

# TAŞERONLUKLA MÜCADELE VE 94 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

Aydınlık Gazetesi, 16 Aralık 2014

Yıldırım Koç

Taşeronlukla mücadelede işçi sınıfının elindeki çok önemli araçlardan biri, 94 sayılı ILO Sözleşmesidir. Bu Sözleşme, 2004 yılındaki Anayasa değişikliği sonrasında doğrudan uygulanırlık kazanmıştır.

Bugün tartışılan konulardan biri, taşeron işçilerinin “başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi” sayılması sonrasında geriye dönük haklarının belirlenmesinde sendika üyeliğinin etkisidir. Taşeron işçisi eğer geçmişte sendika üyesi değilse, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek midir?

Bu konuda iç mevzuatımıza ilişkin tartışmalar yapılırken dikkate alınması gereken en önemli belge, doğrudan uygulanırlık kazanmış olan 94 sayılı ILO Sözleşmesidir.

## KAMU İŞLETMELERİNDE TAŞERON İŞÇİLERİ TOPLU SÖZLEŞMEDEN YARARLANIR

Bu Sözleşmeye göre, kamu sektöründe iş alan taşeronların işçilerine, sendika üyesi olmasalar bile, işin başlangıcından itibaren o işkolundaki toplu iş sözleşmesi uygulanmak zorundadır.

94 sayılı ILO Sözleşmesine göre,

(1) Muvazaalı taşeronluk ilişkisinde asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi taşeron işçilerine sendika üyesi olsunlar/olmasınlar geçmişe dönük olarak uygulanır;

(2) Muvazaalı taşeronluk ilişkisinde asıl işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, o işkolunda en yaygın toplu iş sözleşmesi taşeron işçilerine uygulanır;

(3) Muvazaalı olmayan bir taşeronluk ilişkisinde asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi taşeron işçilerine sendika üyesi olsunlar/olmasınlar geçmişe dönük olarak uygulanır;

(4) Muvazaalı olmayan bir taşeronluk ilişkisinde asıl işverenin işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, o işkolunda en yaygın toplu iş sözleşmesi taşeron işçilerine uygulanır;

(5) Bu haklar, kamu kesiminde taşeronluk dışında anahtar teslimi iş veya müteahhitlik yoluyla iş alanların çalıştırdığı işçiler için de geçerlidir.

## 94 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİNİ KULLANIN!

“Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin 94 No.lu ILO Sözleşmesi” Türkiye tarafından 1960 yılında onaylandı.

94 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 1. ve 2. maddelerine göre, bir kamu makamı tarafından yapılan “bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı; materyal, levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi veya nakli; hizmetlerin bizzat ifası veya temini” amacıyla bir ihalede işçi çalıştırılması durumunda, bu işte çalıştırılacak işçiye ödenecek ücret ile işçinin çalışma süreleri ve diğer çalışma şartları konularında sağlanacak haklar, ilgili işkolunda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin getirdiği haklardan daha düşük olamaz.

Sözleşmenin 5. maddesine göre, bu şartların yerine getirilmesinden, ihaleyi yapan kamu kurum ve kuruluşu sorumludur.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca açılan ihalelerde iş alan işverenlerin işyerlerinde çalışan işçiler, toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olup olmadıklarına bakılmaksızın ve ayrıca bir teşmil kararı gerekmez, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin, ücret, çalışma süreleri ve diğer çalışma şartlarına ilişkin haklarından aynen yararlanabilmektedir.

İşi veren kamu kurum veya kuruluşu, işin yapımına ilişkin mukaveleye (sözleşmeye) işkolunda bağlanmış olan toplu iş sözleşmesinin ücret ve diğer haklara ilişkin hükümlerini koymak ve bu mukaveleden bu hükümlerinin ihlali durumunda da, mukaveledeki taahhütlerin yerine getirilmemesi halinde uygulanacak yaptırımları uygulamak zorundadır.

Sendikalar! Uyumayın! 94 sayılı ILO Sözleşmesini kullanın!