



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

# S.O.S YAL DEVLET!

Güvencesiz ve İstikrarsız İş  
'Standart' İstihdamdan Uzaklaşmak

Çeviren:

**Burak EKMEKÇİOĞLU**

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

1.8.114

6

08

17

**TÜRK-İŞ**  
**Bilgi Merkezi**

**TÜRK-İŞ**  
**Bilgi Merkezi**

Tarih:.....

Demirbaş No:..2617

Tasnif No:351.834..SCS 2008

TÜRK-İŞ Dergisi'nin  
(Eylül - Ekim 2008, Sayı: 381)  
ekidir.

G ünümüzde artık daha fazla insan kendisine sürekli nitelikteki bir iş sözleşmesinin sunulmadığı işlerde çalışıyor. Bu insanlar savaş sonrası dönemde standart istihdam modeli olarak adlandırılan çalışma biçimlerinin getirilerinden yararlanamıyorlar. “Düzgün iş” kavramının içerdiği niteliklerin tümünden yoksun biçimde çalışıyorlar.

“Tam zamanlı çalışmak”, “düzgün bir çalışma haftası”, “ücret-dışı hak ve çıkarlara sahip olabilmek”, “çalışan olmanın resmi statüsünden ötürü korunma altında olmak” ve “düzgün bir iş yerinde çalışmak” standart iş kavramının ana hatlarını oluşturuyor. Gelişmiş ülkelerdeki çalışanların çoğu halen açık ve sürekli iş sözleşmelerine dayalı istihdamın bir parçasıdır. Ancak son yıllarda, “standart dışı” olarak nitelendirilen diğer çalışma biçimlerinde bir artış görülmektedir.

Hatırı sayılır derecede insan vaat edilen sürenin sonunda işin devamına ilişkin herhangi bir güvenceye sahip olmadan, belirli süreli sözleşmelere dayalı işlerde çalışıyor. Bazıları ise gündelik işçiler. Birçokları da mevsimlik işçi statüsünde iş bulabiliyor. Oldukça fazla sayıda insan ise yeni birtakım istihdam ayarlamalarından olan esnek saatli iş sözleşmeleri ile istihdam ediliyor. Yine bir kısım insan geçici acente işçiliği sıfatında işe girerek çoğunlukla geleneksel istihdam ilişkileri içerisindeki çalışma arkadaşlarının yanında, herhangi bir güvence altında olmadan çalışıyorlar. Kendi işini yapan serbest meslek sahibi insanların sayısı da gün geçtikçe artıyor. Bazıları ise sahte serbest meslek sahibi olmak suretiyle işverene ait yükümlülüklerden sıyrılıyor. Bunlar gibi hiçbir

istihdam yasasına uymayan sözde a-tipik çalışma biçimlerinin olduğu kabul eden ülkeler yanında kabul etmeyen ülkeler de var.

Diğer bir deyişle, sözünü ettiğimiz insanlar çaresiz biçimde bir işte çalışan ama düzgün bir işi olmayan ya da en azından geleneksel ölçütlere uyan bir işte çalışmayanlardır. Elbette ki bazıları eski modele uyan işler bulabilmektedir. Uzun zamandır “standart” istihdam modelinin her zaman erkeklere, genelde yarı zamanlı ya da gündelik işlerde çalışan kadınlardan daha yakın olduğu konusunda bir tartışma söz konusudur. Şu da akılda tutulmalıdır ki, bu model öncelikle gelişmiş ülkelerde uygulanabilir yapıdadır. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda kayıt dışı ekonomi bu ülkelerde yaşayanlar üzerinde egemen bir gerçekliktir.

Bununla beraber savaş sonrası dönemde gelişen sosyal güvence ve refaha yönelik önlemler “standart” istihdamın esas olarak kabul edilmesine ilişkin varsayıma dayanmaktadır. Avrupa Komisyonu’nun son resmi raporunda iş kanunu konusunda belirtildiği üzere, “Üye ülkelerin çoğunda emek ve sosyal güvenliğe ilişkin yasalar belirli işlerde ücretli çalışan kişilere koruma sağlamaktadır”. Eğer şimdi insanlar diğer biçimlerde çalışmak zorundalar ise, kendilerini gayet kolay bir biçimde sosyal yardım örgüsünün dışında bulabilirler.

Gelişmiş ülkelerde “standart dışı” işlerde çalışan işgücünün oranının halen azınlıkta kalmasına rağmen, söz konusu azınlık nasıl oluyor da yukarıda kullanılan tanımlara uyan büyük bir kitleyi oluşturuyor? Avrupa Vakfı’na ait 2002 ta-

rihli çalışmada ileri sürüldüğü üzere, Avrupa Birliği'nin çatısını oluşturan 15 ülkede çalışanların yüzde 82'si ucu açık sözleşmeler ile çalışıyor. Ancak daha yakın bir zamanda Avrupa İş Yasasına ait resmi belgelerde oldukça farklı bir durum öne sürülmekte; "AB ülkelerinde sözleşmeden doğan standart model harici çalışma düzenlemeleri içerisinde istihdam edilenler kadar serbest meslek sahiplerinin toplam istihdam içerisindeki oranı, 2001'de yüzde 36 iken 2005'te yüzde 40'lara ulaşmıştır". Kanada'dan bir kaynağa göre Kanadalı işçilerin yüzde 37'si "standart dışı ya da arızı (geçici)" işlerde çalışmaktadır.

Geniş ölçüde kabul edilen bir gerçek vardır, standart dışı çalışan işçilerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Diğer bir deyişle eski istihdam modelinden açık bir uzaklaşma söz konusudur. Bu da endişeleri önemli derecede artırmaktadır. AB'ye ait resmi belgelerde işgücünün belirli bir kısmının kendilerini savunmasız bırakan yetersiz sosyal güvenceye sahip, kısa vadeli ve de düşük nitelikli işler silsilesi içerisinde sıkışıp kaldığı riskinden söz edilmektedir. Fransız sosyolog Robert Castel, Batı toplumlarında iş güvencesizliğine dönüş olduğundan söz etmekte; aynı zamanda da işçilerin toplum içerisinde bütünleşme alanından istikrarsızlaşma alanına kaymasına bağlı oluşan tehlikeye dikkat çekmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü OECD'nin istihdama bakışında işgücü piyasasında gittikçe derinleşen bir bölünme olduğundan ve bu bölünmenin sayıları hızla artmakta olan bir kesim işçiye istihdam güvencesi az, düşük ücretli ve ek ödemelerden yoksun aynı zamanda da geleceği olmayan istikrarsız işlerde çalışmaya zorladığı söylenmektedir.

Bu gelişmeler etkin ve güçlü bir sendikal tepki gerektirmektedir. Fakat önce bunların neden olduğunu anlamaya çalışmalıyız.

**Bu akım neye neden olur?**

Günümüz kapitalist işletmeleri faaliyetlerinin her yönünde esnekliği ön planda tutmaktadırlar. Tabii ki bu durumda söz konusu işletmelerin esneklik ile insan ilişkilerini ve istihdam uygulamalarını bütünleştirme çabasında olmaları şaşırmayacak bir durumdur. Bunun altını çizmekle beraber geçen 20 yıl süresince güçlenen neoliberal ideoloji ve küreselleşmenin egemenliğine bağlı olarak daha kökten bir takım değişikliklerin ortaya çıktığı söylenebilir.

Bilindiği gibi dünya genelinde daha az iş güvencesine sahip çalışma biçimlerine yönelik zorlama, işveren ve ticari işletmeler kaynaklıdır. Örneğin, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü OECD'ye ait "Büyümeye Doğru" başlıklı son raporda, bu gelişmelerin işçilerin standart ve sürekli iş sözleşmesi kaynaklı istihdam güvencesinden yararlandığı bir çalışma biçiminin ters etkileri olduğu mesajı verilmektedir. OECD'nin bu çağrısı reforma yöneliktir; diğer bir deyişle, iş güvenliğinin azaltılması: "Birtakım gruplara ait iş gücünün kullanılmasına yönelik olarak düzenlenen istihdam güvencesi yasalarına ve genel anlamdaki büyümenin aksi etkilerine karşı koymak için özellikle sıradan sözleşmeler açısından reform yapmak öncelik oluşturmaktadır."

Ayrıca raporda şu uyarı da yer alıyor; "İşçilerin ve işverenlerin korunması için toplu sözleşme sürelerinin uzatılması, sanayinin bazı kısımlarında ve bazı bölgelerde yüksek

işgücü maliyetlerine yol açan kuruluş risklerine etki etmemektedir”. Diğer bir deyişle, toplu sözleşme aracılığı ile koruma altında olacak kadar şanslı olmayan işçiler maliyet kaygılarından ötürü boğulmaya ya da tek başlarına yüzineye terk edilmişlerdir.

Bu uyarı küresel boyutta tam da iş dünyası ve emek arasındaki kesin pazarlığın değişmeye başladığı bir dönemde yapılmıştır. Sermayedarlar pastadan büyük payı alırlarken emeğe daha küçük bir dilim düşüyor. Ekonomistler son 10 yıllık sürede emeğin payının yani işçilere giden katma değer oranının özellikle gelişmiş ülkelerde düştüğüne dikkat çekiyorlar.

Bu olay en son Uluslararası Para Fonu IMF'nin 2007 Nisanında yayınladığı “Dünyaya Ekonomik Açıdan Bakış” isimli raporunda ele alınmıştır. Raporda kaydedildiğine göre: “Emeğin payına ilk bakıldığında 1980'lere oranla gelişmiş ekonomilerde açık bir azalma görülmektedir”. Rapor özellikle iş sözleşmesi altında çalışmayan işçilerin emeğin payından en az yararlananlar olduğunu belirterek devam ediyor: “Emeğin payındaki azalma, çalışanların toplam işgücü içerisindeki diğer çalışan kategorilerine ait payın düşmesine neden olan telafi paylarındaki azalmadan daha fazladır”. (Diğer kategorilerdeki işçiler derken, serbest meslek sahipleri, işverenler ve aile işçileri kastedilmektedir).

Aynı durumun gelişmekte olan ülkelerde de söz konusu olmasından ötürü, sadece gelişmiş ülkelerdeki işçilerin emek paylarında bir azalma olduğu söylenemez. IMF, emeğin payının düşmesinde kısmi olarak teknolojideki değişimin ve de işgücünün küreselleşmesinin etkisi olduğunu

ileri sürüyor. Gelişmekte olan ülkelerde ve yükselen piyasalarda işçilerin bütünleşmesi dünya genelindeki iş gücünün geçtiğimiz 20 yıla oranla 4 kat daha artmasına neden olmuştur. Günümüzde hizmet sektörü kadar üretim sektörünü de kapsayan tek bir küresel iş piyasasına doğru bir gidiş söz konusudur. Örneğin kendi ülkesinde yerel bir işte çalışan işçi işçilere yönelik korumanın az olduğu ve standart işçi-işveren ilişkisinin olmadığı başka bir ülkeye gönderilebiliyor.

Uygulamada tüm bunların ne anlama geldiğini görebilmek için Alman Telekom örneğini ele alabiliriz. Uluslararası Sendikalar Ağı UNI'nin üyesi bulunan Alman Verdi Sendikası, iş güvencesini azalttığı ve de istihdam koşullarını güçleştirdiği için Alman Telekom'a karşı büyük bir mücadeleye girişmiştir. Verdi'nin mücadeleye başlamasının ardından, Şirketin Yönetim Kurulu Başkanı yeni yıl konuşmasında "Şirket hissedarlarının temettülerini rekor seviyelere çıkartmaya söz verdiklerini" açıklamıştır. Elbette ki bu söz şirket çalışanlarına ve ailelerine ağır yükler getirecektir. Yönetim Kurulu Başkanı konuşmasında ayrıca açık ve de kışkırtıcı bir biçimde çalışanların ücretlerinde kesintiye gidileceği ve çalışma şartlarının ağırlaştırılacağını ifade etmiştir. Öte yandan Verdi, şirketin bir kısmı faaliyetini ülke dışına taşıyarak buralarda yeni istihdam edilecek çalışanlar için yeni bir ödeme çizelgesi oluşturmak ve sabit ödemedenden değişken ödeme sistemine geçmek suretiyle Almanya'da istihdam edilen çalışanlar üzerinde baskı kuracağına işaret etmiştir. On binlerce işçi bu durumdan etkilenecektir.

Standart dışı istihdam uygulamaları ile piyasanın serbestleştirilmesi arasındaki bağ Alman posta işkolunda da görü-

dart dışı çalışma biçimleri ile kötü muamele arasında otomatik bir bağ bulunmamaktadır.

Bununla beraber toplumlarda en fazla istismar edilenlerin bir işverenle sürekli bir istihdam ilişkisi içerisinde bulunmayan işçiler olduğu yönünde birçok delil mevcuttur. Bu işçilerin çalışma yaşamları güvencesiz, kendilerinin geleceği ise belirsizdir. Ne yazık ki, sendikalar açısından bu işçilere ulaşabilmek, onları örgütleyebilmek oldukça güçtür.

10-15 yıl kadar önce Uluslararası Çalışma Örgütü ILO şu tanıımı yapmıştır: “Güvencesiz istihdam dâhilindeki işçiler: a) devamlı bir işi olmayan işçi, kısa süreli çalışan işçi ya da mevsimlik işçi gibi gruplara dâhil olmakla yükümlü kılacak türden iş sözleşmeleri ile bağitlanmış işçilerdir; b) bu işçiler birtakım özel durumların ulusal kanunlarca belirlenmesi suretiyle işverene kendi iradeleri ile kısa süreli bir tebligat göndererek iş ilişkisini tek taraflı feshedebilme olanağını tanıyan iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerdir”.

Bu tanım nispeten dar anlamli olinakla beraber serbest meslek sahipleri gibi güvencesiz iş kapsamında olup, herhangi bir sözleşme ile bağitlanmadan çalışan oldukça geniş bir kitleyi göz ardı etmektedir. Daha yakın zamanda konu hakkında bir dizi geniş tanımlamalar da yapılmıştır. Konu hakkında hazırlanan raporların birinde güvencesiz işe dair aşağıdaki olası 10 işarete dikkat çekilmiştir:

- 1- İş ilişkisi işveren tarafından çok kısa süreli veya hiç bir tebligatta bulunulmadan tek taraflı sonlandırılabilir.

- 2- Çalışma saatleri belirsizdir ya da işverenin kendi iradesi ile değiştirilebilir.
- 3- Kazanç (gelir) belirsiz ya da düzensizdir.
- 4- İşe ilişkin görevler işverenin iradesi ile değiştirilebilir.
- 5- Devam etmekte olan istihdam ilişkisi için kesin veya açık bir sözleşme yoktur.
- 6- Uygulamada ayrımcılık, cinsel taciz ve kabul edilemez çalışma biçimlerine karşı bir güvence yoktur.
- 7- İşten elde edilecek gelir düşüktür veya asgari ücret seviyesinin de altındadır.
- 8- Hastalık izni, ev izni ve annelik izni gibi ücret dışı standart faydalara erişim engelli ya da kısıtlıdır.
- 9- Eğitim ve öğretim suretiyle yeterliliklerin artırılması konusundaki olanaklar kısıtlıdır ya da yoktur.
- 10- Görülen işin doğası gereği ya da iş yerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının yetersizliğinden ötürü çalışma ortamı sağlıksız ve tehlikelidir.

Özetle “güvencesiz ve istikrarsız” iş genel olarak aşağıda belirtilen özellikleri kısmi ya da tamamıyla kapsayan nitelikteki iştir. Düşük ücret, zayıf iş güvencesi, işyeri koşulları ve çalışma saatlerine yönelik yetersiz ya da hiç olmayan denetim, kariyer gelişimi ve eğitime ilişkin yetersiz fırsatlar son olarak da, iş kazaları ve mesleki hastalıklar konusunda yüksek risk altında olmak.

ileri sürüyor. Gelişmekte olan ülkelerde ve yükselen piyasalarda işçilerin bütünleşmesi dünya genelindeki iş gücünün geçtiğimiz 20 yıla oranla 4 kat daha artmasına neden olmuştur. Günümüzde hizmet sektörü kadar üretim sektörünü de kapsayan tek bir küresel iş piyasasına doğru bir gidiş söz konusudur. Örneğin kendi ülkesinde yerel bir işte çalışan işçi işçilere yönelik korumanın az olduğu ve standart işçi-işveren ilişkisinin olmadığı başka bir ülkeye gönderilebiliyor.

Uygulamada tüm bunların ne anlama geldiğini görebilmek için Alman Telekom örneğini ele alabiliriz. Uluslararası Sendikalar Ağı UNI'nin üyesi bulunan Alman Verdi Sendikası, iş güvencesini azalttığı ve de istihdam koşullarını güçleştirdiği için Alman Telekom'a karşı büyük bir mücadeleye girişmiştir. Verdi'nin mücadeleye başlamasının ardından, Şirketin Yönetim Kurulu Başkanı yeni yıl konuşmasında "Şirket hissedarlarının temettülerini rekor seviyelere çıkartmaya söz verdiklerini" açıklamıştır. Elbette ki bu söz şirket çalışanlarına ve ailelerine ağır yükler getirecektir. Yönetim Kurulu Başkanı konuşmasında ayrıca açık ve de kışkırtıcı bir biçimde çalışanların ücretlerinde kesintiye gidileceği ve çalışma şartlarının ağırlaştırılacağını ifade etmiştir. Öte yandan Verdi, şirketin bir kısım faaliyetini ülke dışına taşıyarak buralarda yeni istihdam edilecek çalışanlar için yeni bir ödeme çizelgesi oluşturmak ve sabit ödemeden değişken ödeme sistemine geçmek suretiyle Almanya'da istihdam edilen çalışanlar üzerinde baskı kuracağına işaret etmiştir. On binlerce işçi bu durumdan etkilenecektir.

Standart dışı istihdam uygulamaları ile piyasanın serbestleştirilmesi arasındaki bağ Alman posta işkolunda da görü-

lebilir. Her geçen gün bir takım yeni posta sağlayıcısı firma, piyasaya girerek, sektörde güvensiz istihdam biçimlerinin artmasına neden olmaktadır.

Ulusal ve de sektörel anlamda yıkılması muhtemel risk arz eden sosyal diyalog aracılığı ile uygulamada dengelenmeye çalışılan savaş sonrası döneminin iş güvencesi ve ücret seviyeleri konusundaki toplumsal bütünlük, firmalar arasında mevcut rekabet arenasından kopartılmış bulunmaktadır. Birtakım öngörü sahibi kapitalist işletmelerin bu alanda herkes için gem vurulmamış bir serbestlik olduğunu anladığı ve işçilerin menfaatine hizmet etmeyecek uygulamaların kendi çıkarları açısından da olumlu olmadığını idrak ettiği bir döneme girdik. Bazı çokuluslu işletmeler bunu anlayabilmekte ve küresel sendikalar ile Küresel Çerçeve Anlaşmaları imzalamaktadırlar. Bununla beraber küreselleşme, istihdam koşullarında ve ücret seviyelerinde sosyal diyalogun artık geçmişte kalan ulusal yapısının nüfuz edemeyeceği, uluslar üstü bir rekabete de izin vermektedir. İnsan onuruna yakışır işe yönelik asgari çalışma standartlarının uygulanmasını teşvik edecek önlemler, ne yazık ki dünya genelinde yetersizdir.

Bu da standart dışı ve güvencesiz çalışma biçimlerini içeren bir büyümeyi beraberinde getirmektedir. Bu konuda ne yapılabilir?

### **İş güvencesizliği gerçeği**

Standart dışı biçimlerde çalışan işçiler geleneksel ve de sürekli istihdam ilişkisi içerisinde bulunan işçilerden risk açısından artık pek de farklı değildir. Başka bir deyişle, stan-

dart dışı çalışma biçimleri ile kötü muamele arasında otomatik bir bağ bulunmamaktadır.

Bununla beraber toplumlarda en fazla istismar edilenlerin bir işverenle sürekli bir istihdam ilişkisi içerisinde bulunmayan işçiler olduğu yönünde birçok delil mevcuttur. Bu işçilerin çalışma yaşamları güvencesiz, kendilerinin geleceği ise belirsizdir. Ne yazık ki, sendikalar açısından bu işçilere ulaşabilmek, onları örgütleyebilmek oldukça güçtür.

10-15 yıl kadar önce Uluslararası Çalışma Örgütü ILO şu tanımı yapmıştır: “Güvencesiz istihdam dâhilindeki işçiler: a) devamlı bir işi olmayan işçi, kısa süreli çalışan işçi ya da mevsimlik işçi gibi gruplara dâhil olmakla yükümlü kılacak türden iş sözleşmeleri ile bağitlanmış işçilerdir; b) bu işçiler birtakım özel durumların ulusal kanunlarca belirlenmesi suretiyle işverene kendi iradeleri ile kısa süreli bir tebligat göndererek iş ilişkisini tek taraflı feshedebilme olanağını tanıyan iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerdir”.

Bu tanım nispeten dar anlamlı olmakla beraber serbest meslek sahipleri gibi güvencesiz iş kapsamında olup, herhangi bir sözleşme ile bağitlanmadan çalışan oldukça geniş bir kitleyi göz ardı etmektedir. Daha yakın zamanda konu hakkında bir dizi geniş tanımlamalar da yapılmıştır. Konu hakkında hazırlanan raporların birinde güvencesiz işe dair aşağıdaki olası 10 işarete dikkat çekilmiştir:

- 1- İş ilişkisi işveren tarafından çok kısa süreli veya hiçbir tebligatta bulunulmadan tek taraflı sonlandırılabilir.

- 2- Çalışma saatleri belirsizdir ya da işverenin kendi iradesi ile değiştirilebilir.
- 3- Kazanç (gelir) belirsiz ya da düzensizdir.
- 4- İşe ilişkin görevler işverenin iradesi ile değiştirilebilir.
- 5- Devam etmekte olan istihdam ilişkisi için kesin veya açık bir sözleşme yoktur.
- 6- Uygulamada ayrımcılık, cinsel taciz ve kabul edilemez çalışma biçimlerine karşı bir güvence yoktur.
- 7- İşten elde edilecek gelir düşüktür veya asgari ücret seviyesinin de altındadır.
- 8- Hastalık izni, ev izni ve annelik izni gibi ücret dışı standart faydalara erişim engelli ya da kısıtlıdır.
- 9- Eğitim ve öğretim suretiyle yeterliliklerin artırılması konusundaki olanaklar kısıtlıdır ya da yoktur.
- 10- Görülen işin doğası gereği ya da iş yerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının yetersizliğinden ötürü çalışma ortamı sağlıksız ve tehlikelidir.

Özetle “güvencesiz ve istikrarsız” iş genel olarak aşağıda belirtilen özellikleri kısmi ya da tamamıyla kapsayan nitelikteki iştir. Düşük ücret, zayıf iş güvencesi, işyeri koşulları ve çalışma saatlerine yönelik yetersiz ya da hiç olmayan denetim, kariyer gelişimi ve eğitime ilişkin yetersiz fırsatlar son olarak da, iş kazaları ve mesleki hastalıklar konusunda yüksek risk altında olmak.

Durumu daha da belirgin kılmak için şöyle bir örnekleme yapılabilir: İşveren çalışanını herhangi bir tazminat ödemeden kapiya koyma hakkına sahiptir. İşten çıkarma nedeni işverenin haklı bulduğu herhangi bir dayanak olabilir. Diğer bir deyişle, iş hacminin küçültülmesi gibi uydurma bahanelerle çalışanlar çok rahat işten çıkartılabilir. Yani tamamen “geldiğiniz için teşekkürler, sizi gördüğümüze sevindik” durumu söz konusudur.

İstikrarsız ve güvencesiz iş uygulamalarında özellikle kadınlar, genç insanlar, etnik azınlıklar ve göçmen işçiler en fazla istismar edilen gruplardır. Ayrıca çalışma yaşamlarının sonuna gelmiş özellikle de gereksiz yere erken emekliliğe zorlanan işçiler de yukarıda sayılan gruplara dâhildirler. Öte yandan eğitime dayalı niteliği az olan işçilerin de kendilerini güvencesiz ve istikrarsız iş ortamlarında bulmaları yadsınmaz bir gerçektir. Ama yine de bu türden işlerin nitelsiz işgücü ile doğrudan bağlantılı olduğu düşüncesine kapılmak yanlıştır. İşçiler yaşamlarını sürdürebilmek için kabul edilebilir seviyede nitelik sahibi olmalıdırlar. Fakat bu söz edilen nitelikler kabul görmemekte ve de ödüllendirilmemektedir. Araştırmalar göstermektedir ki, işçilerin yaptıkları her işte güvenilir, esnek, işine bağlı ve disiplinli olmaları düşük eğitilmiş ya da eğitimsiz olmalarından daha önemlidir. Bu kişilerin elbette ki çalışma standartlarının yüksek olması ve iletişim becerilerinin gelişmişliği de son derece önemlidir.

Geniş biçimde değinildiği üzere, sendikaların güvencesiz ve istikrarsız işlerde çalışan işçilere ulaşabilmede büyük sıkıntıları vardır. Konu hakkında Fransız bir yazar şunları söylemiştir: “Güvencesiz iş sendikalaşmanın önündeki en

büyük engeldir. Belirli süreli bir sözleşme ile çalışıp çalışmadığınızı bilmeden ya da sözleşmenin yineleneyeceğinden emin olmadan bir sendikaya üye olma riskine hiçbir işçi girmez. Aynı şey bir işletmeden diğer bir işletmeye, bir işkolundan başka bir işkoluna veya istihdam altındayken işsizliğe geçiş yaparken de söz konusudur. Çalışma süreleri çok kısa ve belirsiz iken niçin bir sendikaya üye olunsun ki?”

Kısacası, işçi devrinin bu kadar hızlı olduğu çalışma biçimlerinde sendikalaşmaya çalışmak ne yazık ki, boşa çabalamaktan başka bir şey değildir.

Sendikaların tarihsel gelişimine bakıldığında esas duruşun “standart” işçilere ait hak ve özgürlüklerin savunulmasına yönelik olduğu görülmektedir. Yani bir bakıma günümüz sendikalarını şu anki çalışma biçimlerini şekillendiren iş piyasalarının tarihsel gelişimi olmuştur. Bu önermenin sonucu olarak da, istikrarsız iş koşulları altında çalışan insanlar için sendikanın hiçbir anlam ifade etmemesi gayet doğaldır. Şu bir gerçektir ki; iş sözleşmeleri zaten belirsiz ve güvencesizken sendika üyeliğinin iş yaşamında gelecekteki muhtemel sorunlar açısından bir sigorta vazifesi görebilmesi tartışılır bir durumdur.

Şüphesiz ki sendikalar yapıları gereği işin özüne odaklanabilirler. Yani sendikalar standart istihdam ilişkileri içerisinde, işçilerin toplu sözleşme hakları ve işverenle ihtilaf durumunda işçilerin yandaşlığını yapmak gibi çalışma alanlarına giren esas işleri gerçekleştirme yolunu seçebilirler. Fakat bu yaklaşım, eşitlik ve dayanışmaya yönelik uzun soluklu ilkeler açısından uygulamada iki sorunu da beraberinde getirir. Birincisi, istihdam ilişkileri değiştikçe sendikalar

sabit bir biçimde üye kaybetmeye mahkûm olurlar. İkincisi ise, gündelik ve şarta bağlı işçilerin kiralanması daha geleneksel biçimlerde istihdam edilmiş işçilerin çalışma koşulları ve sürelerini doğrudan etkileyebilir.

Durum bir bütün olarak ele alındığında, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC tarafından hazırlanan konu hakkındaki son raporda önerilen yaklaşımı takip etmek daha uygun gibi görünmektedir. "Sendikal hareketin önünde iki tercih bulunmaktadır; bunların ilki, gittikçe artan bir biçimde savunmacı olmak suretiyle sadece sayıları gün geçtikçe azalan geleneksel yapıdaki standart işçilerin haklarını korumaktır. Diğeri ise, yenilikçi olmak suretiyle emek piyasasında bahsi geçen bu yeni gruplara ulaşabilmenin yollarını aramaktır. Biz gelin ikinci yolu seçelim!"

**Kim ya da hangi firma için çalıştığını bilmeyen işçiler**

İşletmelerin ana faaliyetleri çerçevesinde ortaya koydukları çalışma biçimleri artık büyük ölçüde taşeron iş verme şeklindedir. Taşeron iş verme sanayinin hemen, hemen tüm işkollarında ortaya çıkan inkâr edilemez bir gerçektir. Öte yandan hizmet işkolunda faaliyet gösteren birçok işletme de şirket içi hizmet sağlanmasından uzaklaşmaktadır. Buna örnek olarak müşteri hizmetlerine yönelik çalışan çağrı merkezlerini gösterebiliriz. Bu hizmetlerin çoğunluğu sözleşme ile çalışan uzman iletişim firmalarından hizmet alımıyla yerine getirilmektedir.

Dış kaynak kullanımı ya da işçi kiralama olarak nitelenen yöntemde, işçileri kiralayan işletmenin bu işçileri kendi kalıcı kadrosuna uyguladığı sözleşme şartları altın-

da istihdam etmesi durumunda herhangi bir sorun yaşanmamaktadır. Kendi işletmesinden bir grup işçiyi başka bir işletmeye geçici süreyle devreden işverenle pazarlık yapma konusunda sendikaların kabul edilir seviyede bir deneyimi söz konusudur. (Avrupa Birliği'nde Kazanılmış Haklara İlişkin Direktif böyle bir durumda istihdam haklarını korumaya yardımcı olmaktadır.)

Fakat yine de dış kaynak kullanımı tatminkâr olması bakımından yetersizdir. Sorunlardan bir tanesi işçi kiralanmasına ilişkin sözleşmenin el değiştirmesinden kaynaklanan işin ortadan kalkma riskidir. Örnek vermek gerekirse, Avustralya'daki bir temizlik işçisi ülkenin en simgesel binalarından birinde 9,5 yıl hizmet verdikten sonra bağlı bulunduğu temizlik firmasının işçilerini başka bir taşeron kiralaması neticesinde çok daha ağır koşullarda, ek ücret almaksızın çalışmak durumunda kalmış, işi kabul etmediği takdirde ise işten çıkarılma tehdidi ile karşılaşmıştır.

Son yıllarda küresel sendikalar özellikle sözleşmeli çalışan temizlik personeline ait ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik kampanyalar başlatmışlardır. Çünkü bilindiği üzere, temizlik sanayi sektörü olarak çok fazla gündelik işçiliğin ve düşük ücretin söz konusu olduğu normlara sahiptir. Yine bu işkolunda genelde bayanlar ve göçmen işçiler en fazla kullanılan aynı zamanda da istismara uğrayan kesimi teşkil etmektedirler.

Müteahhitler ya da başka bir deyişle taşeron firmaların pazar paylarını koruyabilmek için baskı altındadırlar. Bu baskı da her geçen gün yapılan iş sözleşmelerinde maliyet-

lerin kısılması gerçeğini beraberinde getirmektedir. Bunun neticesinde de işgücü maliyetlerindeki kısıtlamalar yapılan işin niteliğini düşürmektedir. Sektördeki kayıı dışı taşeronların çok fazla oluşu ve bunların saçma fiyatlandırmalar yapması yüzünden temizlik hizmetleri işkolu artık kendi kendini tüketir bir hale dönüşmüştür.

Belki biraz kışkırtıcı bir tanımlama olacak ama işletmelerin faaliyetlerinde dışardan insan kaynağı kullanımını tercih etmediğı, çekirdek yapı olarak nitelendirilebilecek iki birimi vardır. Bunlar, stratejik planlama ve marka yönetimi birimleridir. Çünkü bu birimler o işletmenin tanınmışlığı ve ürünleri açısından son derece önemlidir. İşletmelerin sağladıkları hizmet ve sundukları ürünlere ne derecede önem verdikleri, istihdam politikalarını bu ilke üzerine kurmaları ile ölçülebilir.

Bazı işletmelerde iyi bir marka imajının oluşturulması için sadece çalışanlar üzerinde kabul edilmesi mümkün olmayan çalışma koşullarının azaltılmasına yönelik faaliyet programlarının izlenildiğı görülmektedir. Söz konusu işletmeler, mümkün olduğunca taşeronlaşmadan kaçınmakta, taşeronla çalışmak durumunda kaldığı noktalarda ise mevcut ilkelerini taşeron firmaya da dayatmaktadırlar. Özellikle ticaret işkolunda tartışmalara yol açan bu durum hakkında İngiliz bir ekonomist şu tanımlamayı yapmaktadır; “Uzun taşeron zincirleri, hane halkına hizmet veren perakendecilerin inandırıcı birtakım inkârların arkasına saklanmalarına imkân veren ticari, gizli ve akitten doğan bir boşluğu temsil etmektedir.”

## Acente işçilik ya da kiralık işçiliğin gelişimi ve geçici statüde çalışmak

Hizmetlerin dış kaynak kullanımı suretiyle verilmesinin yanı sıra artık işletmeler, kendi personel ihtiyaçlarını da konusunda uzmanlaşmış acentelerden sağlamaya başladılar.

Son zamanlarda birçok ülkede “geçici iş acenteleri” olarak bilinen firmalardan insan kaynağı kullanımı hızla artmıştır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü OECD’ye ait 2002 tarihli rapora göre 1992 yılından bu yana İtalya, İspanya, İsveç, Danimarka ve Avusturya gibi Avrupa ülkelerinde acente işçilerinin sayısı neredeyse beş katına çıkmıştır. AB ülkeleri içerisinde en fazla geçici işçinin bulunduğu ülke Fransa’dır. Acente işçilerinin en fazla bulunduğu ülke ise Hollanda’dır. Amerika Birleşik Devletlerinde “Manpower” adlı istihdam acentesi ülkenin en büyük işvereni konumundadır.

Avrupa’daki geçici iş acentelerine ilişkin kapsam geçen yıl Avrupa Vakfı tarafından hazırlanan bir raporla da mercek altına yatırılmıştır. Raporla göre genişlemeden önceki 16 Avrupa ülkesinde toplam işgücünün yüzde 1 ila yüzde 2’si acentelerin kiraladıkları işçilerden oluşmaktadır. Bu da 2,5 ila 3 milyon kişi gibi bir rakama denk gelmektedir. Bu veriler kısa süreli ve daha uzun süreli kiralaanan geçici işçilere ilişkin verilerdir. Örneğin İngiltere’de her 4 acente işçisinden ancak 1 tanesi kendisini kiralayan müşteriye 1 yıl ya da daha fazla süreyle hizmet vermektedir. Birleşik Krallık’taki sendika konfederasyonu TUC’un açıklamasına göre ülkedeki geçici acente işçileri çoğunlukla genç, etnik azınlıklardan gelen ve işgücünün tamamına kıyasla daha az nitelikli kişilerden oluşmaktadır.

Geçici acente işçileri acente tarafından işe alınmaktadır. Fakat bu insanlar bir anda kendilerini ev sahibi işletme tarafından doğrudan olarak işe alınan meslektaşları ile yan yana çalışırken bulmaktadırlar. İşte tam bu noktada hakka-niyet ve eşitlik ile ilgili sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Acente işçilerinin karşılaştıkları diğer sorunlar ise kısaca şunlardır;

- Yaptıkları işin türü ve o işi nasıl yaptıkları konusunda daha az denetime sahiptirler.
- Daha az eğitim almaktadırlar.
- İş güvenliği konusunda fazla bilgilendirilmediklerinden işyeri kazalarına daha çok maruz kalmaktadırlar.
- Daha fazla vardiya yapmakta ve işleri tamamlamak için zaman bulamamaktadırlar.

Özellikle genç insanlar toplumun sağlıksız koşullarda, güvencesiz ve istikrarsız işlerde çalışmak durumunda olan kesimini temsil etmektedirler. Durumun böyle olmasının birkaç sebebi vardır. İlk olarak genç insanlar için işsizlik önüne geçilmesi son derece zor bir durum haline gelmiştir. Dünyadaki toplam işsiz sayısının yarısını 24 yaş ve altı gençler oluşturmaktadır. Avrupa'da ortalama genç işsiz oranı 25 yaş ve üzeri işsiz oranı olan yüzde 7,7 ile karşılaştırıldığında yüzde 17,9'dur.

İşgücü piyasasına yeni giriş yapmaları sonucunda genç insanlar mevcut kariyer sürecine henüz dâhil değillerdir. Bu bakımdan kısa dönemli ya da geçici işlerde çalışmaya daha yatkındırlar. Geçici acente işçiliğinde gençler haddinden

fazla kullanılmaktadır. Öyle ki, 25 yaşın altındaki gençler geçici acente işçisi olarak çalışanlar içerisinde en geniş sınıfı temsil etmektedirler. Aynı zamanda genç insanlar çağrı-merkezlerinde çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır.

İşverenlerin alışlagelmiş istihdam ilişkilerinden uzaklaşmaları şu dönemde, mevcut işçileri yeniden sınıflandırmaktansa, yeni işçiler ile daha esnek çalışma biçimleri tesis etmek daha kolaydır. Gençlerin acemi çalışanlar olarak birtakım yeni istihdam koşullarını kabullenmeleri elbette ki daha kolaydır.

Bazı durumlarda gençler esneklik olgusunu hoşgörü ile karşılayabilirler. Çünkü genç insanların yaşam biçimleri yaşlılara göre genellikle daha akıcı olduğundan gerek iş yaşamlarında gerekse de özel hayatlarında bu özgürlüğü tecrübe etmek isteyebilirler. Bununla beraber yine gençler arasında bu tür çalışmaya alternatif bulunmadığı yolunda güçlü bir algının var olduğu da olasıdır. AB'de çalışma hayatı üzerine yapılan genellemeler içerisinde gençlerin işgücü piyasasını kayıt dışı ve yapılandırılmamış olarak algıladıkları vurgulanmaktadır. Ne yazık ki, gençler güvencesiz iş olgusunu daimi, doğal ve önlenemez bir durum olarak yorumlamaktadırlar.

Özellikle istikrarsız iş olanaklarını kendileri için bir fırsat olarak gören eğitim ve nitelik seviyesi düşük gençlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ile daha iyi eğitim almış olanların çoğunlukla istihdam edildikleri işler için aşırı nitelikli kalmalarına ilişkin durum son derece dikkat çekicidir.

Öğrenciler ise kendilerini finanse edebilmek için eğitimlerine devam ederken gittikçe artan bir biçimde akşamları, hafta sonları ya da tatillerde yarı zamanlı veya gündelik işlerde çalışmaya yönelmektedirler. Bu bakımdan, pek çokları ilk iş deneyimini sendikanın olmadığı ve ücret koşullarının oldukça zayıf olduğu işyerlerinde yaşamak durumunda kalmaktadır.

Bu tür gençler için Alman Sendikalar Federasyonu DGB kendi web sitesinde öğrenciler için çalışma hayatına yönelik tavsiyeler içeren bir sayfa oluşturmıştır.

Avrupa'da muhtelif sendikalar sözde iş deneyimi adı altında stajyer olarak çalışan öğrenci ya da mezun gençlerin karşılaştıkları suiistimallere de dikkat çekmektedirler. Genç insanlar işverenler tarafından kendilerine önerilen ücretsiz ya da düşük ücretli stajlar ile çoğu kez kandırılmaktadırlar. Staj ya da kursiyerlik olarak adlandırılan istihdam biçimleri istikrarsız olmakla beraber ahlak dışıdır.

Bu bağlamda, özellikle medya işkolunda faaliyet gösteren firmalar durumun esas suçlularıdır. Bu firmalarda stajyer olarak çalışan gençler stajlarının bitiminde söz konusu firmalarda tam zamanlı iş bulabilme imkânına sahip olabileceklerini düşünürlerken, firmalar onlara kendilerinin aslında birer fazlalık olduğunu hissettirmektedir. Örneğin son yıllarda İngiltere'de iş deneyimi, genel kabul görmüş bir dersin bir uzantısı olarak ilgili alanda kısa süreli istihdam olmaktan çıkmış, ücretsiz ya da çok düşük ücretli iş biçimine dönüşmüştür.

Hatırlayacağınız üzere 2005 ve 2006 kışında Fransız öğrencilerin hükümetin ilk iş sözleşmesine ilişkin önergesine

karşı yaptıkları protesto, tarz olarak her ne kadar sendikal gösterilerden farklı olsa da gençlere ait bu ortak faaliyetin de başarılı olabileceğini göstermiştir. Yine hatırlayacağınız üzere, Fransız Hükümeti tarafından yeni iş sözleşmesine ilişkin verilen önergede çalışanın korunmasına yönelik bir takım zaafılar vardı.

Şunu anımsamalıyız ki, bazı gençler sendikalara karşı kayıtsız hatta düşmanca bir tavır içerisindeyler. Çünkü onlar sendikaları esasen istikrarlı işlerde çalışan işçilerin haklarını korumaya çalışan kendi içlerinde bürokratik ve kemikleşmiş yapıya sahip kurumlar olarak görüyorlar. Elbette ki bu tutum sendikaların özellikle istikrarsız istihdamdan muzdarip gençlere ulaşmasına yönelik çabalarını engellemeyecek hatta daha da körükleyecektir.

### **Göçmen işçilerin yabancı topraklarda yaşadıkları**

Daha öncede belirtildiği gibi, özellikle göçmen işçiler istem dışı da olsa son derece istikrarsız istihdam koşulları altında çalışmaktadırlar. İstikrarsızlıkla mücadele etmeye yönelik her türlü sendikal girişim, bu hassas noktadaki işçilere hitap etmelidir.

Göçmen işçiler en çok geçici ve gündelik istihdamın son derece yaygın olduğu tarım, inşaat, temizlik, yiyecek içecek ve turizm gibi sektörlerde çalışmaktadırlar. Başta Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC olmak üzere dünyanın çeşitli bölgelerinden birçok sendikal örgütün de belirttiği üzere yukarıda saydığımız işkollarında çalışan göçmen işçilerin çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca söz konusu göçmen kadınların bir kısmı da modern köleliğin

gerçek biçimlerinden biri olan insan ticaretine kurban olmakta ve seks işçisi olarak çalıştırılmaktalar.

Ülkesinde iş kazalarında feci şekilde can veren göçmen işçiler için bir İngiliz yazar şu yorumu yapıyor; “İngiltere’de yasa dışı çalışan (görünmez) göçmen işçilerden bizler, ancak tüm savunmasızlıkları ile onların garip ölüm vakalarına karışuklarını duyduğumuzda haberdar oluruz”. Bunlara birkaç örnek: Domates taşıyan bir kamyonun kasasında havasızlıktan boğularak ölen 50 işçi, ya da Londra’da bir kafede çalışan 47 yaşındaki Ukraynalı temizlik işçisinin aldığı tüm ücreti ailesine gönderebilmek için kafenin süpürge dolabında yaşaması ve bir sabah o dolapta ölü bulunması, Kuzeydoğu İngiltere’deki Morcambe koyunda deniz kabuklusu toplayan 19 Çinli göçmen işçinin çamura batarak boğulması ve bunun gibi birçok garip ölüm vakası daha... Söz konusu vakalar dedektif filmlerine bile konu olabilirler. Dedektif görünüşte ilişkisiz ölüm vakaları arasında bir bağ kurmaya çalışırken durum anlaşılır ve katilin göçmenliğin ikiyüzlülüğü olduğunu anlar.

Sendikalar açısından göçmen işçilere ulaşabilmenin kolay yollarından bir tanesi söz konusu işçilerin kendi dillerinde hazırlanmış yazılı örgütlenme gereçlerinin kullanılmasıdır. Göçmen işçiler için istihdam haklarına ilişkin tavsiyeler sunan internet kaynakları özellikle bilgi almak amacıyla ilk defa internete başvuran genç işçiler için son derece yararlı olabilir. Uluslararası nitelikteki sendikal ortaklıkların da güçlendirilmesi bu bakımdan son derece önemlidir.

Bu işte sendikalar göçmen işçilerin kendi boyunduruklarında çaresiz birer pasif kurban olmadıklarını hatırlama-

lıdırlar. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu tarafından sürekli hatırlatıldığı üzere, göçmen işçiler kendi kendilerini rgtleyebiliyorlar. Bu kolayca farkına varılabilir bir durum değil ve bizlerin de onlara ulaşmamız gerekiyor. Cnk kendi kendilerine örgütlenen göçmen işçiler saygıyı ve tannmayı hak ediyorlar.

### **İstikrarsız istihdam ve kadınların eşitliği için savaşmak**

Sendikaların istikrarsız istihdam sorununa yaklaşımlarında işyerlerinde kadınlar için eşitlik konusu son derece önemlidir. Eşitliğin sağlanması için mücadeleye devam edilmelidir.

ILO tarafından da açıklandığı üzere, dünya genelinde oransal olarak kadınlar standart istihdam ilişkisinden doğan iş güvencesinden yoksun işlerde daha fazla çalışmaktadırlar. Kadınlar çoğunlukla düşük ücretli ve düşük nitelikli işlere yönelmektedirler. Kadınların yarı zamanlı ya da gündelik işlerde çalışmaya olan eğilimleri onları, yoksulluk ve sosyal dışlanma karşısında erkek çalışanlardan daha fazla etkilenir bir duruma düşürmektedir. Yeni iş imknlarının çoğu kayıt dışı ekonomi bünyesinde yaratılmaktadır. Birçok ülkede de kadınlar kayıt dışı ekonomi içerisinde erkeklere oranla daha fazla çalışmaktadır.

Bu durum gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelere var olan bir gerçekliktir. Fransa'da özellikle kadınların işyerlerinde karşılaştıkları istikrarsızlık Fransa Parlamento-su Kadın Hakları Delegasyonu tarafından hazırlanan rapora konu olmuştur. Söz konusu rapor istikrarsız istihdam ve kadınların yoksulluğu arasındaki yakın bağa dikkat çekmekle beraber, yine kadınların emekliliklerinde karşılaştıkları so-

runlara eğilmektedir. Çünkü kadınlar emekli olduklarında standart iş sözleşmeleri ile çalışan erkeklere göre daha düşük emekli aylığı almaktadırlar. Raporda belirtildiği üzere istikrarsız istihdam kadınların emeklilik haklarını kötüleştirmekte bu da çalışan kadınlar arasında haklı bir korkuya sebep olmaktadır.

Kadınların erkeklere oranla standart dışı istihdama haddinden fazla güvenmeleri risk arz etmektedir. Bu durum kadınlar üzerinde hayat boyu süren bir takım olumsuz etkilere yol açmaktadır. Elbette ki kayıt altındaki ekonomide istihdam edilen işgücü, kayıt dışı ekonomide çalışanlara oranla daha etkin bir sosyal koruma altındadır. Fakat yukarıda da belirtildiği üzere kadınların çalışan olarak kayıt dışı ekonomide daha fazla yer almaları ve bunun sonucunda elde ettikleri düşük ücret ile usulsüz istihdamın birer parçası olmaları, onların geleneksel sosyal güvenlik planlarından yararlanmalarını güçleştirmektedir. Bu türden usulsüz istihdam biçimleri günümüzün çalışma koşullarını geriye götürmek ve çalışanı her geçen gün daha fazla yoksullaştırmakla beraber özellikle kadınları, emeklilik dönemlerinde erkek meslektaşlarının eşdeğer imkânlarından mahrum bırakmaktadır. Bu yönüyle istikrarsız ve usulsüz istihdam kadınların geleceklerini tehlikeye atmaktadır.

Toplumların birçoğunda erkeklerin çocuk yetiştirme ve hane halkının idaresi gibi işlerde kadınlara oranla daha az sorumluluk aldıkları gerçeği halen geçerliliğini korumaktadır. Bu durum evde fazladan birtakım sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlü olan kadınların bulabilecekleri iş türlerini de doğrudan etkilemektedir.

Bagımsız çalışan işçilerin de sendikaya ihtiyacı vardır.

Bir bakıma istihdama dâhil olmayan bir işçi grubu vardır. Bunlar serbest olarak çalışan özellikle iş dünyasına hizmet veren kitle olarak kabul edilen serbest meslek sahipleridir. Serbest meslek sahipleri çalışan nüfus içerisinde önemli bir paya sahiptirler. Öyle ki Avrupa'da çalışan her 7 kişiden biri serbest meslek sahibidir.

Bu insanların çalışma hayatındaki ilişkilerine iş kanunundan ziyade borçlar hukuku aracılık etmektedir. Sözleşme ortaklarının her ikisinin birbirleri üzerinde eşit haklara sahip olmalarının sonuçlarından bir tanesi, borçlar hukukunun müşterisi karşısında nispi ya da tamamen güçsüz durumdaki yüklenicinin baskın unsur konumundaki müşteri ile pazarlık edebilmesine hak tanımamasıdır.

Istihdam altında çalışanlar ile serbest meslek sahipleri arasında ekseri olarak bir boşluk söz konusudur. Serbest meslek sahibi gibi yanlış sınıflandırılmak suretiyle maskelenmiş bir istihdam altında çalışan bu insanlar için sendikalar, bir an önce harekete geçmelidirler. İşverenler üzerinde baskı kurmalıdırlar. Öte yandan söz konusu serbest meslek sahipleri arasında "ekonomik açıdan özgür işçiler" grubu olarak adlandırılan bir kitle mevcuttur. Oysaki bu insanlar uygulamada, geçimlerini sağlayabilmek için belli başlı müşterilere bağımlıdırlar. ILO'nun da belirttiği üzere, istihdam ilişkileri içerisinde maskelenmiş ya da belirsiz çalışma statüsünde olmaları nedeniyle yasa tarafından korunmayan bağımlı işçilerin durumu, dünya genelinde gerek ulusal gerekse uluslararası iş mevzuatının temel aldığı iş yasasının tam kalbinde yatan büyük bir sorundur. İtalya'da bu türden

ekonomik olarak bağımlı işçiler yasa içerisinde, güya emir altındaki işçiler gibi bir sınıflandırma ile koruma altına alınmışlardır.

Buna bağılı olarak İtalya'nın NIDIL-CGIL, ALAI-CISL ve CPO-UIL gibi belli başı sendika konfederasyonları, güya emir altındaki işçiler olarak adlandırılan bu insanların haklarını korumak için örgütler kurmuşlardır. Söz konusu örgütler  yeleri adına toplu pazarlık içerisinde yer almaya başlamışlardır.

Sendikaların gerçekten de serbest olarak çalışan bu işçilere karşı sorumlulukları vardır. Özellikle sanat, medya ve eğlence sektöründe faaliyet gösteren insanların çok büyük bir bölümü serbest olarak çalışmaktadır. Bu sektörlerde serbest çalışanların sayısı gün geçtikçe de artmaktadır.

Birçok işkolunda olduğu gibi özellikle bilgi teknolojileri alanında da serbest olarak çalışanların sayısı hızla  o almaktadır. Söz konusu alanda uzun süredir çalışanlar bile, bağılı bulundukları işletmelerden ayrılmak suretiyle serbest olarak faaliyetlerine devam etmeyi tercih etmektedirler. Durum böyle olunca da, Hollanda, Danimarka ve İsveç gibi ülkelerde birçok sendika serbest olarak çalışan bilgi teknolojileri uzmanları, çevirmenler, medya çalışanları, muhasebeciler, pazarlama uzmanları, grafik tasarımcılar ve eğitimcileri örgütlemekte ve bu alanda kampanyalar yürütmektedir.

Örneğin İsviçre'de SIF (Büro  alışanları ve Teknik Elemanlar Sendikası)  rg tl  olduğu işkollarında serbest olarak çalışanlar için bir  a rı merkezi kurmuş ve bu  a rı merkezi aracılığı ile de söz konusu kişileri  rg tmeye başlamıştır.

Serbest olarak çalışan kişiler sendikaya üye olduktan sonra bu kişilerin ihtiyaçlarına yönelik hizmet verebilmek için sendikaların muhtemel birtakım değişik çalışma biçimlerine yönelmeleri gerekmektedir. Örneğin, medya ve sanat alanında serbest olarak çalışan işçilerin yarattıkları fikri mülkiyet üzerinde haklarını savunabilmeleri için yardıma ihtiyaçları olabilir.

### Sonuç olarak...

Sendikalar değişen zamana ayak uydurmak zorunda olduklarının farkındalar. İşçilerin gün geçtikçe alışlagelmiş daimi iş akitlerinden doğan nispi güvenceden yoksun çalışma biçimleri altında istihdam edilmeleri küreselleşen dünyamızın dikkate alınması gereken bir başka boyutudur. Sendikalar geçmişteki kesin durumlara artık daha fazla bel bağlayamazlar, fakat çalışma hayatında yer alan işçilerin mevcut durumlarını iyileştirebilmek adına yeni bir döneme girdiklerini de göstermek durumundadırlar.

Sendikaların istihdamda istikrarsızlığa karşı cevabı 21. yüzyıl sermayesine, piyasanın serbestleşmesine, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine ve küreselleşmenin mevcut biçimine karşı oluşturulmuş sendikal gündemin bir parçası olarak kabul edilmelidir.

Aynı zamanda bu cevap sendikaların işyerlerinde ayrımcılığa karşı verdikleri mücadelenin, kadın işçiler için eşitliğin sağlanmasına yönelik çalışmaların ve yabancı düşmanlığına bir son verilmesine ilişkin uğraşların ikiye katlandığına dair yeni bir doğrulamadır.

Bu çalışmada da ortaya koyulduğu üzere, bu konu dünya-  
daki tüm sendikaları yakından ilgilendiren bir boyuta ulaş-  
mıştır. Bu bakımdan da uluslararası düzeyde bir yaklaşım  
gerektirmektedir. Ne yazık ki, istikrarsız iş gerek gelişmiş  
gerekse de gelişmekte olan ülkelerdeki işçiler için gerçektir.  
Mevcut gidişatın daha da vahim boyutlara ulaşmaması için  
küresel sendikalara ağır iş düşmektedir.

Cesaretimizi kırmayalım. Birincisi, küreselleşmenin  
mevcut biçiminin her gün bir başka başarısızlıkla sonuçlan-  
dığı ve gerek dünya gerekse de dünya halklarının geleceği  
için yegâne örnek olmadığı gerçeği gittikçe yayılmaktadır. İş  
dünyasında uluslararası bir üne sahip “Financial Times” ga-  
zetesini okurlarını, arkasında çok fazla sosyal ve siyasi destek  
bulunmayan dengesiz dünya ekonomisi konusunda uyarı-  
yor ve gelecekte gerçekleşecek küresel bir takım ticari anlaş-  
maların ağırlığından bir an olsun kurtulabilmek için dünya-  
nın nefes alması gerekliliğine dikkat çekiyor. Söz konusu bu  
ara veriş ülkelerin kendi içlerindeki sosyal mekanizmalarını  
gözden geçirmeleri açısından son derece önemlidir. Çünkü  
bilindiği gibi savaş sonrası oluşan ekonomik düzenin pa-  
yandasını sosyal mekanizmalar oluşturmaktadır. Sosyal me-  
kanizmalar ticari çekişmelere müdahale edebilecek ölçüde  
esnek olmalıdırlar. Ancak bu şekilde işçilerin ciddi biçimde  
zedelenen pazarlık güçleri ya da çocuk işçilik ile iş sağlığı, iş  
güvenliği gibi temel değerlerin ön plana çıkarılması müm-  
kûn olabilecektir.

Bu noktada küresel ticaret içerisinde temel çalışma stan-  
dartlarına uymak gerekliliğini özümseyebilmesi açısından  
Dünya Ticaret Örgütü üzerinde baskı kurmak ayrıca önem

oluşturmaktadır. Çünkü dünya genelinde güvencesiz iş ile denetimsiz serbest ticaret arasında açık ve doğrusal bir ilişki söz konusudur.

İkinci olarak tasarrufumuzda çalışma yaşamı açısından değişmekte olan gerçekliklere uyum sağlayabilecek, aşına olduğumuz bazı araçlar mevcuttur. Çalışma yaşamında temel ilkeler ve hakları da bünyesinde barındıran 1998 tarihli ILO standartları denetimsiz küreselleşmenin dayattığı istikrarsızlık ve güvencesizlik ile mücadelede bir platform görevi görmektedir. Şöyle ki, çokuluslu şirketler ile küresel sendika örgütleri arasında sayılar gittikçe artan biçimde imzalanan Küresel Çerçeve Antlaşmalarda söz konusu standartlar esas alınmaktadır.

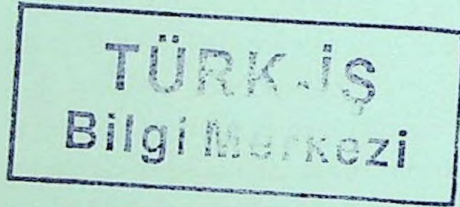
Toplu pazarlık işçilerin haklarını ve çalışma koşullarını korumak açısından halen en etkili yoldur. Önümüzdeki yol mevcut düzenlemeleri ıslah etmekten çok toplu sözleşmelerin erişim alanlarını daha derinleştirmek suretiyle dünyanın neresinde olursa olsun, standart dışı çalışma koşulları altında çalışan işçileri kapsar hale getirmekten geçmektedir. Toplu pazarlığın İtalya'da ekonomik olarak bağımlı fakat güya bağımsız olarak nitelendirilen serbest meslek sahipleri için kullanılmasına ilişkin örnek gibi birçok ülkede sayıları gittikçe artan medya serbest çalışanlarının toplu sözleşme ile koruma altına alınması bu konuda neler yapılabileceğinin bir göstergesidir. Serbest çalışanlar açısından bu tür sonuçlar elde edilmesi, borçlar hukuku yerine, iş hukukuna öncelik verilmesi için uluslararası düzeyde müdahaleleri gerektirmektedir.

Amaç her türlü istihdam biçimini kapsayacak şekilde işçinin temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve bu korumanın genişletilmesidir. Aynı zamanda sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemelere de dikkat edilmesi gerekmektedir. Aynen standart çalışma biçimlerinde olduğu gibi istikrarsız ve güvencesiz işlerde çalışanlar da, sosyal güvenliğe ilişkin önlemlere kolayca erişebilmelidirler.

Hedeflenen tek ve açık sonuç şudur: İstikrarsız ve güvencesiz işlerde çalışan işçiler kendilerinden daha güvenli istihdam biçimlerinde çalışan meslektaşları gibi sendikaları tarafından benimsendiklerini hissetmelidirler.

#### Kaynak

Sendikalar Ağı Enternasyonalı, UNI; Küresel Sendikalar Faaliyet Planı.





TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



351.834 SOS 2008