla istihdam edilmektedir. İmalatta bu rakam yüzde 50'ye varmaktadır.

Avrupa'yla ilgili istatistikler taşeron işçiliğinin, *Manpower*, *Adecco* ve *Randstad* gibi büyük küresel aktörlerin hakimiyetinde hızla yaygınlaştığını gösteriyor. **İspanya'da** geçici işçilik bütün istihdamın yüzde 30,9'unu oluşturuyor. Taşeron işçiliği ise bütün geçici iş sözleşmelerinin altıda birini buluyor.

Tayland'da elektronik endüstrisindeki yaklaşık 500.000 işçinin yarısından fazlası taşeron işçisidir. **Filipinler'de** 2008'de tüm işçilerin yüzde 10,8'i taşeron firmalar tarafından istihdam ediliyordu. İmalattaki işçilerde bu rakam yüzde 15,6'ya yükseliyor ve tüm taşeron işçilerinin yüzde 46,6'sını buluyordu. 20'den fazla işçi çalıştıran bütün işverenlerin yüzde 64'ü (imalatta yüzde 67,5'i) taşeron firmaları kullanıyor. Doğrudan istihdam edilen işçileri işlerinden eden ya da düzenli çalışma saatlerini azaltan taşeron işçiliği konusunda yasaklar içeren yasal kısıtlamalara rağmen taşeron işçisi oranları bu düzeylerde seyrediyor.

Çin de dünya ölçeğindeki bu trendin dışında kalmamıştır. Çin'de tahminen 60 milyon geçici taşeron işçisi vardır. Bu ise ülkede kentsel alanda çalışanların beşte biri demektir. 2008'de çıkan bir yasadaki sonradan bu sayı ikiye katlandı. Söz konusu yasa, getirdiği işçileri koruyucu hükümlerle, şirketlerin işçileri sigorta ettirmesini, fazla mesai ücretini iki ücret tutarında ödemesini ve işçinin kıdemine göre işten ayrılma tazminatı ödemesini zorunlu hale getiriyordu. Şimdi Çin'de şirketi olan çokuluslular da dahil bütün işverenler bu koruyucu hükümleri taşeron işçileri istihdam ederek muvazaayla dolanıyorlar. Oysa İş Yasası taşeron işçilerinin ancak asli olmayan ya da geçici olarak kadrosu boşalmış işlerde çalıştırılması gerektiğini öngörüyor. *Nokia*'da Çinli işgücünün yüzde 30'u taşeron işçisidir.

Krizin Etkileri

Taşeron işçileri zor zamanlarda ilk işten atılanlardır. 2008 ekonomik krizinin de ilk kurbanları onlar oldu. 2008 ortaları ile 2009 ortaları arasındaki dönemde, 27 üyeli AB'nin sınırları içindeki bölgede sürekli sözleşmeli işçilerin sayısı yüzde 1,3 oranında düşerken, geçici sözleşmeli işçilerin sayısı yüzde 6,3 oranında düşüş gösterdi. Taşeron işçilerinin çalıştığı toplam saat 2009'da Hollanda'da yüzde 25 ve Çek Cumhuriyeti'nde yüzde 50 azaldı. Sosyal güvenlik sistemi ya da sosyal haklar söz konusu olmadan işçilerin işlerine hemen son veriliyordu. Taşeron işçilerinin bu şekilde hızla işten atılmaları, krizin tetiklediği iş kayıplarını hızlandırmış olabilir.

Ama taşeron firmaların küresel kuruluşu *Ciett*'e göre bu bir avantajdır: “*Şirket işgücünün esnek bölümü, kriz dönemlerinde tampon işlevi görür, krizin sürekli işgücü üzerindeki etkisini hafifletir.*”

Ekonominin toparlanmasının ilk işaretleri belirince, *Manpower*, olur da toparlanma süreklilik kazanmayabilir diye, ABD ve Fransa'da şirketleri, doğrudan istihdam edilen işçilerle uğraşmak yerine firmanın taşeron işçi hizmetlerinden yararlanmaya zorladı. Almanya'da Haziran 2010'da geçici istihdam yeni yaratılan istihdamın tamamının yüzde 53'ünü buluyordu. ILO'nun 2012 tarihli *World of Work* raporu bu durumu şöyle doğruluyor: “*Krizden bu yana, zorunlu kısmi zamanlı çalışmadaki ve geçici istihdamdaki artış, işsizlikteki ve sürekli işlerdeki artıştan daha büyük oldu. Bu ise kriz sırasında daha fazla güvencesiz istihdam yaratıldığını açıkça gösteriyor.*”

Taşeron işçiliği nasıl bir şeydir?

Taşeron işçileri genellikle aynı işi yapan ama doğrudan istihdam edilen işçilerden daha düşük ücret alıyorlar. Birçok sosyal haktan yoksun kalıyorlar ve iş sağlığı-güvenliği riskleri daha fazla. Taşeron işçilerine eşitsiz davranıldığı yaygın bir şekilde belgelenmiştir, işçiler ve sendikalar bu gerçeğe her gün yüz yüzedir.

Hindistan'da kimya, enerji ve maden sektörlerinde taşeron işçileri 4.000 ila 6.000 rupi (72 ila 108 dolar) civarında ortalama ücret alıyorlar. Aynı işi yapan ve doğrudan istihdam edilen sürekli işçiler ise 15.000 ila 20.000 rupi (270 ila 360 dolar) civarında ücret alıyorlar. Giyim sektöründe taşeron işçilerine sürekli işçilere ödenen meblağın yarısından daha az ücret ödeniyor. Bu ise genelde yasal asgari ücretten düşük bir meblağdır.

İsviçre kökenli çimento çokuluslusu *Holcim*'in Hindistan'daki işletmelerinde, işçilerin yüzde 80'i taşeron firmalar eliyle istihdam ediliyor. Yasanın sağladığı korumaya ve asli üretim işlerinde taşeron işçiliğini yasaklayan ve bütün işlere aynı ücret ödenmesini öngören işkolu sözleşmesine rağmen, *Holcim*'deki taşeron işçilerine doğrudan istihdam edilen işçilerin ücretlerinin üçte biri ödenmekte ve koruma önlemleri görmezden gelinmektedir.

Filipinler'deki sendikaların verdiği bilgilere göre, taşeron işçilerine hiçbir sağlık yardımı, iş kazası ve hastalık yardımı, analık ve babalık izni, ulaşım ya da yemek parası verilmiyor. İstihdam süreleri sona erince, ya taşeron işçisi olarak kalmaya devam ediyorlar ya da işleri sona eriyor. Toplu sözleşmelerde taşeron işçilerinin ulusal ya da işkolu sözleşmelerinin öngördüğü ücretleri ve sosyal hakları alması gerektiği belirtilse de, bu işçi kesimlerinin sürekli işçilerden daha kolay ve hızlı işten atılabilmesi, eşit davranma ilkesini ihlal etmektedir.

Çin'de *Nokia*'da taşeron işçilerine, aynı işi yapan ama doğrudan istihdam edilen işçilere verilen ücretin yaklaşık dörtte üçü ödenmektedir. Taşeron işçileri *Nokia* yatakhanelerinde kalamazlar ya da sendikaya üye olamazlar ve sistemli bir şekilde işten atılmakla tehdit edilmektedirler.

İşverenlerin işçilik maliyetlerini düşürmek için taşeron uygulamasına yönelmesinin belirgin örneği, sadece bir şirkete hizmet veren muvazaalı taşeron firmaları kurulmasıdır.

Almanya'da *BMW Leipzig*'de 2011 yılında işçiler, ücretleri yüzde 40 düşürülerek bir “kardeş şirket”e aktarıldı. **Belçika'da**, bu tür muvazaalı istihdam ilişkisinden kaçınmak için, yasa, geçici istihdam firmalarının (acentalarının) cirolarının yüzde 30'undan fazlasını bir şirketten sağlayamayacağını öngörüyor.

Veriler, taşeron işçilerinin sakatlanma riskinin arttığını gösteriyor. **Belçika'da** 2009 yılında taşeron işçilerinin kazaya uğrama riski sürekli işçilere oranla iki katıydı. Taşeron işçilerinde iş kazaları nedeniyle ölüm oranı muazzam ölçüde yüksek. IndustriALL'un **Brezilya'dan** üyesi FUP'un verdiği bilgiye göre, 1995-2009 arasında ölen 280 *Petrobras* işçisinden 226'sı taşeron işçisiydi. **Peru'dan** FNTMMSP'nin verdiği bilgiye göre, 2009'un ilk 9 ayında ölen 49 madenciden 37'si taşeron firmalarca kiralanmıştı. **Brezilya** elektrik sektöründen gelen rakamlar, ülkedeki elektrik şirketlerinde 2009'da sürekli işçilere oranla 13 katı fazla taşeron işçisinin öldüğünü gösteriyor.

Sorunun nedenlerinden biri, üçlü ilişkilerin taşeron işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinden tam olarak kimin sorumlu olduğu konusunu belirsiz kılmasıdır. Çoğu durumda, taşeron firmalar (aracı istihdam acentaları) sakatlanan işçiler için para cezası ve tazminat ödeme konusunda önlem almamakta ve yükümlülüklerinden sıyrılmak için işletmeyi kapatmakla yetinmektedir.

Lafarge Kuantan Çimento Fabrikası, Malezya (2010)

Düzenli işçiler	Taşeron işçileri
Lafarge 116 sürekli işçiyi doğrudan istihdam ediyor	Yaklaşık 200 işçi 11 taşeron firma tarafından dolaylı olarak istihdam ediliyor
Hepsi sendika üyesi	Hiçbiri sendika üyesi değil
Aynı iş – aynı işyeri	Aynı iş – aynı işyeri
İş talimatını Lafarge yöneticileri veriyor	İş talimatını Lafarge yöneticileri veriyor
Ücretler ayda 500-750 dolar (2008)	Ücretler ayda 270 dolar (2008)
Günde 8 saat çalışma, fazla mesai fazladan prim olarak ödeniyor	Günde 12 saat çalışma, fazladan ödeme yok
Belli tatiller, pazar tatili var	Hemen hiç tatil yok, pazar tatili yok
Emekli maaşı, sağlık sigortası, yıllık ücretli izin, ücretli hastalık izni, ikramiyeler	Emekli maaşı yok, sağlık sigortası yok, yıllık izin yok, hastalık izni yok, ikramiye yok
Güvenlik donanımı sağlanıyor	Kendi güvenlik donanımlarını satın almak zorundalar
Yıllık sağlık kontrolü	Sağlık kontrolü yok

Küresel Taşeron Lobisi

Taşeron işçiliğinin olumsuz sonuçlarına rağmen, taşeron işçiliğinin önündeki engeller kaldırılırken dünyanın çoğu ülkesinde bu istihdam biçiminin yaygınlaşması tesadüf değil. Taşeron işçiliğindeki yaygınlaşmanın arkasında, taşeron firmalarının faaliyetleri üzerindeki yasal kısıtlamaları kaldırmak için hükümetlere baskı uygulayan güçlü bir sanayi lobisi var.

Toplam istihdamın yüzdesi olarak taşeron işçiliği hâlâ düşük düzeyde, ama taşeron firmalar pazar paylarını artırmak için küresel düzeyde örgütleniyor.

Özel İstihdam Firmaları Uluslararası Konfederasyonu'nun (*Ciett*) çatısı altında, *Manpower*, *Adecco*, *Kelly* ve *Randstad* gibi dev küresel istihdam şirketlerinin yanı sıra, özel istihdam firmalarından oluşan 48 ulusal federasyon var. *Ciett* hangi taşeron firmaların ulusal federasyonlara üye olduğu konusunda bilgi vermemektedir. Uluslararası Konfederasyon (*Ciett*) amaçlarını şöyle sıralıyor:

- Üye firmaların faaliyetlerini elverişli bir yasal ortamda yürütmesine yardımcı olmak,
- İstihdam sektöründe kalite standartlarının gelişmesini sağlamak,
- Sektörün imajını iyileştirmek ve temsilini güçlendirmek,
- Taşeron işçiliği sektörünün ekonomik potansiyelinin başarılı bir şekilde kullanılmasına etkin bir katkıda bulunmak.

Ciett taşeron işçiliğinin olumsuz sonuçlarını örtbas etmek ve işverenler ile hükümetleri bu konuda teşvik etmek için geliştirdiği argümanları yaymak amacıyla çeşitli yayınlar yapmaktadır. *Ciett*'in özel istihdam sektörünü tanımlamak için geliştirdiği tezler, bütün dünyada milyonlarca taşeron işçisinin ve sendikaların içinde bulunduğu gerçeklik karşısında son derece yetersiz kalmaktadır.

Ciett iddialarını neredeyse bütünüyle ABD ve Batı Avrupa'daki şirketlerle ilgili dar kapsamlı araştırmalara dayandırıyor, ama bu iddiaları bütün dünyadaki taşeron işçiliğini kapsayacak şekilde genelliyor. Bu iddialara bir göz atalım.

Ciett'in önu sürdüğü efsanelerin içyüzü

VARSAYIM 1 Taşeron firmalar taşeron işçiliğini sürekli işçiliğin yerine koymadan istihdam yaratıyor

Taşeron firmaların istihdam yarattığını iddia etmek saçmalıktır. Taşeron firmalar değil, yatırım ve ekonomi istihdam yaratır. Eğer bu tür firmalar olmasaydı, yaratıldığını iddia ettikleri istihdamın büyük bölümü sürekli işlerden oluşacaktı.

İşverenlerin, sendikalardan kurtulma kaygısıyla da, sürekli işçilerin yerine sistemli olarak taşeron işçilerini geçirmesinin sayısız örneği var. ABD merkezli bir cam ambalaj imalatçısı olan *Owens Illinois*, 2012'de **Kolombiya'da** *Cogua Cundimarca* fabrikasında sürekli işçilerin yerine taşeron işçilerini geçirerek IndustriALL üyesi Sintravidricol'u yok etmeye girişti. İşten atılan işçilerin birçoğu şirkette on yıl çalışmıştı ve şirketin sendikadan kurtulma politikası yüzünden işten atıldılar.

Moskova'daki *İşçi Hakları Merkezi*'nin yaptığı araştırma gösteriyor ki **Rusya'da** taşeron işçiliği özellikle yerleşik sürekli istihdamın yerini almaktadır. Buna rağmen taşeron firmalar taşeron işçiliğinin işsizlik ile yerleşik istihdam arasında köprü işlevi gördüğünü iddia etmektedir.

Keza **Türkiye'de** IndustriALL üyesi Petrol-İş, bir zamanlar sınırlı bir uygulama alanı bulan taşeron işçiliğinin doğrudan istihdamın yerini alıp kural haline geldiği işletmelerle ilgili geniş bir deneyime sahiptir.

Giderek yaygınlaşan bir şekilde, işverenler mevcut işçilerin istihdamını taşeron firmalara aktarıyorlar. İşçiler aynı işleri yapmayı sürdürürken daha düşük ücret alıyorlar ve sürekli işler taşeron işlerine dönüşüyor.

VARSAYIM 2 Taşeron işçiliği sürekli iş bulmanın etkin bir yoludur

Bu iddia sekiz Batı Avrupa ülkesindeki bir kamuoyu yoklamasına dayanmaktadır. Aslında taşeron işçiliğinin sürekli istihdama sıçrama tahtası olduğu konusunda hiçbir kanıt yoktur. Yerleşik istihdama geçilmesinde taşeron firmalarının rolüyle ilgili 2010 tarihli bir araştırmaya göre, taşeron işçiliği işçilerin gelirlerinde ve istihdamın sonuçlarında herhangi bir iyileşmeye yol açmıyor, hatta tersine bunları daha da kötü hale getiriyor. Ancak doğrudan istihdam işçilerin gelirinde ve istihdam koşullarında esaslı bir iyileşme yaratıyor. Düşük vasıflı işçilere geçici taşeron işi sağlamanın onları hiçbir işe yerleştirmekten daha yararlı olmadığı anlaşılmıştır.

Avustralya Ulusal İşçi Sendikası'nın (NUW) işçi kiralayan firmalar (taşeron firmalar) eliyle istihdam edilen üyeleriyle ilgili bir araştırmasına göre, bu işçilerin yüzde 54'ü iki yıldan fazla bir süredir aynı konumdadır. **Filipinler'de** yapılan İşgücü Araştırması'na göre, taşeron işçilerinin ancak yüzde 11'i düzenli, sürekli ya da tamgün çalışmaya geçmektedir, yüzde 36'sı tekrar istihdam edilmemektedir. İşverenlerin ise yüzde 1'inden azı taşeron işçilerini düzenli statüye geçirmeyi düşünmektedir.

Ciett'in kendi istatistikleri göstermektedir ki **ABD'de** geçici taşeron işçilerinin yüzde 59'u sürekli statüye geçmek için taşeron işçiliğini kabul etmektedir. Oysa bunların ancak yüzde 20'si için bu gerçekleşmektedir.

'Taşeron firmalar geçici taşeron işinin sürekli işe sıçrama tahtası olduğu iddiasını temcit pilavı gibi öne sürüyorlar. Ama bu iddianın sadece son derece vasıflı kişiler için geçerli olduğu anlaşılıyor.' – Marcel Nuyten, Hollanda FNV Bondgenoten, Geçici İşçiler Sorumlusu

VARSAYIM 3 Özel istihdam hizmetleri yeterince düzenlendiğinde (kurallara bağlandığında) işgücü piyasalarının iyileşmesine katkıda bulunabilir

İlk bakışta bu makul bir iddia gibi görünüyor. Ne yazık ki *Ciett* sadece '*sektörün kabul görmesini ve sağlıklı gelişmesini*' destekleyen, başka bir deyişle, bir ülkenin ekonomisini taşeron işçiliğine daha fazla açan düzenlemelerle ilgilenmektedir. Bu iddia özellikle tehlikelidir, çünkü işçi haklarının kötüye kullanılmasının doğrudan üçlü ilişkinin kendisinden kaynaklandığı gerçeğini kabul etmemektedir. Taşeron firmalar ne kadar iyi çalışırsa çalışsın durum değişmeyecektir.

Hükümetlerin bu konuda yapacağı etkin yasal düzenlemenin işçilerin haklarının korunmasını sağlaması gerekiyor. Yasal düzenleme, taşeron firma faaliyetlerinin kapsamı ve taşeron sözleşmelerinin süresi konusunda kısıtlamalar içermeli ve taşeron işçilerine karşı davranışta eşitlik öngörmelidir. *Ciett*'in desteklediği düzenleme bu değildir.

VARSAYIM 4 Özel istihdam hizmetleri insana yakışır çalışma sağlar

Bütün dünyada sendikaların deneyimiyle çelişen bu iddiayı *Ciett* herhangi bir kanıtla destekleyememiştir. Dünyadaki taşeron işçilerinin büyük bölümünün, aynı işi yapan ve doğrudan istihdam edilen işçilerden daha düşük ücret aldığı ve çalışma koşullarının daha kötü olduğu çürütülemez bir gerçektir. Bu raporda bunun birçok örneği vardır.

“Deneyimimiz gösteriyor ki geçici istihdam firmaları insana yakışır çalışmanın gelişmesini sağlamıyor, aksine üçlü istihdamı kurumlaştırarak, işçileri güvencesiz bir konumda tutarak ve işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme haklarını kullanma kapasitesini zayıflatarak insana yakışır çalışmayı yok ediyor. Son dönemde güvencesiz çalışmadaki patlamayla birlikte yoksulluğun, eşitsizliğin ve güvencesizliğin arttığı ve sendika üyeliğinin ve toplu pazarlık gücünün inişe geçtiği görülüyor.” Petrol-İş, Türkiye

Taşeron işçilerinin ücret ve çalışma koşullarının gerilemesinin belirgin sonucu, tüm işçilerin çalışma koşullarının kötüleşmesidir. Taşeron işçiliği doğrudan istihdamın yerini aldığı için, toplu pazarlık birimi daralmakta ve bu da pazarlık gücünün zayıflamasına yol açmaktadır. İnsana yakışır çalışmaya katkıda bulunmak bir yana, taşeron işçiliği onu doğrudan tahrip etmektedir.

VARSAYIM 5 Birçok ülkede taşeron işçiliği bir yaşam biçimi seçeneği olarak kabul edilmektedir

Taşeron işçileri kendileri ne istiyor? *Ciett*'e göre, taşeron işçileri doğrudan istihdam edilmenin yerine bir istihdam firması tarafından istihdam edilmeyi seçmişlerdir. Çünkü bu onların deneyim kazanmasına ve esnek bir biçimde çalışmalarına olanak sağlar, daha iyi bir iş-yaşam dengesine katkıda bulunur. Aslında taşeron işçilerinin büyük bölümü, çalışma saatlerinin uzunluğunda ya da düzenlenmesinde söz sahibi olmak bir yana, bir istihdam firması için mi çalışacağını yoksa doğrudan istihdam mı edileceğini seçme olanağından yoksundur.

Hollanda'da, çokuluslu şirketler üzerine araştırma merkezi SOMO, elektronik sektöründeki taşeron işçilerine, hayatlarını en çok iyileştirecek şeyin ne olduğunu sordu. Taşeron işçileri, *'çalıştığım şirkette doğrudan istihdam edilen sürekli bir işçi olmak'* cevabını verdiler.

Keza, **Britanya'da** Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu'nun et işleme endüstrisinde taşeron işçiliği konusunda 2010 yılında yaptığı soruşturma, istisnasız denebilecek bir şekilde, sağladığı güvence ve haklar nedeniyle işçilerin sürekli işi tercih ettiğini ortaya koydu. Görüşülen 260 işçiden sadece 4'ü taşeron işçiliğini doğrudan istihdama tercih ediyordu. O dört kişiden ise sadece 2'si, taşeron işçiliğindeki esnekliği olumlu görüyordu.

2012'de **Avustralya'da** güvencesiz çalışma konusundaki bir soruşturmaya verdiği cevapta, NUW (Ulusal İşçi Sendikası), taşeron firmalar eliyle istihdam edilen üyeleri arasında düzenlediği anketin bulgularına değiniyor. Anket taşeron işçilerinin ana kaygısının iş

güvencesi yokluđu olduğunu ve bu işçilerin yüzde 80'inin imkân verilse sürekli istihdam statüsüne geçeceklerini gösteriyor.

Rusya'da ise *İşçi Hakları Merkezi*, taşeron işçiliğini seçmek bir yana, insanlar bu istihdam biçimini ancak başka bir seçenek olmadığında kabulleniyorlar.

Doğrudan istihdam için yasa mücadelesi

Dünyanın bütün ülkelerinde taşeron işçiliğine karşı yürütülen mücadele parlamentolarda noktalanıyor. *Ciett* ve *Amerikan Ticaret Odası* gibi işveren örgütleri taşeron işçiliği üzerindeki yasal kısıtlamaların kaldırılması için kıran kırana bir lobi yürütüyor.

Dünya Bankası, IMF ve OECD gibi küresel kurumlar, bütün kanıtlar tersini göstermesine rağmen, ekonomik büyümeyi sağlayacak yol olarak işgücü piyasalarının esnekleşmesini savunmaya devam ederek, taşeron firmaların gündemini dayatmasına elverişli bir ortam yaratmaya çalışıyor.

Bazı örnekler:

Malezya'da 2010'da hükümet, işçi tedarikçilerini iyi niyetli işverenler olarak yasallaştırmak ve o güne kadar yasada yer almayan taşeron sistemini yerleştirmek için İstihdam Yasası'nı değiştirmeyi gündeme getirdi. Sendikalar değişikliklere şiddetle karşı çıkarak harekete geçince hükümet değişiklik girişimini önce geri çekti, ama 2011'de tekrar gündeme getirdi. Bu sefer yasa Mart 2012'de parlamentodan geçti, ama sendikal hareketin karşı çıkmayı sürdürmesi, taşeron firmaların, diğer bütün sektörler dışında, sadece plantasyon sektörüyle sınırlı tutulmasına yol açtı. Malezya sendikaları, bu durumu, taşeron işçiliğinin bütünüyle meşrulaştırılmasına yol açacak kaygan zemin olarak görmeye devam ediyor.

Türkiye'de, başka önlemlerin yanı sıra, asli işlerin taşeronla verilmesini ve özel istihdam bürolarını yasallaştırmak suretiyle istihdamı ve çalışma koşullarını esnekleştirmeye yönelik bir yasa teklifi yapılmıştır.

Kore hükümetinin gündeminde uzun süredir bir yasa değişikliği girişi var. Yasa değişikliği, geçici işçilerin sürekli işçi statüsüne geçirilmesi için gereken süreyi 2 yıldan 4 yıla çıkarmayı ve taşeron işçiliği üzerindeki bütün kısıtlamaların kaldırılmasını amaçlıyor.

Avrupa'da taşeron işçiliği üzerindeki kısıtlamanın en yaygın biçimi, bu istihdam yönteminin grevci işçilerin yerine işçi çalıştırmak için kullanılmasının yasaklanmasıdır. Taşeron işçiliğinin bütünüyle yasaklanması nadiren söz konusudur. Birçok ülkenin getirdiği kısıtlamalar ise iş çevrelerinin ve taşeron firmaların lobisiyle gitgide kalkmaktadır.

Hükümetler taşeron işçilerini koruyan yasalar çıkarmaya giriştiğinde, iş çevrelerinin ve taşeron firmaların lobi grupları buna karşı koymak için devreye girmektedir. 2012'de **Avusturya'da** hükümet, geçici taşeron işçiliğiyle ilgili AB yönergesine uygun olarak taşeron işçilerini korumak için yasa çıkarmaya giriştiğinde, *Manpower*'ın da içinde yer aldığı iş çevreleri lobisi harekete geçti. Yasa tasarısı geçici ve sürekli işçilere eşit davranılmasını, istihdam sözleşmelerinin feshinde iki haftalık bildirim öneli ve 110 avro vergi öngörüyordu. Taşeron firmalar, bu girişime, sektör toplu sözleşmesine son verme ya da şirketlerini başka ülkelere taşıma tehdidiyle cevap verdi.

Rusya'da sendikalar, düzenli istihdam ilişkisinin kurulması için makul nedenler varsa, işverenlerin işçilerini üçüncü bir kişiye devretmesini etkin bir şekilde yasaklamak için meclise (*Duma*) bir tasarı sunulmasını desteklediler. '*Taşeron işçiliğini yasaklayan tasarı*' diye bilinen

öneri, üçlü istihdam ilişkilerini bertaraf etmek amacıyla İş Yasası'na değişiklikler getiriyordu. Tasarı Mayıs 2011'de meclisteki ilk görüşmede geçti, ama *Ciett*'in de içinde yer aldığı taşeron çevrelerin sert muhalefeti ve lobisi ile karşılaştı. Şimdi tasarının önemli değişiklikler olmadan yasalaşması ihtimal dışı.

Namibya'da 2007'de işçi kiralamanın bütün biçimlerini yasaklayan bir yasa kabul edildi. Yasa, herhangi bir kuruluşun *‘üçüncü bir kişiye iş yapmasını sağlamak için herhangi bir kişiyi istihdam etmesini’* yasaklıyordu. İş çevreleri ve taşeron firmalar yasaya karşı çıktı ve politik baskı uygulayarak Yüksek Mahkeme'nin yasaı iptal etmesini sağladı. Bunun üzerine sendikalar taşeron firmaların işçi sağlamasına olanak vermekle birlikte üçlü taşeron ilişkilerinin yasaklanmasını önerdi.

Güney Afrika'da, komşu Namibya'daki gelişmeleri yakından izleyen sendikalar taşeron istihdamını yasaklayan bir yasa çıkarılması için çaba harcadılar. Çabaları sonuçsuz kalınca, işçi simsarlarına karışı mücadelelerini toplu sözleşme masasına taşıdılar. 4 ay süren müzakerelerden ve ülke çapında 2 haftalık bir grevden sonra, Güney Afrika Metal İşçileri Sendikası'nın (Numsa) temsil ettiği motor endüstrisi işçileri, sektördeki işçi simsarlarını aşama aşama devre dışı bırakacak bir sözleşme bağladılar. Sendika şimdi toplu sözleşmeyi öbür sektörlerle yayıyor.

Daha koruyucu bir yasa konusunda halkın desteği yüksek. 2012 yılında ITUC'un G20 ülkelerinde 13.000 kişiye uyguladığı bir kamuoyu yoklamasına göre, halkın yüzde 71'i iş yasalarının yeterli iş güvencesi sağladığına inanmıyor.

Mahkeme kararları

Öte yandan, dünyanın her yerinde mahkemeler taşeron işçiliğinin kurallara bağlanması konusunda daha duyarlı davranıyor, bazı durumlarda, işçileri koruyan kararlar veriyor.

Ocak 2012'de, **Finlandiya** Yüksek Mahkemesi, bir işin geçici olması için haklı ve objektif bir neden yoksa, o işin sürekli olduğuna karar verdi. Taşeron firmanın bir işçiye verdiği görevin zaman yönünden sınırlı olması yeterli bir haklı neden sayılmaz. 2006'da, bir mağaza tezgâhtarı, taşeron firma ile müşteri konumundaki şirket arasındaki sözleşme sona erince işini kaybetti. Ne var ki tezgâhtar ihtiyacı sürekli olduğu için şirket hemen yeni birini aramaya başladı. Sonunda Yüksek Mahkeme, sırf işverenin taşeron firma kullanması nedeniyle işin geçici olmadığı sonucuna vardı.

Ocak 2012'de, **Endonezya** Anayasa Mahkemesi, taşeron işçiliğinin Anayasa'da öngörülen işçi haklarına ve Anayasa'ya aykırı olduğuna karar verdi. Bu karar, milyonlarca taşeron işçisinin maaşları, sosyal hakları, işten ayrılma tazminatı ve sosyal güvenlik hakları bakımından eşit haklara sahip olması anlamına geliyor. Mahkeme, iş yasasındaki taşeron işçiliği ve taşerona iş vermeyle ilgili bütün hükümlerin Anayasa'ya aykırılık nedeniyle iptaline oybirliğiyle karar verdi.

Haziran 2012'de, **Güney Afrika'da** iş mahkemesi, 2009'da işten atılan bir işçinin haklarının korunmasına karar verdi. İşçinin istihdamı beş yıl önce işveren *Mondi Packaging* tarafından taşeron şirket *Adecco*'ya devredilmişti. İşçi hep yapageldiği aynı işi sürdürmesine rağmen, ücreti düşürüldü. Mahkeme, *Mondi* tarafından istihdamı devam ettiği ve *Adecco* hiçbir zaman işveren olmadığı için, işçinin işten atılmadan kaynaklanan haklarının korunmasına karar verdi.

Eylül 2011'de, **Hindistan** Yüksek Mahkemesi, işverenlerin yanlarında çalışan işçilerin taşeron işçisi oldukları yönündeki beyanlarını ağır bir dille kınadı. Bu yaygın uygulama iş yasasını dolanmaya ve düşük ücret ödemeye yönelikti. Bu durumda, doğrudan istihdam edilen işçilere günde 70 rupi (1,26 dolar) ödenirken, taşeronlara günde 56 rupi (1 dolar) ödeniyordu. Mahkemenin kararı şöyleydi: *'Son yıllarda bazı işverenler işçilerin haklarını tanımamak için bu yeni muvazaa tekniğini kullanıyorlar. Söz konusu işçilerin kendi kadrolarında olmadığını, taşeronun işçisi olduklarını ya da sadece düzenli işçilerin işini yapan gündelikçi veya kısa süreli ya da geçici işçi olduklarını beyan ediyorlar ... Büyüme adına küreselleşme işçilerin sömürülmesi gibi insani bir bedel pahasına olamaz.'*

Yasanın dolanılması

Yasanın taşeron işçilerinin sömürülmesine karşı kâğıt üzerinde belli bir koruma sağlaması halinde bile, işverenler yasayı dolanmanın yollarını buluyorlar ya da düpedüz yasayı çığnıyorlar.

Hindistan'da Taşeron İşçiliği Yasası, sürekli işçilerle aynı ya da benzer işi yapan taşeron işçilerinin onlarla aynı ücreti alma ve aynı çalışma koşullarına sahip olma hakları olduğunu öngörüyor. Bu yasaya göre, taşeron işçileri sürekli ya da asli işlerde kullanılmamalıdır. Ne var ki yasa yaygın bir şekilde ihlal edilmekte ve ülkedeki taşeron işçileri, asli işleri görmelerine rağmen, her zaman olduğu gibi daha kötü koşullarda çalışmaktadırlar.

Keza **Çin'de** ilgili iş yasası, şirketlerin taşeron işçiliğini sadece "geçici, yardımcı ya da yedek iş pozisyonlarını" doldurmak için kullanabileceğini öngörmektedir. Ama bu emredici hüküm yaygın bir şekilde çiğnenmektedir. Birçok fabrikada taşeron işçileri işgücünün çoğunluğunu oluşturmakta ve uzatmalı sürelerle istihdam edilmektedirler. İşgücü maliyetlerinin yüzde 40'ını bulan sosyal refah sigortasını yasal olarak ödeme yükümlülüğü olan taşeron firmalar bu yasal yükümlülüğü genellikle yerine getirmemektedir.

Almanya'da IG Metall sendikasının verdiği bilgiye göre, taşeron işçileri öylesine kısa sürelerle çalıştırılmaktadırlar ki işlerini kaybettiklerinde işsizlik yardımı alma olanakları yoktur. Öyle örnekler vardır ki taşeron firmalar taşeron işçilerine hak ettikleri izin günlerini kullandırmamakta ya da yasaca ödenmesi gereken hastalık izni parasını ödememektedir.

İsveç'te işçiler, pozisyonları kaldırıldıktan sonra 9 ay içinde yeniden o işe ihtiyaç olursa, yasa gereği işlerine dönme hakkına sahiptirler. Birçok işveren 9 ay bekleyip sonra taşeron işçisi istihdam ederek yasayı dolanmaktadır.

Yasadaki boşluklardan yararlanmak

2008'de yürürlüğe girdiği tarihten bu yana, geçici taşeron işçileriyle ilgili AB yönergesinde yer alan işçileri koruyucu hükümleri dolanmanın yollarını işverenler buluyorlar. Yönerge taşeron işçilerini korumaya yönelik bir çerçeve sağlamayı, özellikle taşeron işçilerinin temel çalışma ve istihdam koşullarının hiç değilse doğrudan istihdam edilmiş olmaları halinde uygulanacak koşullar kadar olmasını sağlamayı amaçlıyor.

Ne var ki yönergenin içerdiği birkaç boşluk işverenler ve taşeron firmalar tarafından sonuna kadar kullanılıyor. Sözgelimi, yönerge, sendikalar ile işverenlerin anlaşması halinde eşit davranış ilkesinden ayrılmaya olanak tanıyor. **Britanya'da** taşeron işçileri ancak 12 hafta

çalıştıktan sonra eşit statü hakkına sahiptirler. Uygulamada ise bu, 12 haftadan daha kısa süreli taşeron sözleşmelerinin sayısının durmadan artması demektir.

Fakat işverenlerin ve taşeron firmaların kullandığı en büyük boşluk 'İsveç istisnası' adını taşımaktadır. Bu cayma hükmü, taşeron firma tarafından sürekli olarak istihdam edilen ve ücreti görevlendirmeler arasında ödenen geçici taşeron işçilerine eşit ücret ödenmesi gerekmediğini öngörüyor. Bu uygulama **Britanya, İsveç, İtalya, Almanya ve Avusturya** dahil bir dizi AB ülkesinde bugün yaygındır. İki iş arasındaki dönemde yapılan ödemelerin ücretlerin yüzde 100'ü düzeyinde olması gerekmiyor ve ödenen ücretler ülkeden ülkeye değişiyor. İsveç'te sürekli taşeron işçilerine iki iş arasındaki sürede son yapılan işin yüzde 80'i ödeniyor. Bu oran Britanya'da yüzde 50, İtalya'da ise meblağ olarak 700 avro.

Böylece taşeron firmalar eşit davranma zorunluluğundan sıyrılmış oluyor. Bu sistem, taşeron işçilerinin maaşları ile işçiyi kullanan işletmedeki benzer işçilerin ücretleri arasındaki bağı kopmasını da sağlıyor, aradaki ücret uçurumunun derinleşmesine kapıyı açıyor.

Bu tür muvazaalı uygulamalar giderek yaygınlaşıyor. **Britanya'da** bir taşeron şirket 25.000 geçici işçisinden 8.000'ini sürekli taşeron sözleşmelerine bağladı. IndustriALL'a bağlı *Unite* sendikasının üyelerine haftada 200 pound (320 dolar) kadar daha az ödeme yapılmasını öngören sözleşmeler imzalamaları için baskı uygulandı.

Hollanda'nın da içinde yer aldığı bazı ülkelerde, düzmece ya da sarı sendikalar taşeron şirketleriyle anlaşarak taşeron işçilerine doğrudan işçilerinkinden daha düşük ücretler ödenmesine olanak veren muvazaalı sözleşmeler imzalıyor.

İrlanda'da, ulusal sendikal merkez İrlanda Sendikalar Kongresi, yasada 'İsveç istisnası'nın yer almamasını, buna karşılık iki iş (görevlendirme) arasındaki dönemlerde taşeron işçilerine ücretin en az yüzde 90'ının ödenmesini öngören kötü niyet karşıtı güvenceler bulunmasını talep ediyor.

"Güvencesiz işçilere yönelik birçok iyileştirme getirmesini beklediğimiz taşeron işçiliğiyle ilgili düzenlemelerin aslında düşük ücretleri ve asgari çalışma koşullarını pekiştirmesi bir ironidir." Jennie Formby, Unite sendikası

Sendikalaşmak zor; toplu sözleşme yapmak olanaksız

Geçici İstihdam Firmalarıyla/Acentalarıyla İlgili Küresel Sendikal İlkeler

Küresel sendikalar geçici istihdam firmalarının (taşeron firmaların) kullanımı konusunda bir dizi ortak ilke üzerinde anlaşmış bulunuyor. İlk ilke şudur: Esas istihdam biçimi sürekli ve doğrudan olmalıdır. Öteki ilkeler ise şunlardır:

- Taşeron işçilerine sendikalaşma ve kullanıcı işletmedeki diğer işçilerle aynı toplu sözleşmede yer alma hakkı sağlanmalıdır.
- Taşeron işçilerine her konuda eşit davranılmalıdır.
- Taşeron firmalar (acentalar) sürekli ve doğrudan istihdamı bertaraf etmek veya örgütlenme ya da toplu sözleşme haklarını yok etmek için kullanılmamalıdır.
- Taşeron firma işçileri grevci işçilerin yerine ya da sendikal eylemi etkisizleştirmek için asla kullanılmamalıdır.
- Hükümetlerin taşeron firmalara (acentalara) faaliyet izni vermesi halinde, bu kuruluşların faaliyetleri sıkı kurallara ve izin koşullarına bağlanmalıdır.
- Hükümetler taşeron işçilerinin sendikalaşma haklarını güvence altına alacak somut önlemler almalıdır.

İlkeler için, bkz. <http://www.global-unions.org/statement-global-union-principles.html>.

Taşeron işçilerinin sendikalaşmasının önünde çok sayıda ciddi engel var. İş yasaları genellikle taşeron işçilerine sendikalaşma olanağı tanımıyor. Birçok ülkede taşeron işçilerinin sürekli işçilerle aynı sendikaya katılmasına ve aynı toplu sözleşmeye taraf olmasına olanak vermeyen yasal engeller var. **Bangladeş'te** taşeron işçilerinin doğrudan istihdam edilen işçilerle aynı sendikaya üye olmasına izin verilmiyor. **Tayland'da** taşeron işçileri imalatta çalışmak üzere görevlendirilmiş olsalar bile hizmet sektörü işçisi sayılıyor, bu nedenle imalat sektöründeki sendikalara katılma hakları yok.

Taşeron işçisinin işyeriyle bağı zayıfsa, kısa süreli ya da aralıklı istihdam ediliyorsa ve (sonuçta birçoğu aynı işi yıllarca yapacak olsa da) aynı şirkette çalışmaya devam etme güvencesi yoksa, o işçi genellikle sendikalaşma veya toplu sözleşmeye katılma motivasyonundan yoksun kalır.

Ama kuşkusuz, taşeron işçilerinin sendikalaşmamasının en önemli nedeni, işini kaybetme konusundaki haklı korkudur. Birçok işveren taşeron işçiliğini sendikalaşmaya karşı koymak için kullanıyor. Sendikalaşma girişimi nedeniyle işten atmak ya da işten atma tehdidinde bulunmak yaygın bir denetim yöntemidir.

Filipinler'deki Özel Ekonomik Bölgeler'de özel firmalar eliyle istihdam, işçilerin sendikalarda örgütlenmesini önleme mekanizması olarak sistemli bir biçimde uygulanmaktadır.

Toplu sözleşmeye gelince, taşeron işçileri açısından bir imkânsızlık söz konusudur. Üçlü istihdam ilişkisi, taşeron işçilerinin toplu sözleşme hakkı kâğıt üzerinde var olmakla (ve ILO sözleşmelerinde yer almakla) birlikte, uygulamada bu hakkın kullanılamaması anlamına geliyor. Çalıştıkları kullanıcı şirket taşeron işçilerinin günlük çalışma koşullarını kontrol eder ve teknik olarak onların işvereni olmasa da, çoğu durumda işin ücret düzeyini belirler. Taşeron işçilerinin yasal işveren sayılan taşeron firmayla toplu sözleşme görüşmesi

yapmasının ise bir anlamı yoktur. Çünkü taşeron firma işçilerin yaptığı işi fiilen yönetme durumunda değildir.

İşyerinde birden çok taşeron firmanın bulunması halinde durum daha da karmaşıklaşır. **Kore'de** otomotiv sektöründe, farklı taşeron firmalardan sağlanan işçilerin, doğrudan istihdam edilen işçilerle birlikte, üretim bantlarında çalışması olağandır. Bu işçiler sadece giydikleri farklı renkteki ceketlerden ayırt edilir ve hepsi çalıştıkları şirketle yapılan toplu sözleşmenin kapsamı dışında tutulur.

Toplu sözleşme, taşeron işçisi kullanımını ve taşeron işçilerinin ücret ve çalışma koşullarını düzenlemenin en önemli mekanizmalarından biridir. Bununla birlikte, taşeron işçilerinin büyük bölümü toplu sözleşmelerden yararlanamaz. Üçlü istihdam ilişkilerinde etkin bir toplu pazarlık nasıl yapılabilir? Toplu sözleşmeler taşeron işçiliğini kısıtlamada nasıl kullanılabilir? Her iki durumda da sendikanın gücü son derece önemlidir.

Kullanıcı şirketlerle toplu pazarlık

Taşeron işçisi kullanan işletmelerde ya da sektörlerde sendikalar yeterince güçlüyse, taşeron işçiliğine sınır getiren sözleşmeler bağitlayabildiklerini görüyoruz. Bu tür sınırlar şu konuları kapsar: Kullanılabilecek taşeron işçisi oranı, taşeron işçilerinin yapabilecekleri işler, taşeron işçilerine eşit davranılması ve geçici taşeron işçilerinin sürekli kadroya geçmeden önce çalışacağı süre. Taşeron işçiliğine getirilecek sınırlar son derece önemlidir. Çünkü taşeron işçiliği yaygınlaştıkça, toplu pazarlık birimleri daralır ve güç kaybeder, toplu sözleşme imkânsızlaşır.

2010 yılı sonunda, **Güney Afrika** sendikası Numsa, işçi simsarlarının aşamalı olarak devre dışı bırakılması ve sonunda sektörde tümüyle yasaklanması konusunda Oto Lastiği İşverenleri Federasyonu ve Otomobil İşverenleri Federasyonu ile anlaşmaya vardı. 2011'de ise Numsa, metal işverenlerinin ana örgütü Güney Afrika Çelik ve Mühendislik Federasyonu ile de bir anlaşmaya vardı. Buna göre, işçiler işçi simsarları eliyle 4 aydan fazla istihdam edilemezler, bu süre bitince işçinin sürekli statüye geçirilmesi gerekmektedir.

Arjantin'de AOMA'nın çimento sektörüyle ilgili olarak imzaladığı Ulusal Çerçeve Sözleşme'ye göre, esas olarak aynı işi yapan tüm işçilerin ücret ve sosyal hakları, istihdam statülerine bakılmaksızın eşitlenmektedir. Petrol ve gaz sektöründe FASPyG.P sendikasının yaptığı anlaşmaya göre ise işin yüzde 60'ı taşerona verilmiş olsa da, bütün işçiler eşit değerdeki işler için aynı ücret ve sosyal hakları alırlar.

Bununla birlikte, kullanıcı işletmelerle taşeron işçiliği konusunda toplu pazarlık her zaman mümkün değildir. **Avustralya'da** sendikalar, iş yasasında taşeron işçiliğinin ve işin taşerona verilmesinin denetlenmesine olanak sağlayacak bir reform yapılmasını talep ediyor.

Hollanda'da FNV Bondgenoten iş güvencesinden ziyade, taşeron işçilerine daha iyi ücret, emekli hakları ve eğitim olanakları sağlamaya ağırlık veriyor. Bunun nedeni, kısa bir süre sonra sürekli işçi statüsüne geçme hakkının toplu sözleşmeye girmesinin ters etki yaratması, işverenlerin bu tür hükümlerden sıyrılmak için elini çabuk tutup taşeron işçilerini daha erken işten atmasıdır.

Almanya'da taşeron işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ağırlık veren IG-Metall geçici işçilerden 38.000 yeni üye kazandı. Mayıs 2012'de sendika iki önemli kazanım elde etti. Birincisi, sendika ile metal işverenleri, işletme konseylerine taşeron işçisi kullanımına itiraz etme hakkı tanıyan bir anlaşma imzaladı. Eğer işveren itiraza rağmen girişimini

sürdürmek isterse, ya mahkemeye gitmeli ya da kullanılacak taşeron işçilerinin sayısı, istihdam süresi ve ücretleri konusunda işletme konseyiyle bir sözleşme bağlatmalıdır. Beklentiler, çoğu işverenin işletme konseyiyle anlaşma yolunu seçeceği yolundadır. Metal işverenleriyle varılan anlaşma, aynı zamanda, geçici işçilere en fazla 24 ay çalıştırıldıktan sonra işverenin sürekli istihdam önermesi zorunluluğunu öngörüyor.

Taşeron firmalarıyla toplu pazarlık

IG Metall stratejisinin ikinci bölümü, taşeron işçi firmalarıyla anlaşmaya vararak metal sektöründe istihdam edilen geçici işçilere ek ikramiye ödenmesini sağlamak, sektördeki yüksek ücretleri bu işçi kesimlerine de yansıtmaktır. Böylece, IG Metall'in 'eşit işe eşit ücret' hedefine uygun olarak taşeron işçileri ile doğrudan işçiler arasındaki ücret uçurumunun kapatılması amaçlanıyordu.

Taşeron firmalarla yapılan müzakereler taşeron firma işçileri açısından bazı önemli sonuçlar sağlamış olmasına rağmen, bu durum genellikle Batı Avrupa'daki sendikalarla sınırlı kalmıştır. Bu tür anlaşmalar ancak sendikaların taşeron işçileri arasında önemli bir güce sahip olması halinde mümkündür. Bu nedenle, dünyadaki taşeron uygulamalarının büyük bölümü için model oluşturamaz. Ama bu yaklaşımın başka sakıncaları da vardır.

Birçok üçlü ilişkide, gerçek toplu pazarlık, aralarındaki anlaşmanın koşulları belirlendiğinde, kullanıcı işletme ile taşeron firma arasında gerçekleşir. İşçiler ve onların sendikaları bu koşullar konusunda söz ve bilgi sahibi değildir. Bununla birlikte, işçilerin taşeron firmalarla müzakere edebileceği konuların sınırlarını belirleyen de bu koşullardır. Keza, taşeron firmalarla olan anlaşmaların taşeron işçi kullanımına sınırlar getirmesi mümkün değildir. Taşeron firmalarla yapılan başarılı anlaşmaların nedeni, IG Metall örneğinde olduğu gibi, sektör sözleşmeleriyle bağlantılı olmasıdır.

Küresel toplu pazarlık

Küresel düzeyde gerçek toplu pazarlık henüz yapılmış değil, ama çokuluslu şirketler ile küresel federasyonlar arasında, şirketlerde ve onların tedarik zincirlerinde taşeron işçiliğinin kullanımını sınırlayan küresel sözleşmeler yapılabileceğini gösteren önemli işaretler var.

2010 yılında üç küresel federasyonun *GDF Suez* ile imzaladığı küresel çerçeve sözleşmede şu hüküm yer alıyor: '*[Şirket] sürekli, açık uçlu ve doğrudan istihdamın tercih edilmesiyle sağlanacak güvenceli istihdamın hem birey hem de toplum açısından taşıdığı önemi kabul eder. GDF SUEZ ve tüm taşeronlar, uygun yasal koşullarda yapılan işlerin bütün sorumluluğunu üstlenmelidir ve özellikle, istihdam ilişkisini gizleyerek ya da taşeron işçiliğini aşırı ölçüde kullanarak, işverenin kendisine bağlı işçilere karşı yükümlülüklerinden kaçınmaya çalışmamalıdır.*' Çokuluslu şirketlerde ve onlara bağlı tedarik zincirlerinde taşeron uygulamasını düzenlemede küresel çerçeve sözleşmelerin etkin olarak nasıl kullanılabileceği konusunun incelenecek çok yönü var.

Harekete geçin!

Sendikalar sokaklara dökülüyor

İşverenlerin taşeron işgücüne giderek daha fazla bel bağlaması birçok ülkede hızla kriz noktasına ulaşıyor. İşçiler istihdam ilişkisindeki güç dengesi büyük ölçüde işverenlerden yana kayarken istihdamın risklerinin artan ölçüde kendi omuzlarına yıkıldığını görüyorlar. Sendikaların cevabı ise sokaklara dökülmek oluyor.

Hindistan'da işverenler iş yasalarını dolanmak için sistemli olarak taşeron işçisi kullanıyorlar. Şubat 2012'de bütün sendikal merkezlerin genel grev çağrısını desteklemek için milyonlarca işçi sokaklara döküldü. Eylemin ana talebi taşeron işçilerinin sürekli işçilerle aynı haklara ve güvencelere sahip olmasıydı.

Mart 2012'de **Güney Afrika'da** 32 kent merkezinde işçi simsarlarına karşı 200.000'den fazla işçi sokaklara döküldü. *Ciett*'in istatistiklerine göre, Güney Afrika'da 1.000.000 dolayında işçi işçi simsarları tarafından istihdam ediliyor.

"İnsana yakışır çalışma bir haktır. İşçi simsarlığı tıpkı kölelik gibidir ve işçi sınıfı açısından önemli sorunlar doğurmaktadır. Kararlı bir tavır takınmalı ve işçi simsarlığının bütünüyle yasaklanmasını sağlamalıyız." Irvin Jim, NUMSA.

Norveç'te hükümetin taşeron işçiliğiyle ilgili AB yönergesini kabul etme kararını protesto etmek için Ocak 2012'de yapılan ulusal ölçekteki greve 150.000 işçi katıldı. Ülkedeki kentlerde mitingler düzenleyen işçiler, yönergenin kabul edilmesinin taşeron işçiliğini teşvik etmesinden, sürekli işçileri işlerinden etmesinden, sendikal hakları ve toplu sözleşmeleri kısıtlamasından korkuyorlardı.

Şubat 2011'de **Endonezya'da** 10.000 işçi ve **Almanya'da** 210.000'in üzerinde işçi güvencesiz istihdam tehdidinin artmasını protesto etmek için sokaklara döküldü.

Sendikal araçlar

Bütün dünyada sendikalar taşeron işçiliğine karşı mücadelede gücünü ortaya koyuyor, taşeron işçiliğini sınırlayan ve eşit davranış ilkesini güvenceye alan toplu sözleşmeler bağlatmak için çaba harcıyorlar. Taşeron işçiliğini yaygınlaştıran yasa girişimlerine direniyor ve taşeron işçiliğine yasal kısıtlamalar getirilmesi için mücadele veriyorlar. Sendikaların milyonlarca üyesi taşeron işçiliğinin getirdiği sömürüye son vermek için sokaklara dökülüyor.

Bu geleneksel sendikal araçların yanı sıra, sendikaların taşeron işçiliğine karşı eylemlerini desteklemede kullanılabileceği küresel mekanizmalar da var. Küresel çerçevede sözleşmelerde güvencesiz istihdam konusu ele alınmaya başladı ve çokuluslu şirketlerin küresel işletmelerindeki taşeron işçilerinin giderek bu sözleşmelerin kapsamına alınması için yapacak çok şey var.

Bir dizi ILO sözleşmesi doğrudan taşeron işçiliğiyle ilgili.

Özel istihdam firmalarıyla ilgili 181 nolu ILO sözleşmesi, hükümetlerin 'özel istihdam firmaları tarafından tedarik edilen işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının tanınmasını' sağlayacak önlemler almasını öngörüyor. Ayrıca, hükümetlere, belli işçi kategorileri veya işkolları bakımından özel istihdam firmalarının faaliyetlerini yasaklama

olanağı da tanıyor. Sadece bu iki hüküm bile hükümetlere, taşeron işçiliğinin yayılmasını denetim altına alma ve taşeron işçilerinin temel haklarını kullanmasını sağlama olanağı veriyor.

Paralı istihdam firmalarıyla ilgili 96 nolu ILO sözleşmesi kâr amaçlı acentaların aşamalı olarak kaldırılmasını düzenliyor.

İstihdam ilişkisiyle ilgili 198 nolu ILO tavsiye kararı, hükümetleri, işgücü piyasasındaki ve çalışmanın/emeğin örgütlenmesindeki gelişmeleri izlemeye ve istihdam ilişkisiyle ilgili önlemlerin benimsenip uygulanması konusunda tavsiyeler oluşturmaya çağırıyor.

Hükümetlerin ulusal ve sektörel düzeylerde çalışma model ve yapılarındaki değişimler konusunda bilgi ve istatistik veri toplaması ve araştırma yapması öngörülüyor. Tavsiye kararında, taşeron işçiliği çerçevesinde kurulan gizli istihdam ilişkileri üzerinde de duruluyor.

Toplu sözleşmelerle ilgili 91 nolu ILO tavsiye kararı, taşeron işçiliğiyle ilgili olarak toplu sözleşmelerin kapsamını bütün işkollarını içine alacak şekilde genişletmekte ve işkolu pazarlığının gelişmesini sağlamakta kullanılabilir.

Birçok ülkenin iş yasası gibi, uluslararası çalışma standartları, taşeron işçiliğindeki patlamadan önceki dönemden kalmadır ve hızla içi oyulmakta olan sürekli, doğrudan istihdam modeline dayanmaktadır. Mevcut standartların taşeron işçiliğiyle ve üçlü ilişkilerle bağlantısını açıklığa kavuşturmak ve bütün işçilerin o standartların içerdiği korumadan yararlanmasını sağlamak için acilen harekete geçmek gerekiyor. Standartların şikâyet mekanizmalarıyla sınanması bu bağlamda önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalar standartların uygulanmasına yönelik kampanyalar düzenleyerek ve örnek olayları küresel düzeyde öne çıkararak bu alanda etkin bir rol oynayabilir.

Taşeron işçilerinin sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarını korumayan hükümetler aleyhinde **ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'**ne şikâyet mekanizması çalıştırılabilir.

2006 yılında, Kore Metal İşçileri Sendikası (KMWU) ile Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne, taşeron işçilerinin örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğüyle ilgili haklarını korumaması ve bu hakların şirketlerce ihlalini kolaylaştırması nedeniyle, Kore hükümeti aleyhine şikâyetle bulundu.

Birçok metal fabrikasında çalışan taşeron işçileri, iki yıllık kesintisiz hizmet süresinden sonra, yasada öngörülmesine rağmen, sürekli işçi statüsüne alınmamıştı. Bu işçiler haklarını talep etmek için sendikalaşmaya giriştiklerinde ise çalıştıkları şirket tarafından işten atılmışlardı. İşten atmalar, iş sözleşmelerinin yenilenmemesi ya da şirketin taşeron firmayla olan sözleşmesinin yenilenmemesi suretiyle gerçekleşmişti. İşçiler bir açmaza itilmişlerdi: Asıl işveren, ortada bir istihdam ilişkisi olmadığını iddia ederek görüşmeyi reddediyordu; taşeron firma ise istihdam koşullarının kendi denetiminde olmadığını iddia ederek görüşmeyi reddediyordu. İşçilerin talepleri için eylem yapabilecekleri tek yer, (fiilen çalıştıkları) asıl işverenin fabrikasıydı. Ne var ki eyleme geçtiklerinde, üçüncü kişiye karşı yasadışı eylem yaptıkları için cezalandırıldılar.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Kore hükümetine, taşeron işçilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının korunmasını sağlayacak mekanizmalar geliştirmesi gerektiği yönünde tavsiyelerde bulundu. Ama bu kararlara uyulmadı.

Çokuluslu işletmelerle ilgili OECD İlkeleri, işletmeyle (taşeron istihdamı veya üçlü istihdamın diğer biçimleri dahil) istihdam ilişkisi içinde bulunan bütün işçilere uygulanır. *İlkeler* bir şikâyet mekanizması içermektedir. Buna göre, sendikalar, çokuluslu şirketlerin (taşeron işçi kullanması dahil) davranış ve eylemleriyle ilgili konularda başvuruda bulunabilir.

2009'da, Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Tütün İşçileri Federasyonu (IUF), Pakistan'daki Lipton çay fabrikasında dolaylı istihdamın düzeyi konusunda *Unilever*'le bir çözüme varmak için, bu şikâyet mekanizmasını kullanarak sonuç aldı. Fabrikada sadece 22 işçi doğrudan istihdam ediliyordu; 723 taşeron işçisi ise yasal yönden *Unilever* işçileriyle aynı sendikada yer alamıyor ve *Unilever*'le toplu sözleşme yapamıyordu. Etkin bir küresel şirket kampanyası, *OECD İlkeleri* çerçevesindeki süreç içinde IUF'a üstünlük sağladı. Sonuçta, *Unilever*, 200 sürekli, doğrudan işçi kadrosu daha oluşturmayı kabul etti.

Taşeron işçiliği kaçınılmaz değildir. Bu rapordaki birçok örnek gösteriyor ki sendikalar tavır alıp kolektif gücünü kullanırsa, taşeron işçiliği yerel, ulusal ve küresel düzeyde kısıtlanabilir. Taşeron işçiliğinin aşırı ve kötüye kullanılmasının tehlikelerini ortaya koymak, IndustriALL'un güvencesiz çalışmaya karşı küresel kampanyasının ana unsurudur.

Sendikaların üyelerini protesto eylemleriyle harekete geçirmesiyle, taşeron işçiliğinin koşullarını müzakere etmesiyle, hükümetlere açık ve uygulanabilir yasal sınırlar getirmesi için baskı uygulamasıyla ve küresel kampanyalarda bir araya gelmesiyle taşeron işçiliği sanayiden sökülüp atılacaktır.

ŞİMDİ HAREKETE GEÇİN

Taşeron uygulamasının işçilere ve topluma dayattığı bedeli hükümetinize anlatın
Taşeron işçiliğini kısıtlayacak ve işçileri koruyacak yasalar çıkarılmasını isteyin
Taşeron işçiliğine sınırlar getirecek toplu sözleşmeler bağıtlayın
Taşeron işçilerini örgütleyin ve onların hakları için mücadele edin
Şirketlerden taşeron işçilerini doğrudan istihdam etmelerini talep edin
Taşeron istihdamına ve üçlü istihdamın diğer biçimlerine karşı harekete geçin
IndustriALL'un *Güvencesiz Çalışmaya SON* küresel kampanyasına katılın