

GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYA KARŞI TOPLU SÖZLEŞME STRATEJİLERİ



Güvencesiz çalışmaya

SON



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

İçindekiler

Güvencesiz çalışmanın küresel yaygınlaşması: 4
toplu sözleşmeye şirketlerin saldırısı

Toplu sözleşme önündeki engellerin aşılması: 6
sendikal stratejiler

Toplu sözleşme kazanımları 11

- Güvencesiz çalışmanın sınırlanması 11
- Güvencesiz çalışmanın düzenli istihdama dönüştürülmesi 15
- Güvencesiz işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve haklarının korunması 16

Mücadele Sürüyor 21

'Önce bina bakım ve yemek hizmetlerini taşeronla verdiler ve sesimizi çıkarmadık, çünkü temizlik hizmetlerindeki işçileri temsil etmiyorduk.

Sonra güvenlik işlerini taşeronla verdiler ve sesimizi çıkarmadık, çünkü güvenlik hizmetlerindeki işçileri temsil etmiyorduk.

Sonra taşımacılık ve bakım hizmetlerini taşeronla verdiler ve sesimizi çıkarmadık, çünkü taşımacılık ve bakım hizmetlerindeki işçileri temsil etmiyorduk.

Sonra işimizi taşeronla verdiler ve adımıza konuşacak hiç kimse kalmamıştı.'

Önsöz



Güvencesiz çalışmanın sürekli yaygınlaşması sendikaların karşı karşıya olduğu en büyük tehditlerden biri. Bu tehdit sadece işçilerin iş güvencesine, ücret ve çalışma koşullarına yönelik değil, aynı zamanda sendikaların işçileri kolektif hak mücadelesi için örgütlenme kapasitesine de yönelik. Güvencesiz çalışmaya karşı mücadele IndustriALL'un küresel, sektörel ve bölgesel düzeydeki çalışmalarının tümüyle bütünleşmiş ana stratejik hedeflerinden biri.

Her yıl 7 Ekim İnsana Yakışır Çalışma İçin Küresel Eylem Günü'nde, IndustriALL üyesi sendikalar, güvencesiz çalışmayı işçileri güçten düşürmenin aracı olarak kullanan güçlere karşı küresel ölçekte eylemler yapıyor.

IndustriALL güvencesiz çalışmayı yasa ve toplu sözleşmeyle sınırlama mücadelesinde üyelerini destekliyor. Küresel kurumları güvencesiz çalışmayı teşvik eden politikalarını değiştirmeye zorlamak için de küresel düzeyde eylemler yapıyoruz. Güvencesiz işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme temel haklarının korunmasını sağlamak için özellikle ILO'nun daha fazla çaba harcaması gerekiyor.

Üçüncü kişi konumundaki acentalar ve taşeron şirketler eliyle istihdam edilen güvencesiz işçiler, kurulan üçlü istihdam ilişkisi nedeniyle, sürekli olarak bu haklardan yoksun bırakılıyor. IndustriALL, güvencesiz çalışmanın bu özel biçiminin işçi haklarını nasıl yok ettiğini, daha önce yayımladığı "Üçlü Tuzak" adlı kitapçıkta gözler önüne sermişti.

Güvencesiz çalışmanın sınırlanmasında ve güvencesiz işçilerin koşullarının iyileştirilmesinde toplu sözleşme hayati bir rol oynuyor. Güvencesiz çalışmaya ve onun yaygınlaşmasına karşı mücadelede toplu sözleşme stratejilerinin kullanılması konusunda IndustriALL üyesi sendikalar zengin bir deneyim birikimine sahip. Bu kitapta yer alan deneyimler, işçi haklarını korumaya yönelik yaratıcı çözüm içeren çok sayıda sözleşmeden sadece birkaç örnektir. Web sitemizde başka örnekler de var ve bunlara sürekli yenileri ekleniyor.

Bu örneklerin sendikalara esin kaynağı olacağını ve sendikaların burada özetlenen stratejileri kendi ulusal koşullarına uyarlamanın yolunu bulacağını umut ediyoruz.

Belli bir strateji konusunda daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğunuzda ya da ilgili sendikayla irtibata geçmek istediğinizde bizimle bağlantı kurabilirsiniz.

Güvencesiz çalışmayı birlikte DURDURABİLİRİZ

Jyrki Raina

Genel Sekreter

Güvencesiz çalışmanın küresel yaygınlaşması: Toplu sözleşmeye şirketlerin saldırısı

Her geçen gün bütün dünyada daha fazla sayıda işçi güvencesiz istihdama zorlanıyor. Rakamlar ürkütücü. Ücret ve çalışma koşulları iyi, güvenceli istihdam bütün dünyada saldırı altında.

Üretimdeki, işletme organizasyonu ve teknolojisindeki küresel ekonomik bütünleşme ve değişim, sosyal hakları ve işten atılmaya karşı güvencesi olan sürekli tamgün işleri yok ediyor.

Esnek işgücü piyasası talepleri arttıkça, şirketler taşeronla başvuruyor, bu ise güvencesiz çalışmada ölçsüz bir patlamaya yol açıyor. 2008'deki küresel ekonomik kriz güvenceli istihdamdaki bu gerilemeyi daha da hızlandırdı.

Güvencesizliğin yanı sıra, bu işçi kesimlerinin ücretleri daha düşük, eğitim olanakları kısıtlı, iş sağlığı ve güvenliği standartları daha düşük, iş saatlerinde ve iş yükünde dalgalanmalar var, sosyal güvenlik ve sosyal korumadan yararlanma olanakları daha kısıtlı, daha nitelikli işlere ve görevlere geçme olanakları sınırlı, sendikal temsilden, toplu sözleşmeden ve iş yasasından yararlanma olanakları daha az ya da hiç yok.



Hepsi aynı işi yapıyor...

Evet! Ama mavi baretli olanlar işi yarı ücrete yapıyorlar.

Kaynak: IG Metall Web sitesi

Toplu Sözleşme ve Güvencesiz Çalışma

Toplu sözleşme, güvencesiz çalışmayı ve güvencesiz işçilerin çalışma koşullarını düzenlemede sendikaların elindeki en önemli araçlardan biridir. Ama güvencesiz çalışmadaki patlama aslında işçilerin toplu sözleşme haklarını tehdit ediyor.

Güvencesiz çalışma özellikle sendikal örgütlenmeyi ve toplu sözleşmeyi budamak için kullanılıyor. Sendikalar genelde belli bir işyeriyle ilişkisi zayıf ve kısa süreli olan güvencesiz işçileri örgütlenme ve temsil etmede zorluklarla karşı karşıya. İstihdamın güvencesiz niteliği nedeniyle, bu işçi kesimleri sendikalaşmaktan korkuyor.

Bir dizi ülkede, taşeronlara verilen işler, işçilerin çalıştıkları işyerinde sendikaya üyelik hakkını yasal olarak engelleyecek şekilde sınıflandırılıyor. Böylece sendikaların sektördeki ya da işletmedeki taşeron işçilerini temsil etmesi ve onlar adına toplu sözleşme yapması engellenmiş oluyor.

Üçlü istihdam ilişkisindeki işçiler için toplu sözleşme yapmak neredeyse olanaksızdır. İşyerinde taşeron firma değil, bu işçileri kullanan şirket (kullanıcı şirket) onların çalışma koşullarını fiilen kontrol eder. Bununla birlikte, yasal yönden taşeron firma işveren olarak tanınmaktadır.

Şirketlerin sözleşmeyle tuttıkları geçici işçi acentaları yasadışı aktörlerdir. Bu firmalarla toplu sözleşme yapmak zordur. Nijer'de, 2010'da yapılan bir araştırmaya göre, altmış özel istihdam firması/acentası var, ama ancak yirmi kadarı yasal olarak tanınmış ve faaliyet gösteriyor.

Taşeron ilişkisi: şirketler sorumluluktan nasıl kaçıyor

Nijerya'da petrol sanayisi:

Nijerya'da, çokuluslular ve petrol hizmet şirketleri işgücünün çok büyük bir bölümünü ruhsatsız taşeron işçi firmalarından sağlıyor. Oysa bunlar niteliği itibarıyla sürekli ve rutin işler. İşgücünü kullanan şirketler işçileri denetler ve maaşlarını belirler. Ancak ödenecek ücretleri taşeron firmalara aktarırlar.

Almanya'da gemi yapımı:

"Şirketler sorumluluklarını devretme eğilimindedir ve taşeron firmaların ne yaptığını izleme zahmetine katlanmaz. Üstelik, anlaşma imzaladıkları taşeron firma işi daha sonra alt taşeronlara verecektir. Sonuçta, şirketlerin işyerlerinde kimin çalıştığı konusunda en ufak bir fikri yoktur. [...] Taşeron firmalar işçilerin sırtından bir hayli kâr eder."

Meinhard Geiken, IG Metall bölge sorumlusu

Madagaskar'da madencilik:

Temmuz 2013'te, QMM (Qit Madagaskar Madenleri - Rio Tinto), OMEGA Risk Solutions adlı güvenlik şirketiyle olan anlaşmasını, daha ucuz iki şirketle anlaştığı için, feshetti. Bunun sonucunda, sadece bir aylık bildirim öneliyle işine son verilen 300 işçi işten atıldı. IndustriALL üyesi FISEMA, QMM Rio Tinto'yla işçilerin tazminat haklarını müzakere etmek için çaba harcadı, ama şirket, işveren olmadığı gerekçesiyle, işçilerin sorumluluğunu üstlenmeyi reddetti.

Toplu sözleşme, güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasını sınırlamada ve güvencesiz işçilerin daha etkin korunmasında önemli bir rol oynayabilir. Ama bu zor bir mücadeledir.

Toplu sözleşme önündeki engellerin aşılması: sendikal stratejiler



Toplu sözleşme düzenlemeleri ülkeden ülkeye, sektörden sektöre değişebilir. Pazarlığın yürütülüş biçimini etkileyen ulusal yasal çerçeve, mevcut toplu pazarlık modelleri, sendikanın etkinliği ve pazarlık gücü ve güvencesiz çalışmanın ülkedeki ya da sektördeki yaygınlık derecesi gibi çeşitli faktörler vardır.

Toplu pazarlıkta güvencesiz işçilerin örgütlenmesi ve temsili

“Sendikanın gücü üyelere bağlıdır. Taşeron işçilerini örgütlemeliyiz, sendikalaştırmalıyız, onlar için mücadeleye vermeli ve gücümüzü artırmalıyız.” B.K. Das, INMF (Hindistan Maden İşçileri Sendikası) Genel Sekreteri

IndustriALL, üye sendikaları, güvencesiz işçiler için ayrı sendikalar kurmak yerine, onları örgütleme ve temsil etme, onlar adına sözleşme yapma yönünde özendiriyor. İşin taşeron verilmesi, sendikaların pazarlık gücünün parçalanması riskini doğuruyor. Çünkü tek bir şirket çok sayıda taşeron firmayla ya da geçici istihdam acentasıyla ilişki kuruyor. Dünyanın en büyük açık kömür madenlerinin bulunduğu Kolombiya'daki Carbones de Cerrejón'da, 11.900 işçiden 6.500'ü 300'den fazla taşeron firma tarafından istihdam ediliyor.

Güvencesiz işçileri mevcut bir sendikada örgütlemek, onların daha iyi korunmasını, sendikaların ise güçlenmesini sağlar. Böylece, işçilerin ayrı ayrı pazar-

lık birimlerine bölünmesi önlenerek sürekli işçiler de korunmuş olur. Sendika güvencesiz işçiler adına toplu pazarlık yapabildiğini gösterince, bunu gören güvencesiz işçilerin sendikaya katılması ihtimali de artacaktır.

Gerektiğinde, sendikalar, güvencesiz işçilerin katılımının önündeki engelleri kaldırmak için kurallarını ve anatüzüklerini değiştirebilir. Almanya'da, büyük sendikalar, güvencesiz işçileri sendikalaştırmak ve toplu sözleşmelerde eşit düzenlemeye tabi olmalarını sağlamak için, özellikle bu işçi kesimlerine yönelik toplu pazarlık örgütleri/birlikleri kuruyor. Taşeron işçilerinin koşullarını iyileştirmeye özel ağırlık vermek suretiyle, 2012'de IG-Metall güvencesiz/geçici işçiler arasından 38.000 yeni üye kazandı.

Endonezya sendikaları FSPMI ve Lomenik, ihracata yönelik bir serbest üretim ve ticaret bölgesi olan Batam adasında taşeron işçilerini başarıyla örgütledi. FSPMI'ye göre, Batam serbest bölgesindeki tüm işçilerin yüzde 98 kadarı, çoğunluğu kadın olmak üzere, istihdam acentaları tarafından kiralanmıştır. FSPMI ve Lomenik, serbest bölge işçilerinin ihtiyaçlarını dikkate alarak, taşeron işçilerini sürekli işçi statüsüne geçirmek için stratejiler geliştirdi, taşeron işçilerinin sayısını azaltan toplu sözleşmeler yaptı.

Hindistan'da kömür madenlerindeki taşeron işçilerini örgütleme kampanyası boyunca INMF de ayrı ayrı sendikalar kurarak işçileri bölmek yerine, taşeron işçilerini aynı sendikalarda örgütleme ilkesine uydu. Ancak birkaç örnek olayda, sendika tüzüğünde gerekli değişiklikleri yapmak çok uzun zaman alacağı için, sendikalar taşeron işçileri için ayrı sendika kurulmasına destek verdi (sözgelimi, 10.000 üyeli Mahanadi Maden Ocakları Taşeron Nakliyat İşçileri Sendikası). Nakliyat işverenleri birliği ile yapılan toplu pazarlık, ücretlerin banka aracılığıyla düzenli ödenmesiyle, yardım sandığı aidatlarının azaltılmasıyla, şirket hastanelerindeki tıbbi olanaklardan yararlanmayla ve yıllık ikramiye ödenmesiyle sonuçlandı.

Bu stratejinin başarısına bir dizi faktör katkıda bulundu: INMF federasyonunun güvencesiz işçilerin sen-

dikasına sürekli destek vermesi, INMF'nin işçileri kullanan şirketle paralel müzakereler yapması ve hepsinden ötede, güvencesiz işçilerin grevine destek veren sürekli işçilerin dayanışması.

Sektörel toplu pazarlık

Sektörel pazarlık ulusal ya da bölgesel düzeyde gerçekleşir. Sözleşmeye tabi şirketlerin sayısı ve büyüklüğü nedeniyle, sektör sözleşmelerinin kapsamı genellikle geniştir. Yasa gereği teşmil söz konusu olduğunda, sözleşmenin kapsamı daha da genişleyebilir. Eğer sözleşmeler "istihdam edilenler" (employees) yerine, "tüm işçileri" ya da "bir sektörde çalışan herkesi" kapsıyorsa, kapsam güvencesiz istihdam ilişkisi içindeki işçileri de içerecek şekilde genişletilebilir.

Sektör düzeyinde pazarlık, güvencesiz işçi (özellikle taşeron işçisi) kullanımını ve güvencesiz işçilerin çalışma koşullarını düzenlemede önemli bir rol oynayabilir. Özellikle taşeron firmaların birden fazla şirkete işçi tedarik etmesi halinde, parçalanmadan kaçınılmalıdır.

Danimarka'da, imalat ve inşaat sektörlerinde sendikalar taşeron işçiliği konusunda protokoller içeren sektör sözleşmeleri bağtıyor. Bu protokoller, taşeron işçilerinin [tüm yönleriyle ücreti, çalışma süresini ve istihdamın diğer önemli koşullarını kapsayan] sektör sözleşmesine uygun olarak istihdam edilmesi gerektiğini öngörüyor. Belçika'da, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinden oluşan Ortak Komiteler, toplu sözleşmelere taşeron işçi kullanımı konusunda kısıtlamalar ekliyor. Farklı sektörlerde uygulanabilir sözleşmelerle geçici taşeron işçiliğini düzenlemek üzere özel bir komisyon kuruldu. Bu sözleşmeler işçilerin emeklilik, iş sağlığı ve güvenliği ve eğitim haklarını koruyor. Almanya'da IG-Metall, 2012'de, metal ve elektrik işverenleriyle, işletme konseylerine taşeron işçisi kullanımına itiraz hakkı veren bir sözleşme bağtıladı.

Arjantin'de, petrol ve gaz federasyonu FASPyGP, gaz sektörü toplu sözleşmesine özel bir hüküm girmesini sağladı. Buna göre, sözleşmenin bütün hükümleri aynen taşeron firmalara da uygulanacak.

Madde 2: Özel hüküm:

[...]

b) Taşeron firmalar: Bu sözleşme çerçevesinde faaliyet gösteren şirketler, taşeron firmalar ile onların çalışanları arasındaki yükümlülüklerden birlikte sorumludur. [...] Şirketler ve FASPyGP bu toplu sözleşmenin ve yasaların hükümlerini uygulamak için mevcut bütün olanakları kullanacaktır.

FASPyGP- Gaz sektörü toplu sözleşmesi (2010-2013).

Güney Afrika'da, NUMSA, değişik sektörlerde (otomobil, araba lastiği, metal) işçi simsarlarını devre dışı bırakmayı ve güvencesiz işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan anlaşmalar bağittiyor.

İşletme toplu pazarlığı

İşletme düzeyinde toplu sözleşmenin taşeron işçileri gibi güvencesiz işçileri, onları kullanıcı şirket doğrudan istihdam etmediği için, dışta tutma ihtimali daha fazladır. İşletme ve fabrika düzeyinde sendikal güç ve pazarlık gücü taşeron ilişkisi nedeniyle sarsılıyor. Ama birçok sendika için, çalışma/endüstri ilişkileri sisteminin getirdiği sınırlamalar nedeniyle, tek bir şirket düzeyinde toplu sözleşme yapmaktan başka seçenek kalmıyor. Sektörel pazarlığın mümkün olmaması halinde, hem sürekli hem de taşeron işçiler adına kullanıcı işletmeyle doğrudan pazarlık yapılması, sendikal güç pekiştirmenin ve eşit koşullar sağlamanın en iyi yoludur.

Sınırlamalara rağmen, bazı IndustriALL sendikaları etkin toplu sözleşmeler bağittayabiliyor. 2012'de Kanada'da, Alma'daki Rio Tinto'da altı ay süren lokavttan sonra, Birleşik Çelik İşçileri Sendikası (USW), taşeron işçisi kullanımını çalışılan sürenin yüzde 10'u ile sınırlayan bir toplu sözleşme bağittirmeyi başardı. ABD'de, USW, lastik şirketi Bridgestone'la da taşeron işçi kullanımını bakım hizmetleriyle sınırlayan bir sözleşme bağittirdi. Bu sözleşme hükmü sendikaya, Bridgestone işletmelerinde taşeron işçilerinin oranını yüzde 5'te tutma olanağı sağladı. Bridgestone, ayrıca, taşerona duyulan ihtiyaç ve taşeron kullanımının kapsamı konusunda işyeri sendika temsilcilerine de danışmak zorunda

İstihdam acentalarıyla ve taşeron firmalarla müzakere

Sendikalar yasal işveren olarak tanınan geçici istihdam acentalarıyla ya da taşeron firmalarla da toplu sözleşmeler bağittiyor.

Taşeron firmalarla yapılan toplu pazarlıkla işçilere sağlanabilecek kazanımların belli sınırları vardır. Büyük bir şirket birçok küçük ve orta boy taşeron kullanılabilir. Bu ise toplu pazarlık birimlerini parçalar ve birden çok müzakere gerektirir. Ayrıca, taşeron firmaların müzakere konusu olan çalışma koşulları üzerindeki kontrol olanağı sınırlı olabilir.

Nijerya'da, Shell Petroleum Development Company (SPDC), kendisine bağlı sistemde 30.000'in üzerinde taşeron firma olduğunu itiraf etmiştir. Bunlardan bazıları beşten az işçi istihdam etmektedir. NUPENG, petrol çokuluslularının, taşeron işçileri adına sendikanın müzakere masasına oturacağı çatı kuruluşu niteliğinde bir Taşeron Firmalar Forumu kurulmasına olanak sağlamasını istiyor. Sendika, ayrıca, Shell işletmelerindeki tüm taşeron işçileri için bir toplu sözleşme bağittirmesini de istiyor. Chevron, Total ve Agip'te taşeron işçilerinin çalışma koşulları konusunda sendikayla müzakere etmek üzere taşeron forumları kurulmuş olmasına rağmen, Shell ve Mobil yönetimleri bunu şimdiki kadar reddetti.

Tayland'da, [açık deniz petrol ve gaz platformlarının bulunduğu] Chevron-Uni tesisinde, farklı firmaların/acentaların sağladığı iki taşeron işçisi grubu, her iki firmayla da toplu sözleşme bağittirdi. Söz konusu işçiler o zamana kadar hiçbir sözleşmenin kapsamına girmemiş ve hiçbir haktan yararlanmamışlardı.

1.) Yıllık izin:

- 1-2 yıl çalışmış olan işçilere 6 gün
- 2 yıldan fazla çalışmış olan işçilere 8 gün

3.) 13. ay maaşı: Aralık'ta işçilerin aylık maaşının yüzde 30'u ödenecek

CUEL Taşeron İşçileri Sendikası ile Megatech Industrial Consultant (Tayland) arasındaki 2013 sözleşmesi

Tek tek istihdam acentalarıyla ya da taşeron firmalarla müzakere masasına oturmak yerine, belli bir sektördeki geçici personelin tamamını kapsayan sektörel sözleşmeler bağlatmak daha iyi bir seçenektir.

Avrupa'da, Hollanda, İsveç, Belçika, İspanya, İsviçre ve Fransa'nın da aralarında bulunduğu bir dizi ülkede, sendikalar, tüm sektörlerdeki taşeron acenta işçilerini kapsayan ulusal sözleşmeler bağtladı. Sözleşmeler bu işçi kesimlerinin çalışma koşullarını düzenliyor ve hepsini değilse de büyük bir bölümünü kapsıyor. Bazı ülkelerde ise mavi yakalı ve beyaz yakalı işçiler için farklı sözleşmeler yapılıyor (sözgelimi Danimarka, İsveç, Avusturya'da).

Almanya'da, IG Metall, en önemli istihdam örgütlerinden ikisiyle (BAP ve IGZ) sektör toplu sözleşmeleri bağtladı. Metal, elektrik, tekstil ve giyim sektörlerinde ve ayrıca IG BCE tarafından da kimya, plastik ve lastik sektörlerinde bağtlanan bu sözleşmeler istihdam acentalarına bağlı işçilere sektöre özgü fazladan ikramiye olanağı sağlıyor. Böylece bu işçi kesimleri ile sürekli işçiler arasındaki ücret farklılıkları giderek eşitlenmiş olacaktır.

İstihdam firmalarıyla ulusal ya da sektörel düzeyde toplu pazarlık taşeron işçilerine önemli bazı kazanımlar sağlamış olmakla birlikte, bu genelde Batı Avrupa'daki sendikalarla sınırlıdır. Bu tür sözleşmeler, ancak sendikalar taşeron işçileri arasında güçlü ise, toplu pazarlık yasaların koruması altında ve kurumlaşmış ise mümkündür. Dünyadaki çoğu taşeron uygulaması için bu bir model olamaz. Ayrıca, istihdam acentalarıyla yapılan sözleşmelerin taşeron işçisi kullanımına sınır getirmesi mümkün değildir. Bunun içindir ki acentalarla yapılan sözleşmeler sektör sözleşmeleriyle birlikte yapıldığında başarılıdır. Yukarıdaki örnekte, Alman sendikaları, istihdam acentalarıyla müzakere ederken, aynı zamanda her sektörde kullanıcı şirketlerle sözleşme müzakeresi yaptı.

Küresel toplu pazarlık

Küresel çerçeve sözleşmeler (KÇS'ler), şirketlerle küresel düzeydeki müzakerelerle güvencesiz istihdam

konusunda mutabık kalınan sınırları belirleme olanağı sağlar. Çokuluslu bir şirketin bütün küresel işletmelerinde ve tedarikçilerinin işletmelerinde güvencesiz istihdamı azaltmasını öngören bir sözleşme hükmü çok yararlı olabilir. Bu hüküm, sürekli istihdamın yerini taşeron ve geçici istihdam ile güvencesiz istihdamın diğer biçimlerinin alması hallerinin düzeltilmesinde ve sürekli/doğrudan istihdamın ve sendikalaşmanın yeniden sağlanmasında kullanılabilir. IndustriALL ile GDF Suez arasındaki KÇS güvencesiz istihdamın sınırlandırılması konusunda muazzam bir olanak içeriyor:

'[şirket] sürekli, açık uçlu ve doğrudan istihdama öncelik tanımak suretiyle güvenceli istihdamın sağlanmasının hem birey hem de toplum için taşıdığı önemi kabul ediyor. GDF SUEZ ve tüm taşeronlar, yasal çerçeveye uygun olarak yerine getirilmiş her işin tüm sorumluluğunu üstlenmelidir ve özellikle, işverenin kendisine bağlı işçilere karşı yükümlülüklerinden --istihdam ilişkisini gizleyerek veya aşırı ölçüde geçici ve taşeron işçisi kullanarak-- kaçınmaya çalışmamalıdır.'

IndustriALL Küresel Sendika'nın –dünyanın en büyük hazır giyim perakendecisi-- İspanya kökenli Inditex ile bağıtladığı küresel çerçeve sözleşme, Inditex tedarik zincirinin tamamında uluslararası çalışma standartlarına uzun vadede sürdürülebilir bir şekilde uyulmasını sağlamayı amaçlıyor. Inditex 40 ülkede 1.300 tedarikçi ve 5.000 imalatçı firma kullanıyor ve 700.000 dolayında işçi istihdam ediyor. Bir perakende tedarik zincirini kapsayan, alanındaki ilk örnek olan KÇS, işçilere işyerinde haklarını izleme ve uygulama mekanizmaları sağlıyor. 2012'de, sendikanın uygulamaya ve izlemeye katılımını öngören ek bir hükümler sözleşme pekiştirildi. Ek hüküm, IndustriALL ile ona üye bütün sendikaların Inditex'in tedarikçileriyle ilgili tüm bilgilerine erişmesini güvence altına alıyor.

Sözleşmenin hükümleri doğrudan tedarikçilere ve taşeronlara (evden iş üretenler dahil) aynı şekilde uygulanıyor. Inditex kendisinin önceden yazılı izni olmayan bütün taşeron anlaşmalarını yasaklıyor ve taşeronlara verme izni olan tedarikçi firmalar taşeronun kurula uygun davranmasından sorumlu tutuluyor.

KÇS Peru'da, Kamboçya'da, Hindistan'da, Türkiye'de, Brezilya'da ve Portekizde tedarikçi firmalarla olan bir dizi iş uyuşmazlığının çözülmesine olanak sağladı. Sendikalaşmadan ötürü işten atılan işçiler işlerine iade edildi ve sendikalar resmi taraf olarak tanındı.

Küresel çerçeve sözleşmeyi uygulamak için şu çalışmalar yapıldı:

- Sendikaların tedarikçi şirketlere (Fas, Türkiye, Portekiz, Çin, Bangladeş, Brezilya, Kamboçya) ziyaretleri ve özellikle örgütlenme ve sendikalaşma özgürlüğü bakımından durum haritası çıkarılması.
- Tedarikçi firmaların yönetimi, Inditex ile sendika temsilcileri arasında toplantılar yapılması.
- Türkiye'de tedarikçi firmaların fabrikalarından işçi ve yönetim temsilcilerinin KÇS'nin gereğince uygulanması konusunda eğitilmesine ilişkin pilot proje ve sendikaların bu projeye katılımına ilişkin protokol. Bu eğitim Brezilya, Fas, Portekiz ve Kamboçya'daki büyük Inditex tedarikçilerini de kapsayacak.

Inditex yönetiminin katılımına rağmen, üretimin parçalanması ve taşeron firmaların (ki onlar da üretimi alt taşeronlara kaydırıyor) çok sayıda oluşu nedeniyle, kolay bir iş değil bu.

Başarıdaki ana faktörler

• Sendikanın gücü ve üyelerini harekete geçirme kapasitesi

Güney Afrika'da, NUMSA, ancak çok güçlü bir eylem –4 ay süren müzakere ve 2 hafta süren ülke çapında bir grev-- sonucunda otomobil sektöründe sözleşme bağtlayabildi.

Almanya'da, güvencesiz çalışmayla ilgili sözleşmeleri bağıtlamadan önceki haftalarda, 800.000 IG Metall üyesi, toplu sözleşmenin yapılacağı bütün bölgelerde güçlü bir uyarı grevine katıldı.

Hindistan'da, OCMS, Talcher kömür madenlerinde kömür nakliyatını felce uğratan 3 günlük bir grevden sonra sürücülerin, makinistlerin ve yardımcılarının ücret artışlarını müzakere etti.

• Sürekli ve güvencesiz işçiler arasında dayanışma

Sendikalar, işverenlere azami baskı uygulayabilmek için, sadece güvencesiz işçileri değil sürekli işçileri de harekete geçirebilmelidir. Güvencesiz ve sürekli işçiler aynı sendikada örgütlüyse bu daha kolaydır. Sürekli işçilerin dayanışması hayati önemdedir. Arjantin'de, oto lastiği işçilerinin sendikası SUTNA güvencesiz işçileri örgütlerken ve düzenli statüye geçmeleri için müzakere ederken, sürekli işçiler, kendi çalışma koşullarını iyileştirmek yerine, taşeron sorununu çözmek için sözleşme yapmayı kabul ettiler.

Keza, Gine'de, IndustriALL üyesi maden sendikası CNTG, güvencesiz işçilerin düzenli statüye geçmesini müzakere etmek için, sürekli işçileri ücret artışlarından vazgeçmeye ikna etmeyi başardı.

• Uluslararası eylem

Kanada'da USW (Birleşik Çelik İşçileri Sendikası), Quebec Alma'da Rio Tinto Alcan işçilerini desteklemek için ulusal ve uluslararası dayanışmayı hayata geçirmeyi başardı. Rio Tinto Alcan'daki işçiler, yönetimin sendikalı işçileri emekliye ayırıp yerlerine –yarı ücrete, emeklilik ve sosyal hakları olmaksızın-- sendikasız taşeron işçilerini geçirme çabalarına karşı çıkıyordu. USW temsilcileri Alma işçilerine destek sağlamak ve dinamik bir uluslararası kampanya uygulamak için dünyayı dolaştı. 31 Mart 2012'de, Kanada, ABD, Avrupa, Afrika ve Avustralya'den 8.000 sendika üyesi Alma'da düzenlenen mitinge katıldı. Bunun sonucunda bağtlanan sözleşmeyle taşeron işçiliği sınırlandı.

'Zaferin anahtarı, Quebec'teki üyelerimizin gösterdiği muazzam dayanışmaydı. Bu dayanışma dünyanın dört bir yanındaki sendikaların desteğine esin kaynağı oldu.'

Daniel Roy, USW Quebec Direktörü.

Toplu sözleşme kazanımları

Güvencesiz çalışmanın sınırlandırılması



IndustriALL'un 'Güvencesiz Çalışmaya SON' kampanyasının özü, üye sendikalara doğrudan ve sürekli istihdamı koruyan sözleşmeler bağitleme çağrısıdır. Bu tür sözleşmeler taşeron kullanımından vazgeçirir, düzenli istihdamı özendirir, düzenli işçilerin yerine geçici ya da kısa süreli işçilerin geçmesini önler ve geçici istihdamın ancak yasal ihtiyaç halinde kullanılmasını sağlar.

Güvencesiz çalışmaya sınırlar getirilmesi hayati önemdedir. Çünkü güvencesiz çalışma ne kadar ağır basarsa, toplu pazarlık birimi de o kadar küçülür, zayıflar ve bu tür sözleşmeler giderek olanaksız hale gelir.

Belli sektörlerde ya da işlerde güvencesiz çalışmanın yasaklanması

Güney Afrika'daki NUMSA dahil, bazı sendikalar, bütün sektörlerde işçi simsarlarının kullanılmasını ya-

saklayan ya da devre dışı bırakan sözleşmeler bağitlemeyi başarıyor.

Madde 5. İşçi simsarları

Taraflar, toplu pazarlık birimiyle ilgili olarak 1 Ocak 2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere işçi simsarlarının kullanılmasına son verileceği konusunda anlaşmaya varmışlardır. Bunun tek istisnası olarak daha önceden işçi simsarlarıyla bağitlanmış olan anlaşmalar normal seyrini izleyecektir.

AMEO ile NUMSA arasındaki sözleşme

Tümüyle yasaklamanın sağlanamaması halinde, sözleşmeler, belli işlerde geçici işçi, özellikle taşeron ya da istihdam acentası işçisi kullanımını yasaklayarak engeller koyuyor:

Şirket, üretimi doğrudan etkileyen ve halen doğrudan istihdam ettiği kendi personeliyle yürütülen bakımla ilgili günlük işlerin ancak kendi personeliyle yürütüleceğini ve lastik depolama ve sevkiyatında taşeron işçisi kullanmayacağını kabul eder.

SUTNA, Oto lastiği sektörü için bağitlanan toplu sözleşme, Ek 1 - Bridgestone Madde 46

Şirket, ana üretim faaliyetleriyle ilgili hizmetlerin yürütümünde ancak kendi istihdam ettiği işçileri kullanabilir.

Bridgestone Brezilya ile Sao Paulo Bölgesi Lastik, Oto Lastiği ve İlgili İşkolları İşçileri Sendikası arasında bağitlanan, 2010-2012 dönemi toplu sözleşmesi

Güvencesiz işçi kullanımı konusunda danışma

Bir kısım sözleşmeler, işçilerin istihdam statüsünü etkileyebilecek değişiklikler yapılmadan önce sendikalara danışılacağını öngörüyor ve taşeron süreçlerini izleyecek araçlar ve haklar içeriyor.

Bu tür hükümler, güvencesiz işçi kullanımıyla ilgili bütün verilerin sendikalara sağlanmasını öngörüyor. Bu veriler şu bilgileri kapsıyor: güvencesiz işçi kullanma nedenleri, planlanan yeniden yapılanmanın ayrıntıları, taşeron işçilerinin sayısı, doğrudan işçi kullanımı ile taşeron işçisiyle çalışmanın maliyet yönünden karşılaştırılması. Böylece sendikalara, taşeron ilişkisinin etkinliği ve meşruluğu konusunda şirketi sorgulama olanağı sağlanmış oluyor.

Kanada'da, Rio Tinto Alma'daki uyuşmazlığı çözen sözleşme taşeron ilişkisi konusunda bir komite kurulmasını öngörüyor. Eşit sayıda sendika ve şirket temsilcisinden oluşan komite taşeron önerileri konusunda inceleme yapıyor ve önerilerde bulunuyor.

2.2 İSTİHDAM GÜVENCESİ

[...] Tarafların niyeti, tamamlayıcı nitelikte kiralık işçi kullanımını asgariye indirmektir. Taraflar zaman zaman tamamlayıcı nitelikte kiralık işçiye ihtiyaç duyulacağını kabul ederler. Daha fazla sayıda kiralık işçiye ihtiyaç olduğunda, şirket, danışma komitesine/baştemsilciye şu konuları danışacaktır:

- İşletmenin bu tür personele duyduğu ihtiyaç;
- Yapılacak işin tahmin edilen süresi;
- Tahmin edilen işçi sayısı;

- İşçi şirket içinde yaptırmanın sözleşme uyarınca istihdam edilen işçilerin iş güvencesinde artışa mı azalmaya mı yol açacağı;

- Önerilen taşeron ya da işçi kiralama şirketlerinin kullanılmasının bu sözleşmenin kapsamındaki işçilerin çalışma koşullarında yol açacağı değişiklikler.

Futuris Automotive Interiors Parts and Accessories (Güney Avustralya) işyeri sözleşmesi 2011

Güvencesiz işçilerin sayısının ve görev süresinin sınırlanması

Brezilya'da, oto lastiği sendikası Sindicato da Borchacha da São Paulo, bölgede faaliyet gösteren oto lastiği şirketleriyle (Bridgestone, Pirelli, Goodyear), doğrudan istihdam edilen belirli süreli işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen sözleşmeler imzaladı. Sözleşmeler, geçici işçilerin üretimdeki işgücünün yüzde 5'ini geçmemesi gerektiğini öngörüyor. Kanada'da, Rio Tinto Alma'da taşeron işçilerinin toplam çalışma sürelerinin üst sınırı yüzde 10-15 olarak belirlendi.

Koşullar bu tür düşük oranların hemen müzakere edilmesine her zaman olanak vermez. Tayland'da, Elektronik, Elektrikli Cihazlar, Oto ve Metal İşçileri Sendikası (TEAM) taşeron işçiliğine ve kiralık işçiliğe yüzde 30 ila 50 arasında sınır getirebilmiştir. Sürekli işçiliğin ortadan kalkma tehdidi altında olduğu sektörlerde ve ülkelerde güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasını sınırlama yönünde atılmış bir ilk adımdır bu.

Kimi sözleşmeler ise geçici işçilerin görev süresini ve anlaşmanın yenilenmesini bir üst sınıra bağlıyor. 2011'de, NUMSA ile Güney Afrika metal işverenleri federasyonu, işçilerin işçi simsarları aracılığıyla 4 aydan fazla istihdam edilemeyeceği konusunda anlaştı. Bu sürenin bitiminde, işçi hâlâ çalışıyorsa, sürekli statüye geçmelidir.

2 9) Sözleşme hükümleri izin verse bile, işçi iki yıl süreyle geçici sözleşmeye tabi tutulamaz, bu süre sınırına varıldığında işçi sürekli statüye geçmiş olacaktır.

Bridgestone España ile İspanyol sendikaları arasındaki toplu sözleşme

4.5.1 Belirli Süreli İstihdam (Ticaret dışı personel)

[...] Belirli süreli işçiler ihtiyaç olduğu sürece çalışabilir, ama bu süre, başlangıçtaki üç aylık deneme süresi dahil, 12 ayı geçemez. Belirli süreli işçinin çalışma süresinin bu hüküm uyarınca uzatılması hali dışında, 12 ay süren kesintisiz istihdamın sonunda ya da kesintinin üç aydan uzun olmaması koşuluyla 12 aylık istihdam süresinin sonunda, belirli süreli işçi sürekli statüye geçmiş olacaktır.

Holden (Avustralya) işletme sözleşmesi 2011

Madde II – B

Deneme Süresine Tabi ve Geçici ya da Arızı İstihdam, Bölüm 1.

b) 'Geçici ya da arızı işçi', düzenli işle ilişkisi olmayan belli ve geçici bir işi çok sınırlı bir sürede yerine getirmek üzere kiralanmış kişidir. Ne var ki, düzenli bir işçinin işini yapan ve 12 aylık bir sürede 156 gün çalışmış olan her geçici ya da arızı işçi düzenli işçi sayılmamıştır.

Indo Phil Textile Mills, INC. (Bulacan-Filipinler) toplu sözleşmesi, 2010 2015

Sendikalar, işverenlerin genellikle güvencesiz çalışmanın bir biçimi olarak kullandığı deneme sürelerini de müzakere konusu yapıyor. Tayland'da bir Bridgestone fabrikasında, doğrudan istihdam edilen belirli süreli 'proje işçileri', üretim hattındaki sürekli işçilerin 'yardımcısı' konumundadır. Sendikanın bağıtladığı toplu sözleşmeye göre, bu proje işçileri, iki yıl yerine, dokuz ay sonra sürekli statüye geçmektedir.

Sürekli çalışmanın önceliği ve güvencesiz çalışmanın uygulanmasının kuralları

Sözleşmelerde sürekli ve doğrudan istihdamın önceliğiyle ilgili hükümlerin yer alması, güvencesiz çalışmanın şirketin meşru ihtiyaçları dışında kullanılmasını önlemeye yarayabilir. Avustralya'da AMWU bu tür hükümleri müzakere konusu yapmıştır:

11.1 Sözleşmenin tarafları istikrarlı bir işgücünün yararlarını kabul eder ve bunu destekleyecek istihdam yöntemleri uygulamayı taahhüt eder.

11.2 Şirketin niyeti, taşeronların hizmetinden doğrudan işçilerin istihdam güvencesi zararına yararlanmak değildir.

Als Industrial Division (Victoria) AMWU işletme sözleşmesi 2012

21.2 Griffin, taşeron iş vermesi halinde, bu sözleşmenin kapsamındaki herhangi bir işçinin yerine taşeron işçisini geçirmek için istihdamı kısmayacak veya işçi çıkarmayacaktır.

Griffin Coal (Bakım) toplu sözleşmesi 2012

Birçok sendika geçici çalışmaya geçmeyle ilgili sınırlı durumların ve nedenlerin sözleşmelerde tanımlanmasını sağlamıştır.

Bölüm 10:

[...] Beceri veya ekipman yokluğu, işin niteliği ya da zaman kısıtlılığı gibi haller dışında, şirket düzenli bakım işini makine departmanlarının işçileri eliyle yürütecektir.

Kurulum işi, imalat işi, makine atölyesi işi ya da mevcut ekipmanın onarımı işi fabrikanın makine departmanları tarafından yapılabilir. Bu konuda şu faktörler dikkate alınır: eldeki kadroların beceri düzeyi, zaman unsuru, işin niteliği, rekabet maliyeti, performans güvenceleri, alış fiyatı içinde bulunan kurulum maliyeti, fabrikanın makine departmanında çalışanlara fazla mesai önermek suretiyle işin yapılıp yapılamayacağı. Yukarıda sözü geçen koşullardan herhangi biri yoksa, şirket işi dışarıdan bir şirkete vermek durumundadır.

Fabrikada dışarıdan bir taşeron çalışacaksa, şirket sendikaya bildirimde bulunacaktır. Bildirimde, yapılacak işin yeri, türü, kapsamı, süresi, programı ve işe neden ihtiyaç duyulduğu belirtilmelidir.

[...]

Sendika bir görüşmenin zorunlu olduğu kanısındaysa, toplantı istemelidir. [...] Bu toplantılarda taraflar yapılacak işle ilgili planları ve işi taşeron verme nedenini gözden geçireceklerdir. Şirket, yukarıda (b) paragrafındaki sınırlamalar çerçevesinde, sendikanın önerilerini ve işin toplu pazarlık kapsamındaki personelce yerine getirilebileceği konusunda sendikanın önerdiği alternatif planı iyi niyetle dikkate alacaktır.

USW'nin Bridgestone ile bağıtladığı ana sözleşme

Madde 55. TAŞERON KULLANIMI

İşletmenin durumuyla ilgili nedenlerle işletme içi sürekli işgücünün tamamen ya da kısmen kullanımını imkânsızlaştırırsa veya sürekli ya da geçici ek personel istihdamı uygulanabilir bir seçenek değilse, BOC zaman zaman taşeron kullanmak zorunda kalabilir.

Bu tür durumlar şunlar olabilir:

- a) Özel bakım dönemleri; sözgelimi işin durması halleri
- b) İş yükünün sınırlı süreli yoğunluğu
- c) Yeni tesis ya da makine tedariki ve kurulumu
- d) Uzmanlık çalışması ya da beceri gerekmesi
- e) Ve diğer bir kerelik işler

Bu, sürekli personelin düzenli olarak yürüttüğü normal bakım işlerini kapsamayacaktır.

Bu tür durumlar söz konusu olduğunda, BOC:

- a) İlgili sendika işyeri temsilcisine danışacaktır
 - b) İşletmedeki sürekli işgücü zararına faaliyetlerde bulunmayacaktır
 - c) Taşeronların üstlendiği bütün işlerin gerekli güvenlik standartlarına uymasını sağlayacaktır
- BOC/Linde Engineering toplu sözleşmesi 2012-2014 (Yeni Zelanda EPMU tarafından imzalandı)

4.3.3 HSP0'da Arızı/Geçici İşçi Kullanımı

(a) Madde 4.3.1 ile bağlantılı olarak, Holden şu hallerde HSP0'da arızı işçi kullanabilir:

- (i) Bir çalışma grubunun yüzde 16'sından fazlası izindeyse
- (ii) Bir vardiyada öngörülme 3'ten fazla işçi ekliği varsa, Holden, işe gelmemiş her işçinin yerine bir arızı işçi atabilir.

Holden (Avustralya) İşletme Sözleşmesi 2011

Taşeron konusundaki gidişatı tersine çevirmek

IndustriALL üyesi sendikalar, düzenli işçilerin düzensiz statüye geçmesinden sonra kalitenin önemli ölçüde düştüğünü göstererek taşeron işçiliğine karşı çıkmayı başarıyor. Brezilya'da, ABC Kimya, İlaç, Mürrekkep ve Vernik İşçileri Sendikası, Soplast'ta kalitenin düştüğünü ortaya koymak suretiyle taşeron işçilerin tekrar sürekli statüye geçmesini sağladı. Keza, Sao Paulo Kimberly Clark'ta, kargo yükleme boşaltma işleri bir ara taşerondaydı, ama 2010'dan itibaren, yürütülen işle ilgili sorunlar nedeniyle, bütün işçiler tekrar sürekli ve doğrudan statüye geçti.

Bir şirkette küresel sınırlar uygulanması

2012'de IndustriALL geçici çalışmayı sınırlayan küresel bir sözleşme imzaladı. 'Volkswagen Grubu İçin Geçici Çalışma Bildirgesi' adını taşıyan bu çığır açıcı sözleşme, Volkswagen Grubu'nda dünya ölçeğinde (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce Bentley, Lamborghini, Auto-Europa) geçici işçi kullanılması ko-

nusunda ilkeler öngörüyor. Eylül 2013'te, Volkswagen Grubu, 19 Avrupa ülkesinde ve Amerika, Asya, Afrika kıtalarındaki sekiz ülkede toplam 570.000 işçinin çalıştığı 105 üretim tesisi işletiyordu.

Sözleşme geçici işçi oranının yüzde 5'i geçmemesi gerektiğini öngörüyor ve farklı tesislerdeki Avrupa ve küresel işletme konseyleri ile işçi temsilcilerinin geçici taşeron işçilerinin oranını izlemesine olanak veriyor.

a) Geçici işçilerin sayısının sınırlanması

Volkswagen Grubu'nda dışarıdan sağlanan geçici işçilerin sayısı ile sürekli işçilerin sayısı arasındaki ilişkide belli bir oran gözetilmelidir. Bu konuda kıstas, geçici personelin her tesisteki toplam işgücünün yüzde 5'ini oluşturmasıdır. Şirket ile işçi temsilcileri her tesiste farklı bir oran üzerinde anlaşabilir. [...] Volkswagen Avrupa Grubu İşletme Konseyi ve Volkswagen Grubu Küresel İşletme Konseyi, şirkette veya tek tek işyerlerinde çalışan geçici personel sayısı ve bunun toplam işgücüne oranı konusunda Grup Yönetim Kurulu'ndan bilgi alma hakkına sahiptir. İşçi temsilcileri ise aynı hakka kendi işyerleri düzeyinde sahiptirler.

c) İş/görev süresinin sınırlanması

Dışarıdan sağlanan geçici işçinin korunması, Volkswagen Grubu'ndaki azami görev süresini aşmamalıdır. Bu ise 3 sözleşme yenilenme süresi ya da toplam 36 aylık bir süre demektir. Eğer geçici işçinin çalışma süresi azami sınıra ulaşmışsa, o işçinin sürekli işgücüne katılması, ilgili departman tarafından tarafından görülecektir.

Volkswagen Grubu İçin Geçici Çalışma Bildirgesi

Güvencesiz çalışmanın düzenli istihdama dönüştürülmesi

Sendikalar toplu pazarlıkla güvencesiz işçileri doğrudan ve sürekli istihdama geçirebiliyor

IndustriALL üyesi örgütler işçileri düzenli statüye geçirmek için kampanyalar düzenliyor. Gine'de, uzun bir mücadeleden sonra, 2012'de maden sendikaları, maden şirketi CBK'da 300 geçici işe sürekli statü kazandırmayı başardı. Senegal'de, SUTIDS, altı kimya ve ilaç şirketinde (SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL ve NDI-AMBOURS) işverenlerle bağtlatdığı toplu sözleşmeyle 450 geçici işçinin düzenli statüye geçmesini sağladı.

Tayland'da, sendikalar, belirli süreli ve taşeron işçilerini düzenli statüye geçirmek için kullanıcı şirketlerle de sözleşmeler imzalıyor.

Altı yıldır EGAT'ta çalışan belirli süreli (iki yıllık sözleşme) işçiler, EGAT'ın düzenli işçisi statüsüne geçirilmelidir. İşçiler en azından lise düzeyine eşdeğerde bir meslek okulu diploması almış olmalıdır.

EGAT İşçileri Sendikası'nın Tayland Elektrik Üretim İdaresi (EGAT) ile imzaladığı, güvencesiz çalışmayla ilgili toplu sözleşme

Bu sözleşme sonucunda, 1.200 sözleşmeli işçi EGAT'ın düzenli işçi kadrosuna geçti.

Taşeron işçilerini doğrudan ve sürekli istihdama geçirmek her zaman mümkün değildir. Bu nedenle sendikalar ilk adım olarak taşeron işlerini doğrudan geçici işe dönüştürmeye çalışıyor. Bu ise taşeron işçilerine sendikalaşma ve toplu sözleşmeden yararlanma olanağı sağlıyor. Malezya'da, imalat sektöründeki sendikalar, taşeron ve istihdam acentası işçilerini temsil etmek üzere bakanlığa başvurmuştu, ama insan kaynakları bakanlığı, sendikanın hizmet sektörü işçilerini temsil etme yetkisi olmadığı gerekçesiyle başvuruyu reddetti. Buna karşılık, Kâğıt İmalat İşçileri Sendikası, Kimberly Clark Malezya'daki taşeron işçilerinin ve geçici işçilerin toplu pazarlıkla belirli süreli doğrudan istihdama geçmesini sağladı. Böylece bu işçiler toplu sözleşme hükümlerinden yararlanma hakkını elde ettiler.

Açık kadro varsa geçici işçilere istihdam önceliği tanımak, güvencesiz işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçme-

sini sağlamanın bir başka yöntemidir.

Şirketin işe alma politikası istihdamda istikrarı sağlama ilkesine göre düzenlenecektir. Bu nedenle şirket şu kriterleri dikkate almalıdır:

1. [...] Geçici sözleşme dönemi içinde açık kadro söz konusu olduğunda, o kadroyu doldurma önceliği geçici işçide olacaktır.

Bridgestone España ile İspanya sendikaları arasındaki toplu sözleşme

Bu bildirge, işçinin gerekli nitelikleri edinmesi ve şirkette olanakların elvermesi halinde, geçici istihdamın o kişiye sürekli işgücüne alınma olanağı sağlaması gerektiği ilkesine dayanmaktadır. Eğer sürekli personel çalıştırmak gerekiyorsa geçici işçilere öncelik tanınmasını öngörmektedir. Ayrıca, bildirge geçici işçilere mesleki eğitim olanağı sağlamaktadır.

İnsan kaynakları planlamasında dışarıdan geçici personelin uzun süreli istihdam edilebileceği öngörülüyorsa, işyerinde şirket ile işçilerin temsilcileri arasında mutabık kalınan kriterlere göre, bu kişilere sürekli işçi olarak öncelik tanınacaktır. 18 ay sonra, ilgili kişi gerekli eğitime ve niteliklere sahipse ve personele ihtiyaç varsa, işin ona devri dikkate alınır. Böylece, Volkswagen'de geçici çalışma, sürekli istihdama fırsat sağlamaktadır ve çıraklık/staj, aday eğitim programları ve dışarıdan birilerinin doğrudan işe alınmasının yanı sıra, şirkete girmenin üçüncü yolu olmaktadır.

Volkswagen Grubu İçin Geçici Çalışma Bildirgesi



Güvencesiz işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve haklarının korunması

Güvencesiz işçi kullanımını denetlemeyi ve sınırlamayı amaçlayan önlemler iyi tasarlanmalıdır; öyle ki güvencesiz işçilere yarar sağlamaya yönelik önlemler güvencesizliği artırmakla sonuçlanmasın. Hollanda'da, FNV Bondgenoten, işverenlerin '9'a 12' kuralını kabul etmesi için mücadele veriyor. Bu kurala göre, belli bir iş 12 ayın 9'unda bir taşeron işçisi tarafından yapılıyorsa, o işin ve işçinin sürekli olması gerekir. Sendika şimdi taşeron işçilerine daha iyi ücret, emeklilik hakları ve eğitim olanakları sağlamaya da ağırlık veriyor. Çünkü sendika şunun farkında: Kısa bir sürenin sonunda sürekli bir işe geçme hakkının toplu sözleşmeye girmesi tersi bir sonuç doğurabilir ve işverenler bu tür hükümlerden kurtulmak için taşeron işçilerini daha önceden işten çıkarabilir.

Bazı sendikalar, taşeron firma (hukuki statüsü, sendikalarla ilişkisinin sicili, teknik uzmanlığı) hakkında bilgi edinme hakkının sözleşmeye girmesini sağlayabiliyor, teklif veren firmalardan, tekliflerinin bir parçası olarak, işçi hakları (sendikalaşma özgürlüğü, çocuk işçiliği, eşitlik, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, istihdam ilişkileri, ücret ve çalışma saatleri, emeklilik hakları ve işten çıkarma) konusunda nasıl bir tutum takınacaklarıyla ilgili açıklama istenmesini sağlayabiliyor. Bu ise sendikalara, geçici işçilerin haklarını koruma ve güvencesiz işçilerin insana yakışır çalışma koşullarından yararlanmasını sağlama olanağı sağlıyor.

[İstihdam firmalarından/acentalarından işçi kiralamaya](#)

[1.4.2 İstihdam acentalarındaki işçilere, işçi kirala-](#)

yan işletmede kira dönemi boyunca uygulanan ücret ve çalışma koşullarının aynı sağlanacaktır.

1.4.3 İşçi kiralanan işletme, madde 1.3.2 uyarınca eşit davranılmasını sağlamak üzere, istihdam acentasına gerekli bilgiyi vermekle ve istihdam acentasının buna uymasını sağlamakla yükümlüdür.

İşyeri temsilcilerinin talebi üzerine, işletme, istihdam acentasında uygulanan ücret ve çalışma koşullarını belgelemelidir.

1.4.4 [...] Kiralanan işçiler kiralandıkları işletmedeki işyeri temsilcileriyle tanıştırılmalıdır.

Norveç işveren federasyonları NHO ve Norsk Industri ile sendikalar LO ve Fellesforbundet arasındaki iş-kolu sözleşmesi 2012-2014

Eşit muamele

Güvencesiz ve sürekli işçiler arasında ücret ve çalışma koşullarında eşitlik sağlamak için toplu sözleşme yapmanın, ayırimcılığı ortadan kaldırma ve sosyal dampire mücadele gibi ikili yararı vardır. Birçok durumda, IndustriALL üyesi sendikalar eşit işe eşit ücretin sözleşmeye girmesini sağlamışlardır. Belli bir sektördeki toplu sözleşmenin kapsamına bütün işçilerin alınmasının eşitleyici bir etkisi de vardır.

Taşeron İşçileri

İşveren, taşeron anlaşmasının, taşeronun ya da işçi kiralama şirketinin taşeron işçilerini anlaşma sürecince bu toplu sözleşmedeki koşullardan daha elverişsiz koşullarda çalıştırmayacağını öngörmesi dışında, taşeronu iş vermeyecektir.

Altius Construction and Engineering ile AMWU (Avustralya İnşaat İşçileri Sendikası) arasında New South Wales için bağitlanan toplu sözleşme 2013-2015

Taşeronlar

Şirket, taşeron ve işçi kiralama şirketi işçilerinin ücret ve çalışma koşullarının, aynı veya benzer iş için bu toplu sözleşmede öngörülen ücret ve çalışma koşullarından daha düşük olmamasını sağlamalıdır.

Visy Packaging Cartons ile Avustralya AFMEPKIU/ETU sendikası arasındaki toplu sözleşme 2013

Kısa süreli sözleşmeler:

Esneklik ihtiyacını dikkate alarak tarafların vardığı anlaşma uyarınca, kısa süreli taşeron işçileri:

- Beceri düzeyine uygun giriş ücreti olacaktır

- Beceri geliştirme programına katılma hakkına sahiptir

- Şirketin emeklilik, ölüm ve sakatlıkla ilgili sosyal haklarından yararlanma hakkına sahiptir

- Şirketin sağlık yardımı sistemine katılma hakkına sahiptir. Bunun uygulanması mümkün değilse, başka bir sağlık yardımı sisteminden yararlanmasını sağlamak için, şirketin sağlık sistemine ödenen prime eşdeğer bir meblağ nakit olarak ödenecektir. Bu da mümkün değilse, eşdeğer bir meblağ nakit olarak kendisine ödenecektir.

- İşin sona ermesi halinde bir ayrılma ödeneği/tazminatı alma hakkına sahiptir.

AMEO ile NUMSA arasında bağitlanan sözleşme 2010 (11 Eylül 2013'te uzatıldı)

Almanya'da, geçici işveren örgütlerinden ikisi (BAP ve iGZ) ile yapılan dokuz toplu sözleşme, geçici işçilerin ücretlerine sektör temelinde bir ek zam öngörüyor, böylece düzenli ve geçici işçiler arasındaki farkı kapatıyor. Söz konusu sözleşmeye göre, her işkolu/sektör için, işe başladıktan dört ila altı hafta sonra, kullanıcı şirketteki iş süresinin uzunluğuna göre aşamalı ek ücretler ödenmesi gerekiyor. Dokuz ay sonra, geçici işçiler yüzde 50'ye kadar bir ek zam kazanmış oluyor. Bu ise onların sürekli işçilerle eşit ücret almasını sağlıyor.

Mauritius'ta, taşeron işçileri ile sürekli işçiler arasında düzey eşitliği sağlayan en az 15 toplu sözleşme imzalandı:

Taşeron İşçisi

Hiçbir taşeron işçisine aynı değerdeki bir iş için sürekli işçiye ödenen ücretten daha az ücret ödenmemelidir.

Marine Biotechnology Products Ltd

Aynı değerde iş yapan bütün işçilere, belirli süreli taşeron işçisi bile olsa, eşit ücret ödenecektir.

Total (Mauritius) Ltd.

Ücretler, temel ücretin yanı sıra, güvencesiz işçilerin yararlanamadığı ödenekleri, kıdem ikramiyeleri ile diğer ikramiye kalemlerini de içeriyor. Eşit muamele, ücretin dışında, sosyal hakları, tatilleri, çalışma saatlerini, iş sağlığı ve güvenliği ile eğitimi de kapsıyor.

[...] Dışarıdan sağlanan geçici işçilere, Volkswagen'de çalışırken, işyerindeki sürekli işçilerle aynı çalışma koşulları sağlanır. Geçici personele eşit muamele, sözgelimi, şirketle ilgili genel bilgilere erişimi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini, ortak sosyal tesis ve hizmetler ile sosyal standartlardan yararlanmayı kapsar.

Volkswagen Grubu İçin Geçici Çalışma Bildirgesi

“İşim taşeron verilmeden önce, düzenli olarak eğitimlere katıldım. O zamandan beri, yedi yıldır, kısa bir eğitim kursuna katıldım.” - İmalatta çalışan bir taşeron işçisinin tanıklığı

Hindistan'da, INMF, güvencesiz işçilerin koşullarını iyileştirmek için bir kampanya başlattı ve kamu kesimindeki madenlerde sürekli ve güvencesiz işçiler arasındaki farklılığı azaltmaya yönelik bir dizi sözleşme imzaladı.

i) Sözleşmeli bir işçinin mevcut ücret düzeyinin genel rayiçten yüksek olması halinde, yüksek ücret korunmalı ve taşeron işçilerinin asgari ücret düzeyi sayılmalıdır.

Maden işletmelerinde çalışan taşeron işçileriyle ilgili olarak Coal India Ltd, INMF ve diğerleri arasında bağitlanan ücret sözleşmesi (Kasım 2012)

Ücret eşitliği hükümlerinin sadece asgari ücret düzeylerine uygulanması halinde, güvencesiz işçilerin ücretleri düşük kalmaya devam edecektir. Güvencesizlik statüsü bu işçilerin deneyiminin ya da kıdeminin daha az olması anlamına geliyor. Kıdem ise terfi ve emeklilik haklarıyla da ilgili olduğu için, hayati önem taşımaktadır. Sendikalar güvencesiz işçilerin kıdem sorununu toplu sözleşmeyle çözmeye çalışıyor.

Ek 17: Protokol – İstihdam acentaları

1. İşkolu toplu sözleşmesinin kapsamına giren istihdam acentasıyla ilgili her işte, işkolu sözleşmesinde öngörülen kurallar uyarınca, birikmiş kıdem dikkate alınmalıdır.

[...] Bu toplu sözleşmede kıdem şartına bağlı tüm haklarda kıdem uygulanmalıdır.

CO-İndustri ile Dansk Industri arasındaki işkolu sözleşmesi 2012-2014

İş sözleşmeleri

Madde 16. - Bir işçinin, zincirleme belirli süreli sözleşmeler sonunda, dört haftadan fazla bir süre ara vermeden, aynı işte sürekli doğrudan işçi olarak istihdam edilmesi halinde, yeni bir deneme süresi uygulanmayacak ve belirli süreli sözleşmeler çerçevesinde daha önceden kazanılan kıdem sürecektir.

Belçika Kimya İşkolu Ortak Komitesi, toplu sözleşme 2007-08

Belçika'da, geçici istihdam firması işçileriyle ilgili birçok toplu sözleşme, çeşitli sektörlerdeki istihdam firması işçilerinin emeklilik hakları konusunda, mevcut yasal emeklilik sistemini tamamlayan iyileştirmeler içeriyor.

Madde 2. Geçici işçilerin emeklilik primiyle ilgili, 3 Ekim 2011 tarihli toplu sözleşmenin 2. maddesi uyarınca, geçici istihdam acentaları, kullanıcı işletmeye sağlanan işçilere emeklilik primi ödemeyi taahhüt eder.

Toplu sözleşme (10 Ocak 2012), Petrol işkolundaki geçici işçilerin emeklilik primleri, Belçika

Güvencesiz işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması

1990'lardan bu yana yapılan incelemeler gösteriyor ki belirli süreli işçiler, taşeron işçileri ve istihdam firması işçileri, standart, sürekli ve doğrudan işçilere oranla çok daha korunmasız konumdadır ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha büyük risklerle karşı karşıyadır.

Güvencesiz işçiler dahil tüm işçileri kapsayan sektör ya da şirket toplu sözleşmeleri, güvencesiz işçilerin, kullanıcı şirketin doğrudan ve sürekli işçileriyle aynı güvencelerden yararlanmasına olanak sağlıyor. Brezilya'da, Bayer Brezilya ile bağitlanan bir sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği konusunda Bayer'e uygulanan tüm kurallara taşeron firmalarca uyulması gerektiğini öngörüyor.

Kullanıcı şirketteki sendikalara o şirket ile taşeron firma arasındaki ticari anlaşmalara erişme hakkı tanıyan toplu sözleşmeler, sendikalara tüm taşeron işçilerinin çalışma koşullarını izleme olanağı sağlıyor. Bu sayede sendikalar, güvencesiz işçilerin haklarına yönelik ihlallerin üzerine gidebilmekte ve bu işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin daha iyi korunmasını sağlayabilmektedir.

İşverenin barınak olarak verdiği evin içini tümüyle tahrip eden yangın sonucunda Romanya'dan iki taşeron işçisinin ölümü üzerine, IG Metall, Alman Meyer Werft tersanesi ile 2013'te, taşeron işçilerini yönetime katılma hakkı kapsamına alan bir toplu sözleşme imzaladı. Ölen iki kişi, tersaneye işçi tedarik eden SDS firması tarafından taşeron işçisi olarak istihdam ediliyordu. Taşeron işçilerinin yaşama ve çalışma koşulları berbattı. Toplu sözleşme, işçilerin barınma koşullarının gerekli standartlara uygun olmasını öngörüyor ve Meyer Werft işletme konseyine şirketin taşeron firmalarını yakından izleme ve taşeronlarla yapılan anlaşmalar konusunda onları daha fazla bilgilendirme olanağı sağlıyor. Standartlara uygunluğu izlemek üzere, eşit sayıda yönetim ve işçi temsilcisinden oluşan bir 'taşeron anlaşması çalışma grubu' kuruldu. Aykırılık halinde, taşeron anlaşmasının feshi dahil, cezalar uygulanması öngörülüyor.

Toplu sözleşmeler, güvencesiz işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi almasını da sağlıyor.

Bölüm 11 İş eğitimi

Madde 39: İş eğitimi

Taşeron işçilerine işin özellikleri konusunda gerekli eğitimi sağlama yükümlülüğünü yerine getirmek için, geçici istihdam şirketleri, kullanıcı işletmelerde çalışmak üzere kiralanan işçilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere her yıl ücret bordrosunun yüzde 1'i tutarında bir meblağ ayıracaktır.

Bölüm 12: İş sağlığı ve güvenliği

Madde 50. İş tehlikelerinin önlenmesi

Özellikle kullanıcı işletmelere kiralanan işçilerle ilgili olarak, her iki taraf da [istihdam firması ve kullanıcı işletme] yürürlükteki yasa hükümlerine uygun davranacaktır.

Yürürlükteki yasa uyarınca [...], kullanıcı şirket, kendisine sağlanan işçiyi genel ve işle ilgili özel riskler, işçinin yerine getireceği görevler, önleme ve koruma önlemleri konusunda bilgilendirecektir.

Geçici taşeron işçileri için beşinci ulusal toplu sözleşme, İspanya

Üçlü bir istihdam ilişkisinin bulunması halinde, toplu

sözleşmeler, her işverenin bu ilişkiyi sorumluluklarından kaçmak için kullanmasını önleyebilir.

Madde 26 - Güvenlik / özel çalışma / tehlikeli işler
[...] Hizmet sağlayan firma personel danışmanlarını ve işçileri iş güvenliği konusunda bilgilendirmeli ve bunu iş sözleşmesinde teyit etmelidir. [...]

Kullanıcı işletmeler, kazaların önlenmesi kararname uyarınca, temel güvenlik donanımının, koruma önlemleri ve talimatının, gerekli koruyucu elbisenin, koruma kurallarına uygunluğun sağlanmasından ve tazminattan sorumludur.

Toplu sözleşme, Hizmet sağlanması, İsviçre (Aralık 2011)

Mauritius'ta, imalat sektöründeki iş kazalarının çoğunluğunda kurban güvencesiz işçilerdir. 2011'de, CMCTEU, farklı işverenlerle, 12 ay ya da daha az çalışan işçilerin, ehil bir kişi tarafından eğitilmedikçe çok tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını öngören bir sözleşme bağtladı. Nijer'de, SYSTEX sendikası, toplu sözleşmeye, SOMINA'nın güvencesiz işçilere kişisel koruma donanımı sağlayacağı hükmünü soktu.



Güvencesiz kadın işçilerin korunması

Kadın işçiler güvencesiz çalışmadan muazzam zarar görüyor. İstihdam haklarının kıdeme bağlı olması halinde, hizmet süreleri (kıdemleri) genelde daha kısa olduğu için, güvencesiz işçi konumundaki kadınların gebelik ve doğum iznine hak kazanamama ihtimali vardır. Sektör sözleşmelerinin geçici işçileri kapsamaması halinde, kadınlar doğum izni hakkından yararlanabiliyor.

Senegal'de, SUTIDS, çoğunluğu erkek olan yüzlerce güvencesiz işçinin düzenli istihdama geçmesini sağladı. Sendika şimdi kadın işçilerin toplu sözleşmeyle düzenli statüye geçmesi için çalışıyor. Kadınların doğum izni nedeniyle pahalıya patlayacağını öne süren işverenler bu konuda gönülsüz. SUTIDS, doğum izni hakkı olmayan geçici kadın işçilere doğum izni hakkı kazanmak için de mücadele veriyor.

Güvencesiz kadın işçilerin işyerinde toplumsal cinsiyet esasına dayanan şiddete karşı korunması da sözleşmelere girebiliyor.

Madde 40. Toplumsal cinsiyet esasına dayalı şiddet

mağduru kadın işçilerin korunması.

1. Şehirdeki işinden ayrılmak zorunda kalan, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağduru kadın işçi, etkin bir şekilde korunmasını sağlamak ve kapsamlı sosyal yardımdan yararlanabilmek için, eğer şirketin işyerlerinde kadro açığı varsa, aynı meslek grubu veya eşdeğeri içinde yer alan bir başka işe girmede öncelik hakkına sahiptir.

Böyle bir durumda, şirket, mevcut ya da ileride çıkacak olan kadro açığı konusunda işçiyi bilgilendirmekle yükümlüdür. İşçinin işyerini değiştirmesini izleyen ilk altı ay boyunca şirket söz konusu işçinin daha önce yaptığı işi onun için saklı tutmak zorundadır.

Bu altı aylık dönem sona erene kadar, işçi önceki işine dönmeyi ya da yeni işine devam etmeyi seçme hakkına sahiptir. Yeni işine devama karar vermesi halinde, söz konusu saklı tutma kaydı sona ermiş olacaktır.

Geçici taşeron işçileri için beşinci ulusal toplu sözleşme, İspanya

Mücadele sürüyor

Güvencesiz çalışmanın sınırlanmasında ve güvencesiz işçilerin haklarının ve çalışma koşullarının korunmasında toplu sözleşme hayati bir rol oynuyor. Ne var ki sendikaların mücadeleyle elde ettiği kazanımlara işverenlerin saldırısı sürüyor.

Sözleşmeler bağlandıktan sonra bile işverenlerce uygulanmıyor ve sendikaların sözleşmeleri uygulamak için mücadeleye devam etmesi gerekiyor:

Temmuz 2013'te Nijerya'da NUPENG, daha önce petrol ve gaz sektöründe güvencesizleşmeyi çözmek için bağtladığı sözleşmeyi uygulamak için greve çıkmak zorunda kaldı.

Taşeronların sözleşme hükümlerine uymasını sağlamak, taşeron firmaların sayısı ve dağılımı nedeniyle özel bir zorluk içeriyor.

Toplu sözleşmeler bir alanda güvencesiz çalışmanın yolunu tıkasa da, işverenler güvenceli istihdamdan kaçmanın yeni yollarını buluyor. :

Tayland'da, sendika belirli süreli taşeron işçilerinin koşullarını iyileştirip düzenli statüye kavuşturunca, şirketler istihdam acentalarından işçi kiralamaya başladı.

Toplu sözleşmelerin yeni müzakere dönemlerinde ise sendikaların daha önce elde etmiş oldukları kazanımları korumak için yeniden mücadele vermesi gerekiyor:

Kolombiya'da, Sintracarbon, Carbones de Cerrejon'a taşeronlarla ilgili maddenin sözleşmeye girmesini kabul ettirmek için, 2013'te bir kez daha greve çıkmak zorunda kaldı. Oysa bu hükmü sözleşmeye sokmak için 2011'de de eylem yapmıştı.

Güvencesiz çalışmayla mücadelenin etkin olabilmesi için, toplu pazarlığın diğer stratejilerle birlikte yürütülmesi gerekiyor. Bu stratejileri şöyle sıralayabiliriz: güvencesiz işçileri örgütlemek, güvencesiz işçilerle diğer işçiler arasında birliği sağlamak, güvencesiz çalışmanın tehlikeleri konusunda işçiler arasında ve kamuoyunda bilinçlendirme çalışması yürütmek, uluslararası eylem gerçekleştirmek ve işverenlerin güvencesiz çalışmayı

kullanmasına etkin denetim mekanizmaları getiren yasaların çıkarılması için mücadele etmek.

www.industriall-union.org

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

