

Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler

Gülçin TAŞKIRAN*

Özet: Taşeronluk sistemi küçük firmalardaki ucuz işgücünden yararlanmak ve çeşitli yasal yükümlülüklerden kurtulmak için kullanılmasının yanı sıra, işçilerin örgütlenmesini engellemek amacıyla da kullanılan önemli bir araç haline gelmiştir. İş güvencesiz ve birçok temel haklarından yoksun olarak çalışan taşeron işçilerin sendikalaşamaması çalışma koşullarını her geçen gün daha kötüye götürmektedir. Ancak sendika içinde örgütle-nemeyen taşeron işçileri farklı örgütlenme yolları denemeye başlamışlardır. Bu çalışmada sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılan taşeronluk sistemindeki güvencesiz işçilerin, en temel haklarını sağlayabilmek adına, kendi aralarında kurdukları işçi derneklerinden biri olan Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği konu edilmiştir. Derneğin örgütlenme ihtiyacı, örgütlenme süreci, kazanımları ve beklentileri dernek üyesi işçiler ve dernek yönetimi ile yapılan derinlemesine görüşmelerden yola çıkılarak ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Taşeronluk, sendika, örgütlenme, dernek

New Experiences In Organising Working-Class

Abstract: The sub-contracting system has become an important instrument used in small companies, in order to benefit from cheap labor and to avoid various legal liabilities, and also it is used to prevent organization of workers. The fact that the sub-contracting workers devoid of various fundamental rights and job security could not unionize, aggravate working conditions every passing day. However, sub-contracting workers which could not unionize within trade-unions, has begun trying to establish various forms of organization.

In this study, we intend to speak of one of the worker associations, The Fraternal Association of Sub-contracting Workers, founded by workers working without job security in the sub-contracting system which is used as a unionizing instrument, in order to provide their fundamental rights.

The need of organizing of the association, its organizing process, its benefits and expectations are presented in this study, taking the interviews with the members and the administration of the association into account.

Key Words: Sub-contracting, trade union, organising, association

*Marmara Üniversitesi Doktora Öğrencisi

Giriş

Formel ekonomik faaliyetlerin giderek azaldığı günümüzde tüm dünya çapında sendikalar ciddi tehditler altındadır. Artan özelleştirmeler, esneklik adı altında üretimin, işgücünün yapısının ve yasal mevzuatların esnekleştirilmesi gibi uygulamalar sendikaların gittikçe güçsüzleşmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan, bu üretim biçimlerine uygun örgütlenme stratejileri geliştiremeyen sendikalar gün geçtikçe kan kaybetmekte; içinde oldukları kriz süreci daha da pekişmektedir.

Derinleşen bu krizi pekiştirip besleyen enformel sektörün ayaklarından biri de taşeronluk (alt- işverenlik) sistemidir. Alt işverenlik, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkidir (*İşK. md. 2/V1*). İşverenler asıl işin dışındaki bazı işleri alt-işverenlere vererek bu işleri daha ucuza mal etmeye, maliyetlerinin asıl üretimin dışında kalan işler nedeniyle yükselmesini engellemeye çalışırlar. Teoride bu şekilde belirtilen taşeronluk, uygulamada farklı işlemektedir. Küçük firmalardaki ucuz işgücünden yararlanmak, sendikal örgütlülüğü parçalamak ya da çeşitli yasal yükümlülüklerden kurtulmak gibi sebeplerle başvuru olan bu uygulama, genellikle asıl işin de taşerona verilmesiyle aslında çok farklı amaçlara hizmet etmektedir.

Dünya çapında giderek yaygınlaşan taşeronluk sistemine yönelik sendikaların yeni örgütlenme yolları geliştirememesi, bu sistemin işçilerinin yalnızlaşmasına sebep olmuştur. İşçilerinin sendika çatısı altında yer almaması toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamalarını, dolayısıyla ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları açısından çok ciddi hak kayıplarına uğramalarını beraberinde getirmektedir. İşveren tarafından dolaylı yollarla- kimi zaman da doğrudan- işten atılmakla tehdit edilip, birkaç ayda bir kağıt üzerinde işten çıkarıp tekrar alma yöntemiyle kıdem ve ihbar tazminatı hakları elinden alınan, çalışma koşulları giderek kötüleşen taşeron işçileri önlem olarak sendika dışı örgütlenme yollarına başvurmaya başlamışlardır. Yani örgütsüzleştirilmenin aracı olarak kullanılan taşeronluk sistemi aslında kendi içinde işçileri yeni ve farklı bir örgütlenmeye itmeye başlamıştır.

Önceleri enformel örgütlenmelerle yürütülen bu süreç, yakın zamanda kurulmaya başlayan taşeron işçi dernekleri aracılığıyla güvencesiz işçilerin örgütlenmelerine ön ayak olmaktadır. Taşeron işçiler bu dernekler aracılığıyla bir araya gelip seslerini duyurmaya ve çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmaktadırlar. Bu derneklerden biri olan *Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği*, güvencesiz işçilerin sendika dışı örgütlenmeler yoluyla yeni bir mücadele yolu açması bağlamında önemlidir.

Bu çalışmada taşeronluğun enformel kökenlerine ve sendikasılaştırma yönüne dikkat çekilerek, taşeron işçilerinin yaşadıkları kötü çalışma koşullarından kurtulabilmek için başvurdukları sendika dışı örgütlenmeler üzerinde durularak, *Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği* örgütlenmesi ele alınacaktır. Bu bağlamda dernek üyesi işçiler, dernek yönetimi ve sağlık sektöründe örgütlü bir sendikanın şube başkanı ile yapılan derinlemesine görüşmelerden yola çıkılarak, sendikasılaştırma amacıyla yaratılan taşeronluk sisteminin içinden doğan bir örgütlenme biçimi incelenecektir.

1. Enformel Ekonominin Bir Ayağı ve Sendikasılaştırma Aracı Olarak Taşeronluk Sistemi

Kapitalizmin 1970'lerde başlayan ekonomik krizinin çözümüne yönelik arayışlar, teknolojik gelişmeler sayesinde Fordist üretim sisteminin yerine "esnek üretim"i gündeme getirmiştir. Standart bir bant sisteminden ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda üretimin gerçekleştirildiği bu esnek sisteme geçiş, işgücünün standart saatlerde değil de, üretimin esnekliğine bağlı esnek saatlerde çalışmasını gerektirmiştir. Küçük parçalara ayrılan üretim süreci de artık büyük işletmelerde değil, daha küçük birimlerde gerçekleşmektedir. Formel kalıpların dışına çıkma(r)ın istihdam biçimi de her geçen gün enformelleşmektedir.

Dünya piyasalarında üstünlük kurmayı ve bunu devam ettirmeyi amaçlayan çokuluslu firmalar, önceleri yatırımlarını yüzde 70 gelişmiş ülkelere yöneltirken, 1980'li yılların ortalarında yatırımlarını ağırlıklı olarak sosyal hakların gelişmediği, sendikaların zayıf, ücretlerin düşük olduğu ülkelere yönlendirmiştir. Aynı zamanda emek maliyetlerini düşürebilmek için firmalarında çalışma hayatında esneklik sağlayacak uygulamaların da öncülüğünü yapmışlardır (Kutal, 2008: 84). Talep yönlü üretimin içerdiği belirsizliği işgücü piyasasına aktarmanın bir biçimi olan enformel istihdam arttıkça, bir yandan işletmeler taşeron ağırları halinde örgütlenmekte, diğer yandan yoksulluğun yaygınlığına bağlı olarak işgücü piyasaları esneklik ve kuralsızlaştırma yoluyla rekabete açılmakta ve emek uyum değişkeni haline gelmektedir (Erdut, 2007: 81).

Enformel ekonomi; yoksulluğun yaygın, güvencesizliklerin yüksek olduğu, korumanın bulunmadığı, çalışmaya ilişkin hakların uygulanmadığı, örgütlenme hak ve özgürlüklerinin yaşama geçirilmediği bir alan olarak tanımlanmaktadır (Kapar, 2007: 84). Castells ve Portes' e göre enformel ekonomi bir anlamda uysallık ve istismar, esneklik ve sömürü, saldırgan yatırımcılar ve korunmasız işçiler, özgürlük yanlılığı ve açgözlülüktür (1989: 11). Castelles ve Henderson bu yeni dönemi işgücünün aşırı sömürsü olarak tanımlamakta ve enformel sektörde üretilen

ekonomik değerlerin taşeron¹ (alt işveren) firmalar aracılığıyla büyük firmalara aktarıldığı ve üretimin merkezilikten çıkarıldığı bir süreç olarak ifade etmektedir (1987: 2).

Castells ve Portes'e göre enformel ekonominin formel ekonomiyle sistematik ilişkisi vardır. Örneğin büyük şirketler, yan- özerk küçük şirketler aracılığıyla adem-i merkezileşmektedir(desantralize olmaktadır); enformel sektörde yer alan birçok küçük firma büyük şirketlere iş yapmaktadır ya da taşeron olarak işgörmektedir (Selçuk, 2002: 27).

Taşeronluğa bağımsız küçük ve büyük firmalar arasında bir üretim ilişkisi olarak esas alan UNIDO (Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü)'ya göre taşeronluk: Ana şirketin siparişine göre taşeron tarafından parçaların, alt montajların ve montajların sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından satılan bir üründe kullanılması, her iki şirketin de üretime katılması; ana şirket için malzemelerin-ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın-işlenmesi ve ana şirket tarafından sağlanan ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket (contractor) ile ikinci bir şirket (subcontractor) arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür (Şen, 2006: 75-76)

Taşerona başvurulmasının amacı, sadece küçük firmalardaki ucuz işgücünden yararlanmak, sendikal örgütlülüğü parçalamak ya da çeşitli yasal yükümlülüklerden kurtulmak ise veya işin niteliğinden kaynaklanmadığı halde asıl işyerinde yapılan bir iş taşerona veriliyorsa, bu tür taşeronluğa enformelleşme amaçlı taşeronluk (enformelleşme alt işverenliği) denilebilir. Özellikle 1980'lerden sonra işletmelerin yeniden yapılanma, kuralsızlaştırma (deregülasyon), esneklik ve benzeri adlarla yürüttükleri politikaların temel dayanaklarından biri de işgücü maliyetlerini azaltmak için işi taşeronlara vermeleridir. Endüstriyel ilişkiler açısından asıl sorun yaratan da bu tür taşeronluktur (Şen, 2008: 96).

ILO'ya göre de genel olarak taşeronluğun kullanılış amaçları enformelliği formelleştirme ve formel-büyük işletmeler ile enformel- küçük işletmeler arasında tamamlayıcı bir ticari ilişki sağlamaktır (Ekin, 2002: 91)

Bu çalışmanın konusu olan ve enformel üretimin çalışma biçimlerinden biri olan taşeronluk (subcontracting) kavramı yeni bir kavram değildir. Batı Avrupa'da 12. yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçimini ortaya çıkardı. Bu yeni üretim biçimi 14- 18.yüzyıllar arasında egemen oldu ve ticaret sermayesi ya malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarladı ya da "eve iş verme" (putting out) sistemini yarattı. Zanaatkar sistemi ile fabrika sistemi arasında bir geçiş süreci olan eve iş verme ya da "dağınık fabrika sistemi"nde (dispersed factory system) bir aracı (tüccar, fabrika yöneticisi ya da profesyonel

¹ Kanunda "alt işveren" olarak belirtilen işveren türü, uygulamada "taşeron" olarak adlandırılmaktadır(Şakar, 2010a: 97). Bu çalışmada da, alt işveren kavramı yerine taşeron kavramı kullanılacaktır.

olarak aracılık yapan kimse) evlerinde ya da küçük atölyelerde çalışan işçilere ham maddeleri dağıtır, yapılacak işleri tanımlar ve genellikle parça başına ücret öderdi. Taşeronluk 20. yüzyıl boyunca aralıklı da olsa sürekli var oldu. Çünkü taşeronluğu kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin oldukça serbestlik kazanması da etkili oldu. Bazı durumlarda üretim organizasyonunun gelişmesi, doğrusal bir şekilde olmadı. Büyük fabrikalar ortadan kalktı ve küçük atölyeler kadar taşeronluk da bir üretim biçimi oldu (Şen, 2006: 73-74).

Cappeli'ye göre de geçici işçi ve taşeron uygulamaları aslında sanayileşmeden önce ve sanayileşmenin ilk dönemlerinde uygulanmaktaydı (aktaran Akkaya, 2004: 179). Marx, tarihin bir tekrürden ibaret olduğunu ve ikinci kez tekrarlanan olayların, birincinin beceriksiz birer taklidi olduğunu belirtir. Gerçekten de, birçok bilim adamının kesinkes ortadan kalktığına inandığı parça başı iş, evde fason üretim, geçici işçi çalıştırılması gibi enformel uygulamaların tekrar gündeme gelmiş olması bir anlamda kara mizahdır (Castells ve Portes, 1989: 33).

OECD üyesi ülkelerde istihdamı geliştirmek ya da esneklik adına, sağlık kurallarına aykırı, düşük ücretle kötü koşullarda işçi çalıştıran işyerleri (sweatshop) aracılığıyla istihdam, sağlık ve vergi düzenlemelerinden kaçınmaya göz yumulmakta ve 20. yüzyılın en önemli kazanımlarından birisi olan sosyal düzenlemeler giderek işlemez hale getirilmektedir. Bu olgu özellikle güvenlik, çöp toplama, temizlik gibi hizmetlerde yaygınlaşmaktadır. Taşeronluğun bu farklı görünümleri genellikle, işçi çalıştırma konusundaki yasal düzenlemelerden kaçınma amacına yöneliktir. Sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisinden kaçınmak için taşeron ve ana firmanın ortak sorumluluğunu düzenleyen yasalardaki boşluklardan yararlanılmaktadır. İngiltere, Fransa, İspanya ve Hollanda'da bu durum giderek yaygınlaşmaktadır (Şen, 2008: 96).

Taşeronlaşma ve fason üretime bağlı olarak merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası oluşmaktadır. İş güvencesinden yararlanan çekirdek işçi sayısı hızla azalırken, çeperdeki işçi sayısı hızla artmaktadır. Ayrıca çeperdeki işçiler açısından işsizlik önemli bir baskı unsuruna dönüşmektedir (Akkaya, 2003: 222).

Enformelleşmenin en önemli hedeflerinden biri örgütlü işgücünün emek süreci üzerindeki kontrolünü sabote etmektir (Castells ve Portes, 1989: 28). Bu bağlamda enformel ekonominin içinden doğan ve günümüzde yasalara dahil edilen taşeronluk da işgücünün örgütlenmesini engellemek amacıyla kullanılan önemli bir araç haline gelmiştir.

Taşeronluk bütün yasal gerekçelere uygun çalışan bir firma için, hem bazı yasal gereklerin yerine getirilmesinin objektif koşullarını ortadan kaldırmak (örneğin sendikalaşmanın), hem de üretim maliyetlerini düşürmek (veya kan arttırmak) anlamına gelebilmektedir (Atauz ve Atauz, 1992: 15). Castells ve Portes'e göre, enformel ekonominin gelişmesinin temel gerekçeleri devletin ekonomide vergi ve yasalar aracılığıyla yaptığı düzenlemelerden kaçmak, uluslar arası rekabette avantajlı bir konuma gelmek, 1970'lerde şiddetlenen ekonomik kriz ve örgütlü işçilerin gücünü kırmaktır (1989: 27-29).

Neo-liberal politikaların esnekleştirdiği işgücü piyasasının atipik istihdam biçimleriyle çalışan işçilerine yönelik örgütlenme stratejileri geliştirememiş olan sendikalar, hızla enformelleşen ve atipik istihdam biçimlerinin arttığı sektörde tipik istihdam biçimlerine uygun yöntemlerle örgütlenmeye çalışmışlardır. Ancak güvenceli ve formel istihdamın istisna haline geldiği bir dönemde çevre işgücünü dışlayan ve içe kapalı bir sendikal anlayışın sendikal hareket için sürdürülebilir bir yönü kalmamıştır (Urhan, 2005: 83).

Sendikaların gücünde ortaya çıkan bu azalmanın nedenleri konusunda uzmanlar tarafından farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bu nedenler; işgücünün yapısındaki değişim, işverenlerin sendika karşıtı tutumları, sanayi sektöründeki yapısal değişiklikler, yeni bilgi teknolojileri, hükümet politikalarının etkileri, mal ve hizmet piyasalarının küreselleşmesi ve bütün dünyada uygulanan neoliberal politikalar (Lipset ve Katchanovski, 2001: 234). ILO raporlarına göre de sendika üyeliğindeki düşüşün sebeplerinden biri yeni işçi gruplarının ortaya çıkması: Bunlar kadınlar, gençler, yüksek vasıflı teknik ve profesyonel personel, kısa ve kısmi süreli çalışanlar ve istikrarsız istihdama tabi olanlardır. Bu işçi grupları, geleneksel yol ve yöntemlerle örgütlenmelerinin zor olduğu çalışanlardan oluşmaktadır (ILO, 1997: 2).

Sendikaların krize girdiği dönemde yapılan en önemli eleştirilerden biri, geleneksel sendikaların sınırlı bir işçi kategorisinin ekonomik çıkarlarını savunduğu biçiminde idi. Oysa gerekli olanın ise toplumsal zenginliği müşterek üreten tekilliklerin bütün ağını temsil edecek emek örgütlenmeleri yaratmak olduğu savunulmaktaydı (Yücesan-Özdemir, 2009: 55). Bağımlı sendikacılık² geleneğini krize ve tasfiye noktasına sürükleyen inisiyatif ne yazık ki işçi hareketinden gelmedi, bu gelişme büyük ölçüde sermayenin yeni liberal programının bir sonucu olarak yaşanmaktadır (Özügürlü, 2007: 57).

Sendikal krizi besleyen en önemli unsurlardan biri de sendikalara olan güvenin yitirilmesidir. Sendikalara yönelik güvenin düşük olmasının nedenleri arasında ideolojik ve politik iklim, demokratik sistemde yaşanan sorunlar, sendikalara ilişkin yozlaşma algısı ve belki de en önemlisi sendikaların dar çıkar örgütü haline gelmesi yer almaktadır (Çelik, 2006: 61). Ayrıca sendikaların güç kaybetmesini sağlayan bu dışsal sebeplerin dışında, sendika içinden kaynaklanan sendika yönetimi, sendika içi demokrasinin işleyişi gibi sebepler de mevcuttur (Lordoğlu, 2003: 289- 301). Urhan'a göre sendikal dayanışmayı geriletken faktörler arasında neo-liberal politikalar, istihdam ilişkilerinde belirsizliğin artışı ve güvensizlik, toplumsal güvensizlik ve alternatif dayanışma biçimleri, işverenlerin davranışları, sendikaların yapısı ve özellikleri yer almaktadır (Urhan, 2005: 58-70).

² İkinci dünya savaşından 1970'lerin sonlarına kadar esas olarak Batıda şekillenmiş, bizim gibi ülkelerde ise "bağımlı sendikacılık" olarak adlandırılmış olan sendika modelidir. Bu modelin özellikleri şöyle sıralanabilir: yeni-korporatist içerilme kanallarında yer almışlardır; üye-sendika ilişkisini faydacı zihniyet çerçevesinde araçsal ve bireyci temelde kurmuşlardır; iç örgütlenmesinde kuralcı ve hiyerarşik niteliklere sahiptirler(Özügürlü, 2006).

Ayrıca 1980 sonrasında liberal politikaların artan etkisine bağlı olarak kamu ve özel kesimde, işverenler daha agresif sendikasılaştırma uygulamalarına yönelmişlerdir. Sözleşmeli personel, taşeron, geçici, mevsimlik ve part-time işçi çalıştırma artmış, kapsam dışı personel uygulaması, üretimin işyeri dışına kaydırılması ve insan kaynakları politikaları gibi çok çeşitli uygulamalar yaygınlaşmıştır. Ayrıca özel sektörde işverenler, sendikaların örgütlenme çabalarını engellemek için işten çıkarma tehdidini kullanmakta, etnik ayırım, hemşerilik, akrabalık ilişkilerinin yanı sıra yüz yüze görüşmeler gibi enformel ilişkilerden yararlanarak işçileri sendikasızlığa ikna etme girişimlerinde bulunmaktadır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 175).

Türkiye’de ise işgücü piyasası sigortasız, düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve parçalı bir özelliğe sahip işçilerin çoğunluğunu oluşturduğu bir yapıya sahiptir. Kentsel alanda istihdam edilen kayıtlı, nitelikli, sendikalı ve sosyal güvencesi olan işçiler küçük bir kesimi oluşturmaktadır (Urhan, 2005: 63). Taşeron işçiler de bu çoğunluğun içerisinde yer almakta ve içinde bulunduğu grubun sayısal çoğunluğu her geçen gün artmaktadır.

Ülkemizde, işverenlerin, bazı işleri alt işverenlere (taşeronlara) yaptırmasını, bina inşa eden bir işverenin, elektrik tesisatının döşenmesi veya doğramaların takılması işini taşeronlara vermeleri; bir fabrika işyerinde yemekhane işletilmesi, işçilerin servis araçlarıyla taşınması gibi işleri alt işverenlere havale etmeleri şeklindeydi. Ancak, 1980’li yıllardan itibaren taşeron kullanımı, önce belediyelerin temizlik işlerini taşeron firmalara vermelerinden başlayıp, özel sektör işyerlerine salgın bir hastalık gibi yayılmış ve işçi haklarını bertaraf etmek için kullanılmıştır (Şakar, 2010a: 97).

Şuan yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunumuzda, alt işverenlik(taşeronluk) tanımı “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (İşK. md. 2/VI) şeklindedir.

Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi durumunda hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalışan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Bu durumda asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (İşK. md.2/VII).Ancak uygulamada özellikle ihaleli işlerde, taşeron firma değişmesine rağmen, işçilerin aynı işyerinde çalıştırılmaya devam ettiği görülmektedir. Bu durumda, ihale sözleşmesinin bittiği tarihte iş sözleşmesinin alt işverence sona erdirildiğinin ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talep etme hakkı olduğunu kabul etmek gerekir (Şakar, 2009: 34). Ülkemizde ihalelerde taşeron firma değişse de işçilerin

değişmediğine, bu yüzden asıl işverenin dava edildiğine ve işçilerin asıl işverenin işçisi sayıldığına sıkça tanık olmaktadır.

Kanuna göre, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşK.md.2/VII). Ancak tanımın bu kısmı, Ağustos 2010'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı'nın 28. Maddesinde yer alan değişiklikle genişletilmek istenmektedir. Tanımdaki “veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ibaresi “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” şeklinde değiştirilmesi öngörülmektedir. Şuan var olan tanımda asıl işin bir bölümünün taşeronla devredilmesi üç koşulun birlikte var olmasına bağlanmaktadır: İşin gereği, işletmenin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olması. Bu hüküm kağıt üzerinde de olsa taşeronlaşmaya bir sınır getirmektedir. Bu üç koşul bir arada olmadan asıl işin bir bölümü taşeronla verilemeyecektir (Çelik, 2010).

Ancak değişiklik gerçekleşirse “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulu tek başına yeterli sayılacak, başka hiçbir koşul aranmadan iş taşeronla verilebilecektir (Şakar, 2010b: 33). Bu şekilde taşeronluk “normal ve sorunsuz” bir sistemmiş gibi, kapsamı genişletilmeye çalışılmaktadır. Maddenin şuan ki haliyle dahi taşeronluk sistemi sendikal örgütlenme önünde büyük bir engel oluştururken, düzenleme sonrası kapsamının genişlemesiyle, asıl iş'te de taşeron çalıştırılmasıyla sendikal örgütlenme yeni bir darbeye maruz kalacaktır.

Ayrıca İş Kanunu'nun 2. maddesinin VI. fıkrası değiştirilirken, aynı maddenin VII. fıkrasındaki düzenleme unutulmuştur. Çünkü VII. fıkrada, “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” denilmektedir. Taslak eğer mevcut haliyle kanunlaşırsa, 2. maddede birbirini takip eden fıkralar birbiri ile çelişecektir (Şakar, 2010b: 33).

Türkiye'de taşeron işçilerinin yasal haklarının çoğunun tanınmadığı ve sendikasılaştırılmaları için yoğun bir mücadele verildiği görülmektedir. Öyle ki, işçiler ve sendikalarca ‘taşeronluğun kaldırılması, işçilerin insan onuruna yakışır bir çalışma ortamında çalışması’ için kampanyalar yürütülmektedir. Ancak işçiler açısından birçok olumsuzluğu doğuran bu sistemin kapsamı kanun koyucu tarafından genişletilmeye çalışılmaktadır.

Taşeron işçisi, Türkiye gerçeğinde ucuz ve sendikasıız işçi anlamına gelmektedir. Türkiye'de taşeron işçilerinin sendikalaşmalarında yasal bir engel olmamakla birlikte, hatta Yargıtay'ın sendikalı olmaları yönünde olumlu kararlarına rağmen, taşeron işçilerinin genel olarak kısa süreli istihdam edilmeleri, kimi işverenlerin baskısı yüzünden işlerini kaybetme korkusuyla sendikalaşmadıkları bilinmektedir (Mahiroğulları, 2001: 185).

Kamuda taşeron işçiler ağırlıklı olarak temizlik, güvenlik, ulaşım, yemek,

teknik yardım, kaloriferci, garsonluk gibi alanlarda çalıştırılmaktadır. 1 Temmuz 2009 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer açıklamasında, kamuda çalıştırılan taşeron işçi sayısının 174 bin 857 olduğunu ve Sağlık Bakanlığı bünyesinde 108 bin 242 işçi çalıştırıldığını belirtmiştir. Diğer kurumlardaki işçi sayısı da şu şekildedir:

Tablo: Kamuda Çalışan Taşeron İşçi Sayıları, 2009

Kurum adı	Taşeron İşçi Sayısı
Sağlık Bakanlığı	108. 242
Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu	10. 239
Karayolları Genel Müdürlüğü	7. 429
Türkiye Kömür İşletmeleri	6. 678
Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müd.	4. 603
Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müd.	3. 819
Genelkurmaylık	2. 016

Kaynak: KESK-AR, Kamuda Güvencesiz Çalışma Yaygınlaşıyor, 4 Nisan 2010

Sağlık Bakanlığı, bu yıl da bünyesinde ve bağlı kurumlarında hizmet alım ihaleleri kapsamında 116 bin 70 kişinin çalıştığını belirterek, hizmet alım yoluyla önemli bir istihdam yarattıklarını belirtmiştir (<http://www.medihaber.net/haber/578-saglikta-116-bin-taseron-isci-calisiyor.html>, 24.08.2010).

DİSK-AR'ın araştırmasına göre Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde hemşire, radyoloji teknisyeni, laborant, tıbbi sekreter, hastabakıcı gibi sağlık emekçisi yapılan ihalelerle taşeron şirketler aracılığı ile çalıştırılmakta; üniversite hastaneleri ile birlikte kamu sağlık kurumlarında çalışan taşeron sağlık işçisi sayısı 150 bine yaklaşmaktadır. Araştırmaya göre sağlık alanı başta olmak üzere eğitim, yerel yönetimler gibi kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron şirketlerde çalışan işçi sayısı son 10 yılda büyük artış göstermiştir. Tüm işkollarının yaklaşık yüzde 60'ına yayılan taşeronlaştırma sonucu 6 milyona yakın insan iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalıştırılmaktadır. Taşeronlaşmanın hızla yaygınlaştığı alanlardan birinin de belediyeler olduğu vurgulanan raporda, belediye çalışanlarının yüzde 22'sinin taşeron firmalarda olduğu kaydedilmiştir (DİSK-AR, Ocak 2011).

Yaratılan istihdamın niteliğinden çok, niceliği önem kazanmış durumdadır. Taşeron, geçici ve sözleşmeli, güvencesiz çalıştırılan maliyeti düşük işçiler işgücününün parçalanması ile de örgütlenememekte; sayıları her geçen gün artan, uysallaştırılan bir işçi potansiyeli doğmaktadır. Dünya ekonomisi ile bütünleşmek için, ihracatta rekabet üstünlüğü elde etmek için işçileri uysallaştırmak gerekir. İşçileri uysallaştırmak için onların örgütlerini zayıflatıp, etkisiz hale getirmek gerekir (Akkaya, 2008: 162- 163).

Türkiye’de taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş, etkili bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Taşeron ilişkisinin çok ciddi boyutlarda yaygınlaşması, emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur (Şafak, 2008: 131). Liman-İş Sendikası tarafından hazırlanan “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme Raporu” son yıllarda işverenler tarafından kullanılan anti-sendikal teknikleri 41 başlıkta toplamış. İşten atmadan, imama sendika karşıtı vaaz verilmeye kadar birçok sendikasızlaştırma tekniklerine başvuran işverenlerin sendikasızlaştırma araçlarından biri de “Kayıt dışı istihdama ve taşeronlaşmaya başvurarak işçilerin sendikalaşma ihtimalini tamamen ortadan kaldırmaktır” (Çelik, 2009).

Ayrıca Tuzla Tersanelerinde taşeronluk sistemiyle işçilik maliyetlerinin en aza indirilmesi nedeniyle ardi ardına yaşanan ölümlü iş kazaları (Akdemir, 2008), maden ocaklarında grizu patlamalarında ve göçük altında ölen işçilerin taşeron işçisi olması, taşeronluk sisteminin, işçilerin güvenliğini sağlamaktan ne kadar uzak olduğunun acı bir kanıtıdır (Müftüoğlu ve Taniş, 2010) .

Taşeronluk sistemiyle kötü çalışma koşullarına maruz kalan, iş güvenliği sağlanmayan ve iş güvencesi olmadığı için buna itiraz edemeyen, sendikal anlamda örgütlenemeyen, ücretini zamanında alamayan, yıllık ücretli izinlerini düzenli kullanamayan, sürekli girdi-çıkı yöntemiyle kıdemli eritilen bir kesim oluşturulmuş durumdadır. Bu sorunlar herhangi bir sektörün taşeron işçilerine özgü değil; tüm sektörlerdeki taşeron işçilerinin ortak sorunlarıdır.

2. Taşeron İşçilerinin Örgütlenme Deneyimleri

Etkin bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılan taşeronluk sisteminin işçileri piyasada en çok örgütlenmeye ihtiyaç duyan kesimlerden biridir. Bütün işveren baskılarına rağmen örgütlenmekten vazgeçmeyen taşeron işçilerinin sendikal ve sendika dışı çeşitli örgütlenme deneyimleri mevcuttur.

2.1. Taşeron İşçilerinin Sendikal Örgütlenme Örnekleri

Dünyada taşeron işçilerinin örgütlendiği çeşitli sendikalar bulunmaktadır. Enformel grupların örgütlenme deneyiminin çok yüksek olduğu Hindistan’da taşeron işçilerini örgütleyen sendikalardan biri, CMSS’dir(Chhattisgarh Mine Workers Union- Chhattisgarh Maden İşçileri Sendikası). CMSS, madenlerde örgütlü bir sendikadır ve taşerona çalışan kol işçilerinin merkezi sendikalara başkaldırısı sonucunda kurulmuştur. Taşeron işçilerine ikramiye ve konut ödeneği yardımı verilmesini talep eden CMSS, verdiği mücadeleler sonucunda üyelerinin ücretlerinde yapılan kesintileri engellemiş; günlük ücretlerinin yükselmesini, çalışma saatlerinin kısaltılmasını ve ikramiye alınmasını sağlamıştır (Selçuk, 2002: 90).

Kore’de ise sendikalar, taşeron işçilerinin bölünmüşlüğüne karşı bölgesel düzeyde sınıf dayanışması geliştirmeye çalışmıştır. 1987 yılında Sanayi Sendikaları Federasyonu ve Bölgesel İşçi Sendikaları Konseyi (Chi-No-Hyup) kurulmuştur. Yaygın olmamakla birlikte, Kore’de, ana firmanın taşeronlarının işçileri arasında bir dayanışma örmek üzere örgütlenmeler de gelişmiştir. Örneğin otomotiv sektöründe Hyundai’nin taşeron firmalarında çalışan işçiler, 1987 yılında *Ulsan and Ulsu Council of Small Business Unions*’ı örgütlemiştir. 1989 yılında ise Daewoo’nun taşeron firmalarının %25’inde örgütlü olan sendikalar, sınıf dayanışmasını güçlendirmek üzere *Tikkul* adlı derneği kurmuştur. Bu tür örgütlenme deneyimleri, ana firmanın ve devletin baltalayıcı faaliyetleri ve ana firmalarda örgütlü sendikaların umursamazlığı nedeniyle tam bir başarı sağlayamamıştır ama küçük ve orta ölçekli işletmelerde sendikal örgütlenmeyi güçlendirmiştir (Selçuk, 2006: 73).

Türkiye’de de sendikaların taşeron işçileri örgütlediği bazı başarılı deneyimler söz konusudur. Dev Maden- Sen’in Türkiye Kömür İşletmeleri’nin taşeronu olan bir işyerinde 1999 yılında gerçekleştirdiği örgütlenme faaliyetleri ile yaklaşık 650 işçi sendika üyesi yapılır. Ancak örgütlenen 170 işçinin işten atılması ile başlayan süreçte, elebaşı olarak tabir edilen 30- 40 işçi de kara listeye alınarak taşeronların ve TKİ’nin baskıları ile işe alınmaları engellenir (Selçuk, 2002: 191). Örgütlenme konusunda hiçbir deneyimi olmayan işçilerin yasal hakları konusunda bilgilendirilmiş olması ve sendikal mücadeleyi öğrenmiş olması Dev Maden- Sen’in bu örgütlenmesinin kazanımlarıdır.

Birleşik Metal İş’in 2000’de Niğde DİTAŞ’ta 380 taşeron işçisini sendika üyesi yapması sonucunda, bu işçilerin dahil olduğu 400 kişi işten atılır. Yaklaşık 8 ay süren mücadele sonucunda işten atılan 380 taşeron işçisinin 370’i işe geri alınır. Ancak bu örnekte işyerinin küçük bir yerleşim biriminde olması ve işçilerin çoğunun yıllardır birbirini tanıyor olması mücadeleyi pekiştiren etmenlerdir (Selçuk, 2002: 185- 186).

Ana ve taşeron şirket arasında sözleşmelere müdahale eden ve işçileri örgütleyen Enerji Yapı-Yol-Sen, sağlık alanında sözleşmeli personeli örgütleyen Dev Sağlık- İş ve taşeron tersane işçilerini örgütleyen Limter- İş’in bu alanda biriktirdiği deneyim göz ardı edilemez (Dinler ve Paloğlu, 2010).

2001 yılında Türkiye’nin geniş taşeronlaşma olanakları, sigortasız işçi çalıştırmanın rahatlığı, tazminat yükümlülüğünün genellikle yerine getirilmemesi ve geleneksel sendikaların bürokratik hantallığı ve yayıflığı gibi faktörler nedeniyle Birleşik İşçi Sendikası kurulmuştur. Birçok örgütlenme faaliyeti gerçekleştiren BİS, yürüttüğü “Sigortasız Çalışmaya Son” başlıklı kampanya ile sigortasız işçi çalıştıran işyerlerini yetkili kurumlara ihbar etmiş, bu işyerlerine yapılan teftişler neticesinde 10’larca işçinin sigorta hakkını elde etmesini sağlamıştır. En son PTT işçilerinin mücadelesini yönlendirirken 2003 yılında İş Mahkemesi tarafından kapatılmıştır (1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu, 2005: 324- 329).

Özellikle 1990 ve 2000'li yıllarda Birleşik Metal- İş, Tüm- Tis, Hava- İş, Petrol İş, Dev Maden-Sen, Sosyal- İş, Yol- İş, Enerji Yapı Yol- Sen'in taşeron işçilerin örgütlenmesine yönelik çeşitli girişimleri olmuş, bunlardan başarı ile sonuçlanan az da olsa, bu deneyimler sendikaların taşeron işçileri örgütleyebileceğinin önemli bir kanıtıdır (Selçuk, 2006: 75- 77).

Ülkemizde asıl işverenin işçisi olduğu halde, her ihalede değişen taşeron işverenin işçisiymiş gibi gösterilen işçiler de yoğun bir hukuk mücadelesi vermektedir. Dev-Sağlık-İş'in verdiği hukuki mücadelelerle sağladığı kazanımlar mevcuttur. Adana Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Balcalı Hastanesi'nde taşeron ve güvencesiz çalıştırmaya karşı yıllarca verilen mücadele sonucunda, bu hastanede yıllardır taşeron şirketler aracılığıyla çalıştırılan 1200 sağlık çalışanı 13 Ocak 2010 tarihi itibarıyla Çalışma Bakanlığı kararıyla asıl işveren olan hastanenin işçisi olarak tescil edildiler.

Aynı hukuk mücadelesini 3 yıldır veren Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi'ne bağlı taşeron firma işçileri ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü, verdiği kararda, taşeron firma işçilerinin üniversitenin işçileri olduğu tespitini yapmıştır. Ancak bu durum üzerine Uludağ Üniversitesi, Bursa 4. İş Mahkemesi'ne başvurarak karara itiraz etmiştir. İtirazı değerlendiren 4. İş Mahkemesi, 19 Mart 2010 tarihinde gerçekleştirdiği duruşmada üniversiteyi haksız bulup, taşeron firmada çalışan 1262 işçinin üniversitenin işçisi olduğu kararına varmıştır.

PTT'de de taşeronlaşmaya karşı hukuk mücadelesi veren Haber- Sen'in, işten atılan taşeron çalışanlar adına açtığı davada taşeron çalışanları PTT'nin asli çalışanı sayan bir karar çıkmıştır. İzmir 10. İş Mahkemesi 13.10.2010 tarihli kararıyla, hak ihlallerinin artması ve çalışma ortamının kötüleşmesi nedeniyle sendikal örgütlenme yoluna giden işçilerin iş akdinin taşeron firma tarafından sendikal faaliyette buldukları gerekçesi ile feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasında, taşeron firma çalışanlarını PTT'nin asli çalışanı saymıştır.

Ancak her ne kadar burada ismi sayılmayan bazı sendikalar da taşeron işçileri örgütlenme mücadelesi verseler de, taşeron işçiliğinin boyutları düşünüldüğünde bu örgütlenmeler oldukça yetersiz kalmaktadır.

2.2. Taşeron İşçilerinin Diğer Örgütlenme Deneyimleri

Dünyada formel olarak örgütlenme sağlayamayan işçilerin gerçekleştirdiği enformel örgütlenmeler bulunmaktadır (Selçuk, 2002; Kapar, 2007). Türkiye'nin dört bir yanında örgütlü, yakın zamanda sendikalaşmayı başaran Ev Eksenli Çalışanlar, bir işkolu olarak tanımlanmadığı için dernekleşen Çağrı Merkezi Çalışanları, işçi sınıfının örgütlenmesinde dayanışma araçlarının kullanılması gerektiğine inanan Anadolu Yaşam Kooperatifi, güvencesizlerin merkezi sendikasını öneren İşsiz ve Güvencesizler Sendikası Girişimi alternatif örgütlenme biçimlerine olan inancı pekiştirmektedir (Dinler ve Paloğlu, 2010). Ayrıca halkevleri

örgütlenmeleri, dayanışma evleri gibi çeşitli örgütlenme deneyimleri de yaşanmaktadır (1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu, 2005: 319- 357).

Enformel sektör çalışanlarının çeşitli enformel örgütlenme deneyimleri olmakla birlikte, enformelliğin içinden doğan ve aslında onun bir parçası olan taşeronluğun da doğurduğu enformel ve formel örgütlenmeler bulunmaktadır. Taşeron işçi dernekleri bu formel örgütlenmelerin başını çekmektedir. Türkiye tarihinde İşçi Dernekleri aslında yeni değildir. Sendika kurmanın yasak olduğu dönemlerde, daha sonra yasal hak kazanılsa da darbelerle yasaklı olduğu dönemlerde işçiler haklarını dernekler aracılığıyla aramıştır.

Türkiye'deki iş ilişkilerinin liberal ve bireyci olduğu Cumhuriyet öncesi dönemde, toplu ilişkiler alanında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu alandaki ilk düzenleme 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Yasası'dır. Bu yasanın kapsamına kamu hizmeti görmekle yükümlü olan kurumlarda çalışanlar girmektedir. Bu alanın dışında kalan işçilerin örgütlenme hakkının yasal çerçevesini belirleyen ilk düzenleme ise 16 Ağustos 1909 tarihli Cemiyetler Yasası'dır. İşçilere sendika kurmalarının yasak olduğu dönemde tanınan bu örgütlenme hakkı³ da aslında fazlasıyla yasaklayıcı ve baskıcıdır (Gülmez, 1983: 312-359).

Bu dönemin ardından verilen uzun mücadeleler sonucu sendika kurma hakkını elde eden işçiler bu yolla çalışma koşullarında iyileştirme sağladılar. Ancak bugün geldiğimiz noktada yaklaşık bir asır öncesindeki gibi işçilerin -tam anlamıyla yasalar baskısıyla olmasa da- sermayenin engelleriyle dolaylı yoldan, sendikalaşması engellenmektedir. Ayrıca işçilerin hak arayışlarını sendikalaşmanın yasak olduğu dönemlerdeki gibi dernekler aracılığıyla sürdürmeye çalışması ve bu yola başvurması içinde buldukları durumun ne derece içler acısı olduğunun bir kanıtıdır.

Taşeronluğun sınırları aştığı günümüzde sayıları her geçen gün artan ve taşeron işçilerinin kendi aralarında kurdukları taşeron işçi dernekleri, sendikaların örgütle(ne)mediği taşeronlarda, insanlık dışı çalışma koşullarına ve bu gidişe "dur" demeye çalışmaktadırlar. Çok amatörce başlayan bu örgütlenmelerin üye sayıları her geçen gün artmaktadır.

Deri İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği esnek üretim, taşeronlaştırma ve parça başı üretim problemlerinin çözümünde bir adım atmak üzere Nisan 2008'de İzmir'de kuruldu. Deri-İş sendikası ile işçiler arasında bir ara istasyon görevi gördüklerini düşünen derneğe Deri-İş Sendikası önemli bir destek vermektedir (<http://www.kozonline.info/kzphp/haber.php?makale=190>, 25.11.2010).

Taşerona Karşı İşçi Dayanışma Derneği ise, 2008'den beri örgütlenme mücadelesi veren İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin park ve bahçelerinde çalışan taşeron

³ İşçilerin dernek kurma haklarının, kurulması yasak derneklerin kapsamının geniş tutulması, kurulan tüm derneklerin hükümete bildirilmesi ve kolluk kuvvetlerinin yoğun denetimine tabi tutulması gibi gerekçelerle aslında tanınan bu örgütlenme hakkının yasaklayıcı ve baskıcı olduğunu göstermektedir.

işçilerinin, Genel-İş ve Belediye-İş sendikalarının kendilerini örgütlenme noktasında adım atmamaları ve işçileri geri çevirmesi üzerine, öncü işçilerin girişimiyle kuruldu (<http://www.alinteri.org/?p=12563>, 01.11.2010).

Ekim 2009'da *Geçici ve Taşeron İşçiler Derneği*, kamu kurumlarının temizlik, yemek ve güvenlik gibi bölümlerinin özelleştirilmesi sonucu taşeron firmalara devredilen geçici işçilerin haklarını korumak amacıyla Muş'ta kuruldu (http://www.gunisigazetesi.net/elazig_haberleri.php?haber=809089089-8789789789-8, 07.11.2010).

Ordu'da ise Aralık 2009'da kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımı ile çalışan taşeron şirket işçileri, geçici işçiler ve özel kuruluşlarda çalışan işçiler tarafından *Ordu İşçi Dayanışma Derneği* kuruldu (<http://orduidd.com/index.php>, 27.11.2010).

İstanbul'da da bu konuya ilişkin örnek bir mücadele sunan *Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği* (Taş-İş-Der), taşeron işçilerinin dernek örgütlenmesi yoluyla haklarının korunabileceğine dair bir umutla Mart 2010'da kuruldu (<http://www.alinteri.org/?p=11736>, 12.07.2010).

Buldukları bölgede sendikanın yeterli örgütlenme mücadelesi vermemesinden şikayetçi olan bu derneklerin söylemleri ortaktır. Çünkü taşeron işçilerinin sorunları da ortaktır. Tüm bu dernekler, üyeleri olan işçilerin ücret, yıllık izin, fazla mesai ve tazminatlar gibi en temel haklarını koruyabilmek için mücadele vermektedirler. Ayrıca taşeron işçilerinin sorunlarının ortak olduğu ve ortak bir platformda sektör ayırımı olmaksızın örgütlenmenin önünün açılması gerektiğine inanmaktadırlar.

3. Taşeronluk Sisteminden Kaynaklanan Bir Örgütlenme Örneği: Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği

3.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Kapsamı

Günümüz kapitalist ekonomi koşullarında emeğin maliyetini düşürmenin en önemli araçlarından biri de örgütsüzleşmesini/sendikasızlaşmasını sağlamaktadır. Bu da taşeron işçiler gibi güvencesi olmayan işçiler üzerinde rahatça uygulanabilmektedir. İşçilerin sendika çatısı altında yer almamaları, toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamalarına, dolayısıyla ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları açısından çok ciddi hak kayıplarına uğramalarına neden olmaktadır. Örgütlenmeyi 'sendikalı olmak' kalıbından çıkarıp 'bir araya gelmek' olarak algılamak zorunda kalan taşeron işçileri 'dernek' adı altında bu bir araya gelişi sağlama yoluna gitmişlerdir.

Türkiye genelinde bazı illerde bir araya gelen taşeron işçileri dernekler kurarak örgütlenme yoluna gitmişlerdir. *Geçici ve Taşeron İşçiler Derneği*, *Taşerona Karşı İşçi Dayanışma Derneği*, *Deri İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği*, *Taşeron İşçileri*

Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, Ordu İşçi Dayanışma Derneği üye işçilerinin ücret, yıllık izin, iş güvencesi, tazminatlar gibi en temel haklarını koruyabilmek için mücadele vermektedirler.

Sistemin getirdiği kötü çalışma koşulları ve güvencesizlik, sendikaların örgütle(ye)mediği bu kesimde sendika dışı örgütlenmeler doğurmaktadır. Bu araştırmada da taşeronluk sisteminin bir sendikasılaştırma/örgütsüzleştirme aracı olarak kullanılmasına rağmen, sistemin içinden doğan, işçilerin kendi aralarındaki taşeron işçi dernekleri örgütlenmeleri konu edilmektedir.

Bu çalışmada diğer taşeron işçiler için de örnek bir örgütlenme olabileceğinden hareketle, Çapa Tıp Fakültesi Hastane işçilerini örgütlemiş olan ve üye sayısı 700'ü aşmış olan Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği incelenmiştir.

Özellikle bu derneğin seçilmesinin nedeni taşeronluk sisteminin çok yoğun kullanıldığı sağlık sektöründeki bir örgütlenme olması ve üyelerine sağladığı kazanımlardır. Ancak taşeron işçilerinin sorunları ortak olduğu düşüncesinden hareketle bir sektör incelemesine gidilmemiştir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları

Araştırmada kullanılan bilgilerin elde edilmesinde derneğin kurucuları, başkanı ve üyeleri ile yapılan yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşmelerden yararlanılmıştır⁴. Bu görüşmelerde işçilerin sendika değil de dernek çatısı altında birleşmesinin nedenleri, derneğin kurulmasını hazırlayan koşullar, üyelerin dernek örgütlenmesine bakış açıları, derneğin örgütlenme biçimi, kazanımları ve geleceğe yönelik beklentileri konusunda bilgi alınmaya çalışılmıştır. Dernek üyesi 8 işçi tesadüfi olarak seçilerek yüz yüze derinlemesine görüşme yapılmıştır.

3.3. 'İşçi Derneği' Adı Altında Örgütlenme İhtiyacı ve Derneğin Örgütlenme Süreci

Bu çalışmanın konusu olan Taş- İş- Der 17 Mart 2010'da İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesi Hastanesi işçilerinin örgütlenmesi sonucunda kurulmuş bir dernektir. "Güvencesizlerin Güvencesi Örgütlenmedir" sloganıyla yola çıkan derneğin kurulmasını sağlayan ve koşullarını hazırlayan nedenler, diğer sektörlerdeki taşeron işçilerinin de ortak sorunu olan nedenlerdir.

⁴ Dernek başkanı ve üye işçilerle derinlemesine yapılan görüşmeler işten atılan taşeron işçilerin oturma eylemleri esnasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında 20 işçi ile görüşülmesi hedeflenmiş olsa da, görüşme yapılan tarihten birkaç gün önce dernek üyesi taşeron işçilerin işten atılmış olması sebebiyle 12 işçi 'işten atılma korkusuyla' görüşmeye sıcak bakmamış ve 8 işçi ile görüşme yapılabilmektedir. Ayrıca çalışmaya katkısı olacağı düşüncesiyle bir sendikanın şube başkanı ile yapılan görüşme de sendikaların dernek örgütlenmesi hakkındaki fikirlerini ortaya koyması açısından çalışmaya eklenmiştir.

Taşeron işçilerinin işçi derneği adı altında örgütlenmesinin en önemli sebebi çalıştıkları işyerlerinde sendikaların örgütlenme gerçekleştir(e)memesi. Sendikalı olamayan ve güvencesiz çalışan bu işçiler kötü çalışma koşulları sebebiyle bir örgütlenme ihtiyacı/zorunluluğu hissedip dernek kurma yolunu seçmişlerdir.

Taşeron işçilerini örgütlenmeye mecbur bırakan bu problemleri taşeron işçi şu şekilde sıralamakta:

“Güvencesiz çalışma, yıllık izin, kıdem-ihbar tazminatları, (İstanbul Üniversitesine dava açıldığında bu hakları alabileceğimizi biliyoruz), fazla mesai ücretleri, günde 12 saat çalışılıyor ve fazla çalışma ücreti almıyoruz. Doğum ve süt izni problemi var. Doğum izni alan da döndüğünde işine başkası alınmış alıyor. İş kanununda yer alan haklarımızı kullanamıyoruz. Asgari ücret ve primler dışında haklarımızı kullanamıyoruz. Günlük 12 saat çalışıp 8 saat çalışıyor gibi ücret alıyor. Bayramlarda çalışıyoruz ve ücretini alamıyoruz. Yol paralarımızı cepten veriyoruz. İş güvencemiz yok.”

Taşeron işçilerinin sorunlarının başında güvencesizlik gelmektedir. Bu tüm taşeron işçiler için ortak bir sorundur. İşçilerin güvencesizliğinin işverene verdiği rahatlık, beraberinde yıllık izinlerin ve çalışma saatlerinin düzensizliğini, fazla mesai ücretini alamamalarını, tazminatlarının yatırılmaması için işçilerin birkaç ayda bir kağıt üzerinde işten çıkarılıp tekrar alınmasını getirmektedir. Kadın işçiler doğum iznine gittiğinde işinden oldukları için hamile kalmaktan korkmaktadır.

Derneğin basın açıklamalarında aktif rol oynayan ve bu sebeple işten çıkarılan 6 işçiden biri olan kadın işçi güvencesizliği gözler önüne seriyor:

“Hiç bir şey söylemeden işten attılar. Güvencesizlik budur. Beni eşimle beraber işten attılar. Gerçi attılar da kaybettiğimiz ne? İşe almazlarsa gidip çalışacağımız yer yine taşeron. Bundan daha kötüsü mü olur? Kaybedecek şeyimiz işimiz... Yine gider bir taşeronda çalışırız. Ama bu sisteme dur demek için bu oturma eylemini yapıyoruz. İnsanlar sesimizi duysun istiyoruz.”

Hastanede laborant bir taşeron işçisi olarak çalışan dernek başkanı kendi çalışma koşullarının zorluğunu, asıl işveren işçileriyle aralarındaki farkı anlatarak ortaya koyuyor. Bunun için eşiyile kendisinden bir örnek veriyor:

“Örneğin benim eşim matbaada çalışıyor, ben taşeron şirkette. Ben 3 ayda bir girdi çıktık oluyor, emekliliğimi öldürüyorlar. Hakkımı da taşeron şirketini dava ederek bile alamıyorum, İstanbul Üniversitesi’ni dava ederek bu hakkımı alabilirim. Ama eşimin öyle bir sıkıntısı yok. O maaşını zamanında alıyor, ben alamıyorum. Dernek çalışmalarından sonra maaşlarımız zamanında yatmaya başladı. O yıllık iznini istediği zaman kullanırken ben rica minnetle boyun bükerek alıyorum. Zaten dernekten sonra kullanmaya başladık(yıllık izni). Ama işveren istediği zaman yıllık iznimizi kullanabiliyoruz. İş yoğunluğunun olmadığı dönemlerde izin veriyor

o da. Burada kıdem ihbar tazminatınız dava yoluyla alınabiliyor. Eşimin sigortaları çok düzgün yatıyor, bizim çok sorunluymuş yakın döneme kadar.”

Çalıştıkları kurumda asıl işveren işçileriyle de aralarında çok büyük fark olduğunu dile getiren işçiler, birlikte hareket etseler büyük bir güç olabileceklerini düşünüyor. Bu durumu taşeron işçisi şu şekilde ifade ediyor:

“Onlar(asıl işveren işçileri) farklı biz farklı... Biz ikinci sınıftız burada. Birlik olsak her şeyin üstesinden geliriz. Bizim kadar sorunları olmasa da onların da sıkıntıları var biliyoruz.”

Ansal'ın da belirttiği gibi esnek çalışma biçimleri işçi sınıfı içinde belirgin bir farklılaşma ortaya çıkarıyor (2004: 164). İşçiler arasında yaratılan bu farklılaşma ile işçi-işveren arasındaki çatışmaya benzer bir çekirdek işçi- çevre işçi çatışması da yaratılmaktadır. Bu da işçi sınıfının parçalanması anlamına gelmektedir.

Yapılan haksızlıklara karşı örgütlenmenin gereğine inanan işçiler, sendikanın başarısız toplu sözleşme deneyimi ve işverenin sendikaya yakın olan işçileri işten çıkarması sonucu yeni bir oluşum arayışına girmişlerdir. Farklı taşeronla bağlı ancak aynı asıl işverenin işçisi olan yüzlerce taşeron işçisini bir araya getiren olay, yemek yardımlarının ücretlerinden kesilmesi. İşçilerin en temel haklarının ellerinden alınması ve zaten çok düşük olan ücretlerinden böyle bir kesintiye gidilmesi, onların örgütlenme arayışlarını hızlandırmıştır. Dernek başkanı bu örgütlenmenin başlangıcını şu şekilde dile getiriyor:

“Bundan yaklaşık 1 yıl kadar önce bizim yemek paralarımız maaşlarımızdan kesildi. Herkes buna bir tepki duydu. ‘Ne yapabiliriz’ i düşünürken 600 tane imza toplandı. Böylelikle Çapa’da birbirimizden haberimiz oldu. Bu kadar çok sayıda olduğumuzdan da haberimiz yoktu... Toplantı yaptık sendika mı olsun dernek mi olsun diye. Sendikaların içinde bulunduğu durumu da göz önünde bulundurarak... Bir de insanlara direk sendika dediğiniz zaman burada direk bir korku yaşıyor. En kolayı ne olur diye düşündük. Bizi bir araya ne getirir. Şu an önemli olan bizim birbirimizi bilmemiz ve bir araya gelmemiz. Dernek olsun dedik”

Taşeron işçilerinin sendika çatısı altında toplanmamalarının ya da sendikal örgütlenme gerçekleştirememelerinin nedenleri bu çalışma içinde genişçe yer buldu. Taş-İş-Der üyelerinin de bu konuyla ilgili sıkıntıları ortak. Sendika üyesi olduğu öğrenildiğinde işten çıkarılma korkusu, iş güvencesizliği ve sendikaların taşeron işçileri örgütlenme çabasının yetersiz olması ya da bazı örgütlenme girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanması, işçilerin sendikalara olan güvenini de genel itibarıyla sarsmış durumdadır. Dernek kurucularının neden sendika değil de dernek çatısı altında birleştikleri de bu durumu açıklar niteliktedir:

“İlk önce burada temizlik işçileri sendikalaşmaya çalıştı. Sendikanın burada yanlış hareketleri oldu, devamını getiremedi. Bir sürü işçi işsiz kaldı. Bunu

gören insanlar da zaten içinde bulunduğu durumdan rahatsız. Dev-Sağlık İş geldi. Temizlik Belediye-İş'te örgütlenirken, Dev-Sağlık İş de sağlıkçıları örgütlemeye çalıştı. Onlar da belli bir sayıyı geçemediler, geçemeyince devamı da gelmedi. Öyle olunca bu iş yarım kaldı”

Dernek üyesi taşeron işçiler daha önce sendikalı olmamış işçilerden oluşmaktadır. Sendikaların taşeron firmalarda örgütlenme gerçekleştir(e)memesinden kaynaklı sendikalara karşı bir güvensizlik yaşanmaktadır. Urhan ve Selamoğlu'nun 2007'de yaptıkları çalışmaya göre işçilerin sendikaların güvenilir bir kurum olduklarına olan inancı 2004 yılına kıyasla düşüş göstermiştir. 2004 yılında sendikaları güvenilir bulanların oranı %29,5 iken 2007 yılında bu oran %22,6'ya düşmüştür. Özellikle daha önce sendika üyesi olmamış işçilerin sendikalara olan güveni de diğer işçilere göre daha düşüktür (2008: 182). Uçkan ve Kağmıoğlu'nun çalışmasının sonucu da sendikasız işçilerin sendikalara olan güveninin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (2008: 48). Bu sebeple Taş-İş-Der üyesi işçilerin daha önce bir sendikaya üye olmadıkları düşünüldüğünde, işçilerin sendikalara olan güveninin düşük olması olağan bir durumdur.

Sendikaların taşeron işyerlerinde örgütlenme gerçekleştirememeleri, işçiler üzerinde de sendikalara karşı bir güvensizlik yaratmıştır. Ancak bu güvensizlik ortamı yeni değildir. 1980 sonrası neo-liberal politikalar sonucu artan göç dalgası ve krizlerin yarattığı ekonomik belirsizlik ve eşitsizlikler kadercı ve içe dönük birey anlayışını güçlendirmiş; kamu yönetiminde yaşanan yolsuzluklar, devletin formel ve enformel destek politikalarının zayıflaması, geniş halk kitlelerinin toplumun değişeceğine dair umudunun kalmaması gibi nedenler, bireylerin kolektif örgütlere ve birbirlerine olan güvenlerini azaltmıştır (Urhan, 2005: 64- 65).

Derneğin nihai hedefi işçilerin güvenceli ve sendikalı olacağı bir çalışma ortamı sağlamaktır. Ancak işçilerin çoğu adı sendika ya da dernek olsun, herhangi bir kurum aracılığıyla en temel haklarını korumaya çalışmayı istemektedir:

“İşçilere dernek mi, sendika mı diye sorduğumuzda dernek diyorlar. Sendikadan korkuyorlar. Sendikalara güvenleri de yok. Buraya Belediye İş geldi, insanlara umudu verdi ama görevlerini tam yerine getiremediler. Normal de toplu iş sözleşmesini İstanbul Üniversitesi ile yapması gerekirken taşeronla masaya oturdular ve toplu iş sözleşmesi imzalanamadı. Ya da işçilerin bir sorunu olduğunda onları çözmeye çalışmadılar. Bu da insanlarda güvensizlik yarattı Zaten örgütlenmenin ne olduğunu bilmeyen işçi iş güvencesi de olmayınca diğer ihalede işten çıkartılırım korkusu yaşıyor ve sendikalara çok soğuk bakıyor.”

Ayrıca işçilerin dernek örgütlenmesine sıcak bakmasının en önemli sebebi işverenin bu üyeliklerden haberdar olmamasıdır. Yani dernek üyeliğinde sendika üyeliğinde olduğu gibi işyerine bildirme zorunluluğunun olmaması, işçilerin bu örgütlenmeye sıcak bakmasını sağlamaktadır. Ayrıca dernek üyeliğinin işyerine

bildirme zorunluluğunun olmaması hem işçiler için güven verici hem de derneğin örgütlenmesini kolaylaştıran bir durum olduğunu dile getiren Dernek yöneticisi bunu şu cümlelerle açıklıyor:

“İşyerine bildirilmemesi (dernek üyeliğinin) işçi açısından çok büyük avantaj. İşyeri kim derneğe üye kim değil hiç bilmiyor. Onun büyük bir rahatlığı oluyor. Çünkü biz insanları örgütlemeye giderken de “bu sendika gibi değil, senin buraya üye olup olmadığını kimse bilmeyecek”. Bu durumda (işçinin) işten atılma korkusu olmuyor.”

Dernek, örgütlenirken herhangi bir ayrıma gitmeden hastanede çalışan tüm taşeron işçilere ulaşmayı hedefleyerek örgütlenme gerçekleştirmektedir. Tüm taşeron işçilerinin sorunlarının ortak olduğunu düşünerek bu yolu izlemişlerdir. Dernek başkanı bu durumu şu cümlelerle dile getiriyor:

“Şuan sadece İstanbul Üniversitesi’nde örgütlüyüz. Hastanedeki sağlık personeli, temizlik personeli ve yemek şirketi çalışanlarını örgütledik. Hepimiz taşeron çalışıyoruz, hepimiz güvencesiziz. Sorunlarımız ortak. Bir ayrıma gitmedik. Amacımız taşeronluğu ortadan kaldırmaksa, güvenceli ve sendikalı olmaksızın hep beraber olmak en iyisi.”

Sendikal örgütlenmenin Türkiye’de işkolu esasına göre olması da taşeron işçilerinin örgütlenmesini parçalayıcı bir unsur olmaktadır. Aynı işyerinde birçok işkolundan taşeron işçisi çalışmaktadır. Sendikal örgütlenme için de yeterli çoğunluk sağlanamamaktadır. Ancak dernek örgütlenmesinde işkolu ayrımı olmaması işçileri bütünleştirici bir unsurdur:

“Bir de işkolları yasasından dolayı büroda çalışan başka bir işkoluna giriyor, sağlık çalışanı başka bir iş koluna, yemek çalışanı başka, güvenlik ayrı. Hepimiz ayrı ayrı işkollarına girdiğimiz için bizim (bu durum) bir araya gelmemizi de engelliyor.”

Derneğin birçok sıkıntısı da bulunmaktadır. Özellikle dernek yönetimindeki işçiler daha önce de taşeron firmalarda çalıştıkları için sendikalılık geçmişleri olmamıştır. Bu yüzden örgütlenme konusunda tıkandıkları noktalar olmakta:

“Biz yöneticiler profesyonel değiliz. İş yapıyor olarak öğreniyoruz şuan. Tecrübeli olsaydık çok daha farklı olabilirdi. Ama öğreneceğimizi düşünüyorum. İnsanların dikkatini çekiyoruz onlar da bilgilerini bize aktarıyorlar.”

Dernek özellikle mali açıdan büyük sıkıntı yaşamaktadır. Üyelerinden 3 ayda bir aldıkları (her üye düzenli olarak aidat ödememekte) 10 TL aidatı da, üyelerinin dava masraflarına harcamaktadırlar:

“Dezavantajları mali. Dernek açıldığından beri 6-7 bin lira davalara, noter

masraflarına harcadık. Sırf bu işe para harcıyorsunuz diğer kırtasiye masrafları falan dışında. Biz zaten yeni kurulmuş ve küçük bir derneğiz, ama üye sayısı arttıkça dava sayısı artıyor ve iş giderek büyüyor. Herkes sorunuyla beraber buraya gelmiş oluyor.”

3.4. Derneğin Kazanımları ve Beklentileri

Derneğin bu örgütlenmeden elde ettikleri kazanımlara bakıldığında güvenceli bir işçi için olmazsa olmaz, taşeron işçi gibi güvencesiz çalışan bir işçi için çok büyük kazanımlardır. Derneğin en büyük kazanımı asıl işverene kendilerini taraf olarak kabul ettirebilmesi ve isteklerini taşeron işçiler adına dile getirebilmesidir. İşverenin derneği taraf olarak görmesinin sebebini dernek başkanı şu şekilde açıklıyor:

“Memur sayısı azaldıkça taşeron işçi sayısı artıyor, taşeron işçi bir iş bıraksa burada hayat durur. Çünkü 3 bin tane taşeron işçisi var. Bu yüzden bizim örgütlendiğimiz farkında oldukları için de ciddiye almaya başladılar bizi. Arkadaşlarımız işten çıkarıldığında biz üniversite yönetimiyle dernek adına gittik görüştük. Arkadaşlarımızın işe iadesini istedik.”

Derneğin en önemli somut kazanımı ise işçinin en temel haklarından olan yıllık ücretli izin haklarının verilmesi, fazla mesai ücretlerinin yatırılması ve sigortalının aldıkları ücret üzerinden yatırılmasıdır:

“Yıllık izin talebimizi gündeme getirdik üniversiteye. En büyük kazanımımız da yıllık izinin verilmesi oldu. Bu güne kadar bize resmi olarak yıllık izin verilmezken, ihtamameler çekildi, talepler belirtildi yıllık izin verildi ve 2 hafta yıllık iznimizi kullandırtıyorlar. Kıdeme göre onaylandı ama yönetim hala kıdeme göre vermiyor, 2 hafta olarak veriyor. Bununla idare ediyoruz ama düzelsin diye de bir çaba içerisindeyiz. Yemek firmasında derneğin çalışmalarından sonra ilk defa fazla mesai ücreti geldi. Ondan sonra sigortalı aldıkları ücret üzerinden yatmaya başladı.”

Dernek, örgütlenme faaliyeti içinde buldukları kurumda sendikali olup haklarını alamayan işçilere ve örgütlü sendikaya da destek vermektedir:

“Temizlik personellerinin aralık ayı maaşı yatmamıştı, onun için de bayağı uğraştık, kendi sendikaları da çok uğraştı. Mart ayında o yatmayan maaşlarını da aldılar.”

Dernek yönetimi, geleceğe yönelik taşeronluk sisteminin kaldırılması ve işçilerin insan onuruna yakışan çalışma koşullarında çalışması beklentisi içindedir. Ancak her geçen gün üye sayıları artan dernek yönetimi, üye sayısı daha da arttığında ne yapacaklarını bilmiyor. Dernek yönetimi, taşeron işçiler sendikalaşana kadar dernek mücadelesini sürdüreceklerini dile getiriyor:

“Dernek sendikalaşmaya giden bir yoldur. Çünkü dernekle bir yere kadar gidebiliyorsunuz. Şimdilik üye yapmaya çalışıyoruz işçileri. Bir araya geldik. Yolum başındayız. Bir yerden sonra yetmeyeceğiz tıkanacağız. Toplu sözleşmeye gitmek için Dev-Sağlık İş gibi fiili mücadele vereceğiz.”

Kendilerini bir sendika altı oluşum olarak gören dernek, sendikaların enformel sektörde örgütlenebilmek için mücadele vermesi ve taşeron işçileri yalnız bırakmaması gerektiğini dile getirmektedir.

3.5. Sendikaların Dernek Örgütlenmesine Bakış Açısı

Dernek oluşumuna sendikalaşmayı engelleyeceği düşüncesiyle bazı sendikalar karşı çıkmaktadır. Kendilerini sendika alternatifi değil, bir sendika altı oluşum olarak gören dernek, sendikalardan beklediği desteği görememektedir. Dernek, sendikalara yönelik bakış açısını şu şekilde dile getirmektedir:

“En büyük amacımız güvenceli ve sendikalı olmak. Biz burada dernek çatısı altında haklarımızı öğrenip örgütlenip, ileride güvenceli ve sendikalı olmak istiyoruz. Sendikanın alternatifi değiliz. Ancak sendikalar ‘siz burada dernek çalışmasını sürdürdükçe insanlar sendikalaşamayacak ‘hayır olamaz, bu iş sizin dernekle altından kalkabileceğiniz bir şey değil. Mutlaka sendikalaşmanız lazım, yoksa bu işin altından kalkamazsınız’ diyorlar. En başta destek vermediler ama biz ne zaman büyüyüp güç haline gelmeye başladık, basın açıklamasına destek vermeye başladılar Ama taşeron işçiyi örgütlemek gibi bir kaygıları da yok.”

Konuyla ilgili dernek örgütlenmesine karşı çıkan sendikanın şube başkanı ile yapılan görüşmede bu sendika temsilcisi de Çapa’da ve Türkiye genelinde işçi sendikalarının taşeron işçileri örgütlemeye yanaşmadıklarını dile getirmiştir. Sendika şube başkanı bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Mevcut sendikalar o işçilerin (taşeron işçilerinin) sorunlarıyla uğraşmak istemedikleri için, başlarına fazla iş almamak için ve mevcut yapılarını, statükoyu korumak için örgütlemeye yanaşmıyor. Ancak taşeron işçilerinde yoğun bir örgütlenme talebi var. Sendikaların onları da örgütlemesi de gerekiyor ama örgütlemiyorlar.”

Sendikaların örgütlenme sorunuyla ilgili, sendikaların bürokrasisi ve sistemin kendilerini birer sivil toplum örgütü haline getirmeye çalıştığını vurgulamaktalar:

“Sendikaları düzeltmek lazım. İşçi sendikalarında sendikal bürokrasi o kadar yoğunlaşmış ki, işçiye yabancılaşmış durumda yöneticiler. hem yaşam koşulları, ücretleri ve denetlenemezlikleri açısından... Sistem de sendikaları bir sivil toplum örgütü haline getirmeye çalışıyor. Sendikalar özünden uzaklaştırıldılar. Mevcut durumunu korumaya çalışıyor. Onlar bekleyemeyiz

değişmesini, değişseler değişirlerdi. İşçi sahip çıkıp değiştirecek. Gerekirse o işyerindeki sendikanın yönetimini değiştirecek ama sendika içinde mücadele verecek”

Lordoğlu'nun belirttiği gibi, sendikaların içinde buldukları krizde yönetim anlayışlarının, bürokrasilerinin, lider kadrolarının ve sendika içi demokrasinin büyük bir payı vardır (2003: 289- 301).

Sendika, taşeron işçilerin örgütlenmesiyle ilgili işkolu esasına göre örgütlenmede Çalışma Bakanlığı'nın her taşeron firmayı ayrı bir işkolundan saymasının örgütlülüğün önünü kestiğine inanmaktadır:

“Çalışma Bakanlığı aslında yasalara aykırı bir biçimde Çapa'da ve Cerrahpaşa'da yapılan işin niteliği sağlık olmasına rağmen, işkolu tespitinde orda çalışan herkesin sağlık işkolunda gösterilmesi gerekirken kalkıp her taşeron şirketin faaliyet alanına göre başka bir işkolunda olduğunu söylüyor. Yemek, temizlik vs... O zaman 10 tane sendikanın örgütlenmesi gerekir. Bu da örgütlülüğü bölüyor.”

Söz konusu sendika, işçilerin dernek kurmak ve orada haklarını aramak yerine, işyerlerindeki sendikalara üye olup, sendika içinde bu mücadeleyi vermeleri gerektiğine inanmaktadır. Sendikaya göre, sendika dışındaki örgütlerde mücadele vermek, işçilerin sendikalara olan inancını kırmaktadır:

“Orada özellikle sendika varken işçilerin dernek adı altında örgütlenmesini yanlış buluyoruz. Dernek kuracağına gir sendikaya, yönetim çalışmıyorsa çalışmaya zorla. Her beğenmeyen ayrı bir örgütlenme kursa nereye gidecek bu iş. Derneği sendika gibi görüyor işçiler. Hiç örgütlenmenin olmadığı bir yerde işçileri örgütlemek için dernek kurabilirsiniz sendikaya yönlendirmek için. Derneğin niyeti kötü olmasa da işçileri sendikadan uzaklaştıran bir tutumları var. Yaklaşım biçimleri o sonucu doğuruyor. Sendikalardan fiilen uzaklaşmaya neden oluyor.”

Sendikalar dernek örgütlenmelerini ‘sendikasızlaştırma’ çabası olarak algılamaktadırlar. Oysa buldukları işyerindeki sendikada örgütlenmeyen işçilerin dernek kurma sebebi o sendikaları yok saymak değil; o sendikaların taşeron işçileri örgütlemeye yanaşmaması ve bu yükün kendilerine ağır geleceği düşüncesidir. Oysa bu örgütlenmeler sendikaların taşeron işçileri örgütle(ye)memeleri konusunda kendilerine özeleştirici getirmeleri için bir fırsat olabilir.

Sonuç

Güvencesiz çalışmanın yaygınlaştırılmaya çalışıldığı şu günlerde taşeron işçi sayısı hızla artmaktadır. Buna bağlı olarak işten çok kolay atılan, sendikal örgütlenme gerçekleştiremeyen, ücretlerini zamanında alamayan, yıllık izinlerini

düzgün kullanamayan, fazla mesai ücretlerini düzenli alamayan ve kıdem-ihbar tazminatlarından mahrum edilmiş güvencesiz işçilerin sayısı her geçen gün artmaktadır.

Bu güvencesiz işçilerin önemli bir kısmını oluşturan taşeron işçilerin, emeğin maliyetini düşürmek amacıyla hayata geçirilen bu sistem yoluyla örgütsüzleşmesi/sendikasızlaşması sağlanmaktadır. Bu maksatla kapsamı genişletilip asıl işe yardımcı işler ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler ve işyerleri sınırlamasının kaldırılmaya çalışıldığı günümüzde taşeronluk, işçilerinin iş güvencesinin olmayışı sebebiyle, salt emek maliyetini düşürme ve sendikasızlaştırma aracı haline getirilmektedir.

Taşeronluk sistemi sendikasızlaştırmaya çalışırken, yarattığı kötü çalışma koşulları sayesinde işçileri farklı bir biçimde örgütlenmeye itmiştir. Bugün sistemin kendilerini ikincil işgücü olarak gördüğü taşeron işçiler, ücret, yıllık izin, fazla mesai gibi en temel haklarını sağlayabilmek için farklı yollarla örgütlenmeye çalışmaktadır. Taşeron işçiler, örgütlenmeyi 'sendikalı olmak' kalıbından çıkarıp 'bir araya gelmek' olarak algılamak zorunda kalmış ve sendikaların sahip çık(a)madıkları bu işçiler 'dernek' adı altında bu bir araya gelişi sağlama yoluna gitmişlerdir. Türkiye'de sendikaların yasaklı olduğu dönemlerde kurulan işçi dernekleri olmuştur. Ancak bugün sendikal örgütlenmenin yasak olmadığı bu dönemde kurulan işçi dernekleri, sendikaların içinde bulunduğu durum konusunda da düşündürücü bir tablo çizmektedir.

Türkiye genelinde Geçici ve Taşeron İşçiler Derneği, Taşerona Karşı İşçi Dayanışma Derneği, Deri İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, Ordu İşçi Dayanışma Derneği, üye işçilerinin en temel haklarını koruyabilmek için mücadele vermektedirler. Günlük çalışması 10- 12 saati bulan, yaptığı fazla mesainin karşılığını alamayan, bayram tatili izinlerini kullanamayan, yıllık izin kullanma talebini dahi işverene bildirmekten korkan ve iznini kullandığında da izin dönüşü kendi yerinde başka bir işçinin çalıştırıldığını gören taşeron işçiler, çareyi sendika dışı örgütlenmelerde aramışlardır. Bu işçiler, iş güvenceleri olmadığı için işten atılma korkusu yüzünden sendikalı olmaktan çekinmeleri sebebiyle dernek örgütlenmesine sıcak bakmıştır. Ancak sendikaların kendilerini sahiplenmemesi de dernek çatısı altında birleşme düşüncelerini hızlandırmıştır.

Bu derneklerden biri olan Taş-İş-Der'in örgütlenmesi, üyesi bulunan taşeron işçilerin en temel hakları konusunda önemli bir ilerleme kaydetmiştir. Bu örgütlenme, derneği kuranların da taşeron işçi olması ve sendikalılık deneyimi olmamasından kaynaklı olarak küçük adımlarla çözüm üretiyor olsa da, aynı koşullarda çalışan işçiler bir arada olabilmek adına bu örgütlenme içinde olma ihtiyacı hissetmektedirler. Ancak bazı sendikalar yaşadıkları güç kaybının etkisiyle bu örgütlenmeleri de sendikalılaşmamak adına yapılmış eylemler olarak algılamaktadırlar. Sendikaların dernek karşıtı tutumları, sendikal örgütlülüğe olan

inancın kırılması korkusundan kaynaklanmaktadır. Ancak tabanı her geçen gün daralan sendikaların- taşeron işçi sayısının da her geçen gün arttığı düşünüldüğünde- taşeron işçileri örgütleyememesi demek, içinde buldukları krizi derinleştirmeleri demektir.

Çaresiz kalan, sahiplenilmeyen işçilerin kendi çabalarıyla örgütlenmelerine bu kadar katı bir tutumla bakmak, sendikalara yönelik öz eleştiriden çok taşeron işçilerini ve dernek yönetimini eleştiren bir bakış açısıyla olaya yaklaşmak, yıllardır değişmeyen sendikal zihniyetin daha epey süreceğine işarettir. Çünkü esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı bir dönemde enformel işçiyi, taşeron/ ikincil işçileri örgütleme çabası içinde olmayan, sistemin bir parçası haline gelip elini taşın altına sokmayan bir sendikal anlayış için gelecek pek de parlak görünmemektedir.

Araştırma konusu olan derneğin yöneticilerinin -yıllardır taşeron işçisi olarak çalıştıkları için- bir sendikalılık geçmişleri yoktur. Bu sebeple, her geçen gün artan üye sayıları onları bu örgütlenmeyle başa çıkamayacakları konusunda kaygılandırmakta ve sendikaların kendilerine destek vermelerini beklemektedirler. Dernek yönetimi kendilerinin sendikanın alternatifi olmadığını, sınıf bilincine katkıları olduğunu/olacağını, birbirlerine destek olmaya çalıştıklarını ve asıl gayelerinin “işverenden çekindikleri için kendilerini örgütlemekten korkmayan” bir sendika çatısı altında güvenceli olarak çalışmak olduğunu dile getirmektedir.

Taşeronluk sistemi, hukukun işçiye sağladığı hakları yasal olarak ellerinden alan ve güvencesiz işçiler ordusu yaratan bir sömürü sistemidir. Sendikalar taşeronluk sisteminin kaldırılması için çeşitli kampanyalar yürütmekte ancak bu işçileri koruma konusunda yetersiz kalmaktadır. Sendikaların mevcut yapılarının güç kaybetmesi, sendikal bürokrasinin birçok sorunun önüne geçmesi de güvencesiz işçilerin örgütlenmesini engellemektedir. Ayrıca sendikalar içinde buldukları kriz ortamından dolayı da mevcut işçilerini korumaya çalışmakta, sendikalaşma ihtiyacı olan güvencesiz ve taşeronlarda çalışan işçileri örgütlemek için gereken çabayı göstermemektedir.

Sendikaların işçilerin ihtiyaçlarına cevap veremedikleri durumda sendika dışı örgütlenmelerin doğması sendikalar adına kötü bir durum olsa da, örgütlü toplum açısından umut verici bir durumdur. Zira bu dernekler, ‘çaresizlikten’ dolayı kurulmuştur. Bu durum işçilerde örgütlenme ruhunun devam ettiğine, sendikaların da taşeron işçileri sahiplen(e)mediğine ya da işçilerin onlara güven vermediğine işarettir. Sendikalar taşeron işçileri örgütleme konusunda gerekli riski alamadılar ancak örgütsüz işçiler bu riski göğüsleyebilecek bir bilgi, deneyim ve güce sahip olmadıkları halde bu riski göze almışlardır. İlerleyen süreçte bu dernekler başarılı olsun ya da olmasın, sendikasızlaştırmaya hizmet eden taşeronluk sistemi sendika dışı örgütlenmeleri doğurmuştur.

Güvenceli işlerin her geçen gün azaldığı günümüzde, çıkarılacak olan yasalarla daha da azalacağı düşünüldüğünde, sendikalara olan ihtiyaç şiddetle artmaktadır. Çünkü artık güvencesizlik bütün istihdam biçimlerinin ortak özelliği

haline gelmeye başlamıştır. Bu durum işçi sınıfını homojenleştirmekte ve ortak bir örgütlenme mücadelesi için taban hazırlamaktadır. Ancak mevcut sendikal yapılar bu işçileri örgütlemeye uygun değildir. Taşeron işçilerinin dernek örgütlenmesi, işçilerin örgütlenmeye ihtiyaç duyması ve kendi istekleriyle örgütlendikleri göz önüne alındığında, örgütlenme bilinci açısından umut vericidir. Ancak sendikalar bu durumu bir fırsata çevirip, bu işçilerin ileride sendikal olmaları açısından hazır bir taban olabilme özelliği taşıdığına farkına varabilirse ve kendi içlerinde örgütlenen güvencesiz işçileri de örgütlemeye yönelik stratejiler geliştirip gereken çabayı gösterebilirse, dernekler gibi sendika altı oluşumlar güçlü bir sınıf hareketi için potansiyel olabilir.

Bu örgütlenmenin de tüm sektörlerde çalışan taşeron ya da güvencesiz işçilerin örgütlenmesi için bir örnek oluşturabileceği kanısındayız.

Kaynakça

- Akdemir, Nevra (2008), **Taşeronlu Birikim Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme**, İstanbul: SAV Yayınları
- Akkaya, Yüksel (2003), “Küreselleşme” Kıskaçında Türkiye İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri, **Petrol- İş 2000-2003 Yıllığı**
- Akkaya, Yüksel (2004), “Teknoloji, Esneklik, Çalışma İlişkileri ve Sendikacılık”, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Mayıs- Haziran, Cilt 19, Sayı: 3
- Akkaya, Yüksel (2008), **Kapitalizmin Hapishanelerinde Ödünç Hayatlar**, İstanbul: Eksen Yayıncılık
- Ansal, Hacer (2004), Emek Sürecinde Yeni Hedef: Esneklik Çalışanlar İçin Ne Demek?, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Mayıs- Haziran, Cilt: 19, Sayı: 3
- Atauz, Sevil - Akın Atauz(1992), Enformel Sektör, Kentsel İşgücü Pazarları, Sosyal ve Ekonomik Yapılanmalar Üzerinde Betimsel Tartışmalar, **Planlama Dergisi**, 1-4, Sayı: 9
- Castells, Manuel - Alejandro Portes (1989), “World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of The Informal Economy”, M. Castells, A. Portes, L.A. Benton(ed.), **The Informal Economy**, The John Hopkins University Pres, Baltimore
- Castells, Manuel- J.W. Henderson(1987), “Techno-Economic Restructuring, Socio-Political Process and Spatial Transformation: A Global Perspective”, **Global Restructuring and Territorial Development**, ed. Henderson and Castells, London: SAGE
- Çelik, Aziz (2006), “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Ankara: Epos
- Çelik, Aziz (2009), “Envai Çeşit Sendikasıyla Sırtüstü”, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=22108, (Erişim: 15.09.2010)
- Çelik, Aziz(2010), “Bağlaçların Sınıf Mücadelesi”, *Birgün Gazetesi*, 21 Ekim 2010, (25.10.2010)
- Dinler, Demet ve A. Cevat Paloğlu(2010), *Güvencesizlik: Tehdit Değil, Başımıza Gelen Şey...*, http://www.ekmekveozgurluk.net/index.php?option=com_content&view=article&id=234:guevencesizliktehdit-deil-bamza-gelen-ey&catid=35:emek&Itemid=53, (Erişim: 30.09.2010)
- DİSK-AR (2011), *Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu*, www.disk.org.tr, (Erişim: 06.01.2011)
- Ekin, Nusret (2002), **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 34
- Erdut, Zeki(2007): Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1

Gülmez, Mesut(1983), **Türkiye’de Çalışma İlişkileri**(1936 Öncesi), Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 204, Ankara: Sevinç Matbaası

ILO (2002), World Labour Report: **Industrial Relations, Democracy and Social Stability**, 1997-98, Geneva

Kapar, Recep(2007), Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1

KESK-AR, *Kamuda Güvencesiz Çalışma Yaygınlaşıyor*, www.kesk.org.tr, (Erişim: 22.10.2010)

Kutal, Gülten (2008), Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, **Tes- İş Dergisi**, Mayıs

Lipset, Seymour Martin and Ivan Katchanovski(2001), "The Future of Private Sector Unions in the U.S." **Journal of Labor Research**, 22, Spring

Lordoğlu, Kuvvet (2003), “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?”, Petrol-İş 2000-2003 Yılı. İstanbul: Petrol-İş, Yayın No: 85

Mahiroğulları, Adnan (2001), Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1

Medihaber, Sağlık Personeli Haber Platformu, <http://www.medihaber.net/haber/578-saglikta-116-bin-taseron-isci-calisiyor.html>, (24.08.2010)

Müftüoğlu, Berna Güler(2010) ve Bağdagül Taniş, 21. Yüzyılda Zonguldak Maden İşletmelerinde Çalışma Hayatı: Bir Kesit- Tek Gerçek, **Çalışma ve Toplum**, 2010/2

Özügürlü, Metin (2006), Toplumsal Eşitlik ve Sendikal Örgütlenme, **2. Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, 23-24 Kasım

Özügürlü, Metin (2007), “Yeni Proleterleşme Dalgasının Öncü Formu: Toplumsal Hareket Sendikacılığı”, **Sendikal Kriz Yaklaşımları**, (Der: Fikret Sazak), Ankara: Epos Yayınları

Selçuk, Fatma Ülkü (2002), **Örgütsüzlerin Örgütlenmesi Enformal Sektörde İşçi Örgütleri**, Ankara: Atölye Yayınevi

Selçuk, Fatma Ülkü (2006), Enformel Sektörde Örgütlenme Deneyimleri, **Tes- İş Dergisi**, Haziran Sayısı

Şafak, Can (2008), Taşeron (Alt İşveren) Uygulamaları ve Bir Mücadele Aracı Olarak Sendika Politikaları: Türkiye’de Cam Sektörü Örneği, **Tes- İş Dergisi**, Mayıs Sayısı

Şakar, Müjdat (2009), **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları

Şakar, Müjdat(2010a), “Taşeronlaşma” Olayı, Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış, **Tes- İş Dosya**, Ağustos Sayısı

Şakar, Müjdat (2010b), “Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/4

Şen, Sabahattin (2006), Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi, **Çalışma ve Toplum**, 2006/3

Şen, Sabahattin (2008), Alt İşverenlik: İşçilerin ve Sendikaların Kâbusu, İşverenlerin Truva Atı, **Tes- İş Dergisi**, Mayıs Sayısı

Uçkan, Banu ve Deniz Kağncıoğlu (2008), İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3

Urhan, Betül (2005), Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, **Çalışma ve Toplum**, 2005/1

Urhan, Betül - Ahmet Selamoğlu (2008), İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3

Yücesan- Özdemir, Gamze (2009), **Emek ve Teknoloji: Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri**, Ankara: Tan Yayınları

1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu (2005), **İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Sosyal Araştırmalar Vakfı- Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi

(<http://www.kozonline.info/kzphp/haber.php?makale=190>, Erişim: 25.11.2010)

(<http://www.alinteri.org/?p=12563>, Erişim: 01.11.2010)

(http://www.gunisigazetesi.net/elazig_haberleri.php?haber=809089089-8789789789-8, Erişim: 07.11.2010)

(<http://orduid.com/index.php>, Erişim: 27.11.2010)

(<http://www.alinteri.org/?p=11736>, Erişim:12.07.2010)