

TAŞERONLUKLA MÜCADELEDE 94 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

Aydınlık Gazetesi, 15 Ekim 2012

Yıldırım Koç

Türkiye işçi sınıfının önümüzdeki dönemde hareketlenecek kesimlerinden biri, taşeron işçileridir. Taşeron işçilerinin sayısı hızla artıyor. Kamu sektöründe hizmet alımı ve fason üretim yoluyla iş yaptırma yaygınlaşıyor. Özel sektör de işyerlerinde işçileri katmanlara bölme ve ucuz işçilik sağlamada taşeronluğu etkili bir biçimde kullanıyor.

Kamu sektöründe sendikalarımızın çok büyük bir eksikliği var. Bu eksikliği, tüm uyarılara karşın, 20 yıldır inatla ve ısrarla sürdürüyorlar.

Türkiye tarafından onaylanmış 94 sayılı ILO Sözleşmesine (Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin Sözleşme) göre, merkezi idare tarafından yapılan ihalelerde işin ihale safhasında ihale şartnamesine, işi alacak müteahhit veya taşeronun, çalıştıracağı işçilere o işkolunda imzalanmış toplu iş sözleşmesinde yer alan ücretlerden daha düşük ücretler veremeyeceği, toplu sözleşmede sağlanmış olan çalışma koşullarından daha kötüsünü sağlayamayacağına ilişkin açık hükmün konması gerekmektedir.

Bu konuda 19.7.1988 gün ve 13168 sayılı Bakanlar Kurulu kararı da vardır.

Somut bir örnek vereyim.

Sağlık Bakanlığı iş elbisesi diktirmek için bir ihale açmışsa, bu ihalenin şartnamesine bu işkolunda bağlanmış bir toplu iş sözleşmesini eklemek ve işi alan taşeronun çalıştıracağı işçilere en az bu toplu sözleşmedeki ücreti vermesini ve diğer hakları sağlamasını zorunlu kılmak durumundadır.

İşveren bunu yapmazsa, işçi dava yoluna gidebilir ve bu haklarını geriye dönük olarak alabilir.

İşçi eğer bir sendikanın veya derneğin üyesiye ve yargı sürecinde 94 sayılı ILO Sözleşmesi de iyi bir biçimde değerlendirilirse, bu konudaki girişimlerinin başarılı olma şansı daha yüksektir.

Türkiye 94 sayılı sözleşmeyi onaylamıştır.

Ayrıca 2004 yılından itibaren, bu sözleşmeler “doğrudan uygulanırlık” özelliği kazanmıştır.

Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan 94 sayılı bu ILO Sözleşmesinin uygulattırılması için, aralarında benim de bulunduğum bir grup uzman 1990’lı ve 2000’li yıllarda büyük çaba gösterdi.

Hatta 1993 yılında Türk-İş ile Hükümet arasında imzalanan kamu kesimi toplu sözleşme çerçeve protokolüne de bu konuda bir hüküm koyduruldu. Bu hüküm toplu iş sözleşmelerinde bile yer aldı. Hâlâ da toplu sözleşmelerde duruyor (sendikacılar farkında olmasa da).

Ancak sendika yöneticilerinin bu konudaki bilgisizlikleri, duyarsızlıkları, sorumsuzlukları ve belki de bilinmeyen bazı diğer etmenler, sendikacılık hareketinin bu önemli aracı sendikal mücadelede kullanmasına engel oldu.

Tüm uyarı ve çabalara karşın, sendika yönetimleri kağıt üzerindeki bu hakkı kullanmaktan kaçındı.

Özellikle inşaat işkolunda gerek T.C.Karayolları Gn.Md. tarafından ihaleye verilen işlerde, gerek Karadeniz otoyolu yapımında ve TOKİ ihalelerinde bu konuyu Yol-İş Sendikası içinde önerdim ve ilk adımlar atıldı; ancak her defasında genel başkanın talimatıyla bu süreç durduruldu.

Uluslararası sözleşmelerin Anayasanın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle doğrudan uygulanırlık kazanmasından sonra bu mücadele aracının önemi ve kullanılrlığı daha da arttı. Ancak sendikacıların ürkek tavrı devam etti.

Bazı sendikalar, taşeronlukla mücadelede toplu iş sözleşmelerine ikinci ücret cetveli uygulamasını kullanmaya çalıştı. Amaç, işyerine yeni alınacak işçilere daha düşük bir ücret ödenmesini kabul ederek, işgücü maliyetini düşürmek ve taşerona gerek bırakmamaktı. Ancak bu çaba da istenen sonucu vermedi; taşeronluk yaygınlaştı.