

TAŞERON (ALT İŞVEREN) UYGULAMALARININ İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ¹

THE EFFECTS OF SUBCONTRACTING APPLICATIONS ON WORKER ORGANIZATIONS

Dr. Öğr. Üyesi Ali İhsan ÇELEN

Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü/Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı, Ordu/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-8009-3432

Cite As Celen, A.İ. (2021). "Taşeron (Alt İşveren) Uygulamalarının İşçi Örgütlenmeleri Üzerindeki Etkileri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:29, pp:1330-1345

ÖZET

Taşeronlaşma esnek üretim ve çalışma ilişkilerinin önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Bu yönüyle taşeronlaşma, endüstri ilişkileri sisteminde işçi örgütlenmelerini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Daha çok taşeronlaşmanın karmaşık ve çok yönlü yapısı ile şekillenen bu süreç, çoğunlukla işçiler açısından hak kayıpları ile sonuçlanmaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacını alt işverenlik uygulamalarının örgütlenme sürecine olan etkilerini ortaya koymak oluşturmaktadır. Çalışmada ülke örneklerinin incelenmesi ve karşılaştırılmasından hareketle nitel veri analizlerine başvurulmuştur. Sonuç olarak alt işverenlik uygulamalarının örgütlenme sürecine etkileri; işveren, devlet, sendika ve çalışan kaynaklı olabilmektedir. Örgütlenme sürecine etkiler ise mevcut sendikalar bağlamında etkiler ve yeni örgütlenme stratejileri bağlamında etkiler şeklinde görülmektedir. Mevcut sendikalar bağlamında etkiler sendikal fonksiyonların zayıflaması şeklinde görülürken yeni örgütlenme stratejileri bağlamında etkiler sendika benzeri örgütlenmelerin oluşması şeklinde görülmektedir. Sendika benzeri örgütlenmeler; dernek, komite, platform vb. şeklinde görülmektedir. Diğer bir ifade ile güçlü sendikalar (Almanya, Avustralya, Hollanda vb. ülkelerde olduğu gibi) taşeron sorununa karşı etkin stratejiler (tepe stratejiler) uygulamaktadır. Ancak taşeron sorununa karşı etkin stratejiler uygulama(ya)mayan sendikalara karşı işçiler, sendika alternatifleri farklı yöntemlere (taban stratejiler) başvurabilmektedir. Buna göre sendika benzeri örgütlenmeler en fazla taşeron kaynaklı sorunlara etkin sendikal stratejiler geliştir(e)memiş ülkelerde (Pakistan, Malezya, Bangladeş, Tayland, Türkiye vb.) görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Alt işveren (Taşeron), Sendika, Sendika Benzeri Örgütlenmeler, İşçi Örgütlenmeleri

ABSTRACT

Subcontracting is an important dimension of flexible production and labor relations. So subcontracting is one of the leading factors affecting worker organizations in the industrial relations system. This process, which is mostly shaped by the complex and multifaceted structure of subcontracting, often results in loss of rights for workers. In this context, the aim of the study is to reveal the effects of subcontracting applications on worker organization process. In this study, qualitative data analyzes were applied based on the examination and comparison of country samples. As a result, the effects of subcontracting practices on the organization process; It can be from employer, state, union and employee. The effects of subcontracting on the organization process can be seen as follows: Its effects on current unions and its implications for new organizing strategies. Its effects on unions are seen as weakening union functions. In the context of new organizational strategies, the effects are seen in the formation of union-like organizations. Union-like organizations; association, committee, platform etc. appears in the form. In other words, powerful unions implement effective strategies (top strategies) against the subcontractor problem (Germany, Australia, Netherlands etc.). However, workers can resort to different union alternative methods (grassroots strategies) against unions that cannot implement effective strategies against the problem of subcontracting. Accordingly, union-like organizations are mostly seen in countries where subcontractor resources have not developed effective union strategies for problems (Pakistan, Malaysia, Bangladesh, Thailand, Turkey etc.).

Key Words: Subcontracting, Trade Union, Union-Like Organizations, Worker Organizations

1. GİRİŞ

Taşeronluk sistemi temelde işlerin bölünüp her bir parçasının başka işverene devredildiği bir üretim sürecini ifade etmektedir. Bu sistemde işletmeler; üretimin her aşamasında rasyonelliği dikkate alarak daha az maliyet ve daha fazla verim amaçlamaktadırlar. Küreselleşme ve teknoloji ile gelişen ve rekabete bağlı olarak belirginleşen bu amaç taşeron sistemini çok farklı şekillerde tanımlanabilen ve uygulanabilen bir olgu haline getirmiştir. Özellikle sistemde faaliyet gösteren işletmelerin bağımlılık ilişkileri çerçevesinde küçük işletme özelliği ile faaliyet göstermeleri çalışma ilişkilerini dolayısıyla endüstri ilişkilerini esnek çalışma tabanında farklı bir boyuta evirmiştir. Bu kapsamda taşeronluk sisteminin işveren, devlet, sendika ve çalışan taraflarını kapsayacak şekilde karmaşık yapıda çok yönlü kurulması yaşanan sorunların da karmaşık yapıda çok yönlü olmasına yol açmaktadır. Diğer bir ifade ile taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri işveren kaynaklı olabildiği gibi devlet, sendika ve çalışan kaynaklı da olabilmektedir. İşveren kaynaklı etkiler genelde kar odaklı ve örgütsüz-sendikasız bir işçi sınıfı oluşturma çerçevesinde gerçekleşirken devlet kaynaklı nedenler mevzuat temelli ve devletin taşeronlaşma sürecinde üstlendiği roller ile şekillenmektedir.

¹ Bu çalışma 22.02.2019 tarihinde İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde savunulan "Alt İşverenlik Uygulamalarının İşçi Örgütlenmeleri Üzerindeki Etkileri: Taşeron İşçi Dernekleri" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Sendika kaynaklı nedenler ise taşeronlaşma sürecinde örgütlenmenin maliyetli olması veya uygun stratejiler geliştir(e)meme şeklinde oluşurken çalışan kaynaklı nedenler sendikayı gerekli gerekli görmeme ya da sendikadan uzak durmanın iş güvencesi için gerekli olduğu düşüncesinden kaynaklanabilmektedir. Karmaşık yapıda çok yönlü gelişen bu süreç örgütlenme sürecine mevcut ve yeni örgütlenmeler bağlamında etkilemektedir. Diğer bir ifade ile gerçekleşen sorunlara karşı eğer mevcut sendikalar güçlü ise uygun stratejiler geliştirmektedirler. Eğer sendikalar taşeron sorununa karşı güçsüz ise fonksiyonel olarak zayıflamaktadır. Buna bağlı olarak işçiler sendika dışında sendika benzeri farklı örgütlenmelere başvurabilmektedirler. Bu süreç şüphesiz ülkelere, sektörlere, işkollarına göre farklılık göstermektedir.

2. ALT İŞVERENLİK KAVRAMI VE UYGULAMA TÜRLERİ

Taşeronluk sisteminin tanımı sanayi devrimi öncesi dönemin yaygın bir üretim sistemi olan zanaatkâr üretim sistemine kadar dayandırılmaktadır. Buna göre taşeron sistemi o dönemde zanaatkâr üretim sistemi (artisan system) ile fabrika sistemi (factory system) arasında yer almıştır. Aynı zamanda sistem zanaatkâr üretim sisteminden fabrika üretim sistemine geçiş sürecinde önemli roller üstlenmiştir. Takip eden dönemde sistem “dağınık fabrika sisteminde” (dispersed factory system) anlam kazanmış, çoğunlukla “eve iş verme” (putting out) ya da “ev sanayi” (home industry) üretim mantığına dayalı bir işleyiş ile şekillenmiştir (Hançerlioğlu, 1997, s. 110).

Öte yandan günümüzde taşeronluk özellikle küreselleşme ve teknoloji şartlarında çok farklı şekillerde tanımlanabilen ve uygulanabilen bir olgu haline gelmiştir. Bu tanımlamalar ve uygulamalar temelde batı tarzı ve doğu tarzı olarak sınıflandırılmaktadır. Batı tarzı diğer bir ifade ile piramit tarzında üretim sistemi, alt yüklenicinin alt yüklenicisi şeklinde zincirleme kurulmaktadır. Doğu tarzı diğer bir ifade ile yıldız şekli kurulan sistemde ise alt yükleniciler direk ana şirkete bağlı faaliyet göstermektedir. Bu kapsamda; sektörel farklılıklar, işkolu farklılıkları, kurumsal farklılıklar nedeniyle uygulamada “dış kaynak kullanımı” (outsourcing), “ödünç iş ilişkisi”, “eve iş verme” (putting out), “evde çalışma” (home working), “kendi adına çalışma” (self-employment), “müteahhit” (üstlenici, yüklenici), “aracı” (komisyoncu), “yan sanayi”, “sunucu-tedarikçi” (supplier), “fason üretim” gibi çok sayıda birbirinden nitelik itibarıyla farklı, fakat birbiriyle benzeşen kavramların kullanıldığı görülmektedir (Ekin, 2002, s. 58).

Buna bağlı olarak literatürde taşeron kavramına yakın anlamlar taşıyan çok sayıda kavram bulunduğu görülmektedir. Çoğu zaman taşeron kavramının kapsam ve boyutlarının tam olarak belirlenememesinden ve ölçülememesinden kaynaklanan bu durum (Kimura, 2002) ülkelerin kendi yasal düzenlemelerine göre de şekillenmektedir. Ancak temel hareket noktası olması açısından uluslararası boyutta kabul gören ve çokça başvurulan bir tanıma göre taşeronluk; ana firmanın, kendi kendine yapacağı bir işin tamamını ya da bir kısmını başka bir işletmeye devretmesi sürecini ifade etmektedir. Esnek iş piyasalarında kullanılan uzaklaştırma stratejilerine dayandırılan bu tanım; herhangi bir işletmedeki işlerin bölünmesi ve bazı işlerin esas işverenlerin sorumluluğundan çıkartılarak alt işveren yani taşeronlarca yapılması esasına dayandırılmaktadır (Watanabe, 1971, s.54). Aynı şekilde taşeronluk; ölçek ekonomisine göre (ekonomik, uzmanlık, kapasite taşeronluğu), ana firmanın üretici ya da satıcı olmasına göre (ticari, endüstriyel taşeronluk), karar verme yetkisi ve piyasa yapısına göre (ekonomik, uzmanlık, kapasite taşeronluğu) işin yapıldığı yere göre (dahli-harici taşeronluk), merkez-çevre ayırımına göre, amacına göre (enformelleşme, özelleştirme taşeronluğu) farklı şekillerde uygulanabilmektedir (Ekin, 2002, s. 109-115).

3. ALT İŞVERENLİKTE ÖRGÜTLENME SORUNU VE TARAFLARIN ROLÜ

Alt işverenlik uygulamalarının işçi örgütlenmelerine etkileri temelde çevresel değişkenler olarak adlandırılan dış değişkenler çerçevesinde şekillenmektedir. Bu kapsamda alt işverenlik ilişkisinde yer alan işveren, devlet, sendika ve çalışan taraflarının rolleri dış değişkenler ekseninde şekillendiğinden alt işverenliğin örgütlenme sürecine etkileri de yine bu kanallar üzerinden gerçekleşmektedir. Bu kapsamda küreselleşme sürecinde rekabetçi yaklaşım nedeniyle; büyük şirketlerin işyerinde sendika olan taşeron şirketler yerine sendikasızlarını tercih etmeleri, üretimi sendikal mücadelenin geliştiği taşeronların işyerlerinden uzak tutmaları, taşeron işçilerin sendika aidatlarını ödemekte zorluk yaşamaları (Bonacich & Gapasin, 2003, s. 18) kuralsızlaşma ve dış kaynak kullanımının iç içe geçmesi, şirketlerin tedarik zincirlerini uzatmaları, işleri daha fazla taşeron şirketlere devretmeleri, rekabetçi ihalelerle şekillenen alt işverenlik ilişkilerinde firmanın her an vazgeçebilme riski ve buna bağlı olarak aynı sektörde faaliyet gösteren firmalar arasındaki rekabetin yükselmesi sonucunda işi alan firmalar arasında rekabeti korumak amacıyla “dibe doğru yarışın” başlaması (Bhullar, 2011, s. 204-205), geleneksel imalat sektörünün yerini yüksek teknolojiye dayanan imalat sektörünün alması, üretim işçisinin yerini idari, teknik ve profesyonel meslek sahiplerinin almaya başlaması, hizmet sektöründe reklamcılık, bilgisayar ve veri işleme hizmetleri, iletişim ve haberleşme, personel

yönetimi ve işletme danışmanlığı, hukuk işleri, mühendislik ve mimarlık ile muhasebe ve kontrol gibi yüksek teknolojiye ve bilgiye dayanan uzmanlık gerektiren ve yardımcı iş niteliği taşıyan işlerin artması (Aykaç, 2000, s. 573) bazı durumlarda taşeron iş ilişkisinin gizlilik ilkesine dayalı yürütülmesi (Bonacich & Gapasin, 2003, s. 19), tele çalışma, evde çalışma, serbest çalışma gibi yeni çalışma sistemlerinin kayıtlı ekonominin dışına çıkma eğiliminin artması; çalışma hayatında işsizlerin, gençlerin, kadınların, çocukların, yaşlıların ve göçmenlerin değişen çevrede önemli aktörler haline gelmesi (Yorgun, 2007, s. 48-49) buna bağlı olarak taşeron işçilerin önemli bir bölümünün kadın işçiler tarafından oluşturulması (Yurttaş, 2014) vb. nedenler taşeronlaşmanın sendikal örgütlenme bağlamında olumsuz etkilerini ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında taşeron ilişkilerinde bir uçta işgücü piyasasında zayıf durumda olan yardımcı işlerde çalışanların yer alması ve bunların çoğu zaman sendika üyeliklerinin olmaması, diğer uçta ise uzmanlık gerektiren işler dâhilinde yüksek nitelikli işgücünün profesyonel meslek sahiplerinin ve yöneticilerin bulunması ve çoğunun sendikalaşmaya gereksinim duymaması (Şen, 2004, s. 262) gibi nedenler de örgütlenme sürecinde önemli derecede etkili olabilmektedir.

3.1. İşveren Tarafı

İşveren kaynaklı etkiler kapsamında taşeronluğun önemli bir sendikasızlaştırma modeli olarak kullanılması önemli bir yer tutmaktadır. “Zorluk çıkarma modeli” içinde değerlendirilen bu sistemde işverenler, genellikle sendikaların kampanyalarını engellemek ve zorlaştırmak için çeşitli taktikler uygulamaktadırlar. Bu kapsamda işverenler, sendikaların mektuplarına veya toplantı taleplerine cevap vermeyebilmekte veya geç cevap verebilmektedir. Eğer bu yöntemler etkili olmaz ve sendika tanınırsa, işletme birkaç farklı bölüme ayrılmakta, bazı işler taşeronla verilmekte veya potansiyel sendika üyeleri ile bireysel iş sözleşmeleri ön plana çıkarılmaktadır (Yıldırım & Uçkan, 2010, s. 178-179). İşverenin sendikasızlaştırmaya yönelik bu çabaları; işgücü ile doğrudan iletişim kurarak sendikaları saf dışı etme, liyakat ve performansla dayalı ücretlendirmeyi yaygınlaştırma, işçi seçimi ve işe alım sürecini önemli hale getirme, kar paylaşımı ve hisse senedi mülkiyeti gibi sistemleri geliştirme ve işletmelere olan bağlılığı arttırma gibi politikalarla desteklenmekte ve sonuç olarak kolektivizmin geriletılarak bireysel istihdam ilişkilerini teşvik etme gibi yöntemlerle desteklenmektedir (Aykaç, 2000, s. 581).

Bu kapsamda örneğin 2013 yılında Sosyal-İş tarafından yapılan bir araştırmaya (SOSYAL-İŞ, 2015) göre; taşeron uygulamasından en fazla yarar sağlayan kesim (%86.8) işverenler ve taşeron şirketlerdir. Aynı şekilde 2014 Hak-İş araştırmasına (HAK-İŞ, 2015) göre “Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmaları durumunda işten çıkartıldıkları fikrine katılır mısınız” sorusu; %81.7’si evet, %11.9’u hayır, %6.4’ü kararsız cevaplanmıştır. Bunun yanında taşeronlaşmanın işverenler tarafından önemli bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanıldığı belirtilerek, sendika üyesi olmak istemeyen taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğunun; işverenler tarafından uygulanan baskılar, yıldırma politikaları ve işten çıkartılma tehditleri gibi nedenlerden dolayı çekingen davrandıkları ortaya konulmuştur. İşçi-Der Aralık 2014 raporunda (İŞÇİ-DER, 2014) da benzer sorunlar dile getirilmiştir. Daha çok yıldırma, baskı, tehdit ve ayrımcılık şeklinde görülebilen bu sorunlar sendikalara üyelik aşamasında olabileceği gibi üye olduktan sonra gösterilen sendikal faaliyetlere bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir. Öte yandan Liman-İş sendikasının “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme” raporuna (LİMAN-İŞ, 2009) göre 41 farklı durum çalışanların sendika üyeliklerini engellemek amacıyla işveren tarafından baskı, yıldırma ve tehdit kapsamında gerçekleştirilmektedir.

3.2. Devlet Tarafı

Taşeronlaşmanın sendikal örgütlenme bağlamındaki etkileri işveren kaynaklı olabileceği gibi kimi zaman devlet kaynaklı da olabilmektedir. Endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir aktörü olan ve çoğu zaman düzenleyici rolü ile karşımıza çıkan devlet; kanunlarıyla taşeron ilişkilerin sınırlarını çizmekte ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarını belirlemektedir. Bunun yanında özellikle özelleştirme kapsamında hizmet alım ihaleleri ile bazı fonksiyonların taşeronla devredilmesinde devlet asıl işveren rolüyle de görülebilmektedir. Taşeronlaşma sürecinde düzenleyici taraf ya da asıl işveren taraf olabilen devlet; eksik olan yasal mevzuatı, neo-liberal politikaları, denetleme fonksiyonundaki yetersizlikleri, yandaş-ışbirlikçi anlayışları hatta örgütlenmeyi imkânsız kılan mevzuatı ile doğrudan ya da dolaylı olarak sendikalaşmayı olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Örneğin 2014 Hak-İş araştırmasına (HAK-İŞ, 2015) göre; Türkiye’de taşeron işçiliği konusundaki geçerli yasal mevzuat yeterli düzeyde uygulanmamaktadır (%67.9 Hayır). Aynı şekilde taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanamamalarının asıl sebebi yasal düzenlemelerdeki eksikliklerle (%84.8) açıklanmakta, yasal düzenlemeler uygulamada yok sayılmakta (%80.8) ve yasal düzenlemeler taşeron işçilerin sendikal haklarını

kullanmalarına engel olmaktadır (%77.8). Bu kapsamda devletten kaynaklanan sorunların temeli; yasal mevzuatın yetersizliği, denetim eksikliği, yeterli düzeyde yaptırımların uygulanmaması veya devlet alt işveren işbirliği gibi nedenlere açıklanmaktadır. Benzer şekilde Liman-iş raporuna (LİMAN-İŞ, 2009) göre; işverenler yıllardır hükümetlerden “üstü örtülü” destek almakta ve bu desteğin rahatlığı ile hareket etmekte, yasal mevzuatın ihlali söz konusu olduğunda işverenler, küçük maddi cezalar dışında bir yaptırımla karşılaşmayacaklarını düşünmekte, hükümetler tarafından özelleştirmelere ağırlık verilmekte, örgütlenme, toplu sözleşme ve grev haklarının önünü açacak yasal düzenlemelere yer verilmemektedir.

3.3. Sendika Tarafı

Taşeronlaşmanın işçi örgütlenmelerine etkileri sendika kanalıyla da gerçekleşebilmektedir. Bu kapsamda özellikle taşeron işletmelerin mikro ve küçük ölçekli işletme özelliklerine sahip olması büyük rol oynamaktadır. Buna göre küçük işyerleri sendikalar tarafından çoğunlukla; korku verici despotik bir mülkiyete dayanan, temelde demokratik olmayan ve çağdaş ilişkilere dayanmayan yapılar olarak değerlendirilmektedir. Böylece sendikalar küçük işletmeleri; örgütlemesi pahalı ve oldukça zor olarak değerlendirmekte çalışanlarını ise “kendi çıkarlarından habersiz ve disiplinsiz” hatta bazı yerlerde “köylü zihniyetine sahip” kişiler olarak görebilmektedir (Ekin, 1993, s.3). Bunun yanında sendikaların değişen üretim ve yönetim sistemleri karşısında tedirgin davranmaları ve değişen çalışan profiline uygun stratejiler geliştirememeleri (Akgeyik, 1995, s. 139-140) genelde “herkese uyan tek tip” yaklaşımını dikkate almaları (Croucher & Brewster, 2015), yasal statüdeki farklılıklardan (daimi, full-time, belirli süreli sözleşmeler, geçici işçiler, işsizler vb.) kaynaklanan “temsil krizi” (Yorgun, 2007, s. 30) de bu kapsamda değerlendirilmektedir

Yeni stratejiler geliştirememesi, aktif politikalar uygulama(ya)mama, taşeron işçilerle yeteri kadar ilgilenmeme, taşeron çalışma alanını sorunlu görüp aşırı maliyetli olarak değerlendirme, taşeron çalışanları yeteri kadar bilgilendirmeme gibi sebepler taşeron işçilerin örgütlenme sorunlarını yaygınlaştırmaktadır. Örneğin 2014 Hak-iş araştırmasına (HAK-İŞ, 2015) göre sendikaların taşeron işçilerin sorunlarına yeterince ilgi göstermedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı araştırmaya göre; sendikaları taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde daha aktif katkılar yapması gerektiği fikrine katılanların oranı %89.6’dır. Taşeron işçilerin sendikal haklarının kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılanların oranı ise %85.7’dir. Bu durum Türk Metal Sendikası 18. Kadın Kurultayı’nda dönemin Başbakanı tarafından yapılan açıklamalarda taşeronlaşmanın istihdam sağladığı ve bu yüzden sendikaların taşeronlaşmaya kayıtsız kaldıkları şeklinde ifade edilmiştir. Bu durum taşeronlaşmanın istihdam sağlama konusundaki olumlu etkileri açısından değerlendirilmiştir.

3.4. Çalışan Tarafı

Taşeron uygulamaları kapitalizmi egemen kılma ve sendikasız işçi sınıfı oluşturma politikaları için önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Bu süreçte öncelikle sendikalarda örgütlenmiş işçilerin baskılardan etkilendiği dolayısıyla sendikal ya da sınıfsal mücadelenin pasifize olduğu vurgulanmaktadır. Sendikaların içine düştükleri çaresizliği gören işçilerin ise örgütlenmenin bir işe yaramadığı gibi yanlış bir izlenime kapıldıkları bununla beraber sendika yönetiminin basiretsiz davrandığı belirtilmektedir. Diğer bir ifade ile sistem örgütlenbilir kesimleri parçalayarak güçsüzleştirmektedir. Sonuç olarak liberal kapitalizmin istediği “örgütsüz-sendikasız” işçi sınıfı taşeronluk ile daha kolay oluşmaktadır. Bu gelişme sermaye sınıfına, ücretten çalışma saatlerine kadar oldukça geniş bir alanda hareket serbestisi sağlamaktadır. Buna bağlı olarak oluşan sınıf; bireysel düzeyde içine düştüğü güçsüz duruma karşılık iyi örgütlenmiş bir sermaye sınıf ile karşılaştığında, sınıf mücadelesinden kaçarak güven içerisinde olacağını düşünmektedir (Bayat & Durusoy, 1996, s. 30-31).

Öte yandan sendikalaşmış işçilerin daha elverişsiz konumdaki işçileri suçlama eğiliminde olmaları, ırk ve cinsiyet ayrımını körüklemeleri, sendikalaşmış işçilerin daha elverişsiz konumdaki işçilere ulaşmayı pek istememeleri, onları farklı görmeleri ve onlarla aynı dili konuşmadıklarını düşünmeleri bu kapsamda değerlendirilen sorunlardan bazılarıdır (Bonacich & Gapasin, 2003, s. 19). Bu sorunların temelinde ise genel olarak geleneksel mavi yakalı ve beyaz yakalı parçalanmasının yanında entelektüel kapasite, nitelik ve eğitim düzeyi gibi yetkinliklerle çalışanların üst bir seviyede birbirlerine yakınlaşması dolayısıyla alt tabakadan kopmaları gösterilmektedir. Endüstriyel dönemin sınıfsal çelişkilerini zayıflatan bu durum sınıf bilincini bozan bir etkiye sahiptir (Belek, 2010, s. 155). İşsizlerle işi olanlar arasında, rekabetten korunan sektörlerde çalışanlarla, rekabete açık sektörlerde çalışanlar arasında, yeni ve uzmanlaşmış vasıflı olanlarla, vasıflı olmayan veya vasfı önem kaybedenler arasında, tam gün çalışanlarla, kısmi süreli veya sözleşmeli çalışanlar arasında çıkar farklılığından da kaynaklanabilen bu sorun (Yıldırım, 2008, s.204); sömürü oranını

azaltma amacıyla ve bunu ancak işçiler arasındaki rekabeti ortadan kaldırarak gerçekleştirebilecek olan sendikaları zora sokmaktadır (Akkaya, 2006, s. 206). Çalışan kaynaklı diğer sorunlar ise bireysel çıkarlara odaklanma, aidatların tam ve zamanında ödenmemesi, stres, gelecek korkusu, endişe, kaygı, verim düşüklüğü, moral bozukluğu, daha az bağlılık kayıtsızlık ve yabancılaşma olarak belirtilebilmektedir (Yorgun, 2007, s. 17). Sürekli işçilerin taşeron işçileri genellikle işlerini ellerinden alan ve daha kötü koşullarda çalışmayı isteyen başkaları olarak algılanmaları bunun yanında taşeron işçilerin sendikalaşmaya fazla ilgi duymamaları (ICEM, 2015) da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

4. ALT İŞVERENLİĞİN ÖRGÜTLENME SÜRECİNE ETKİLERİ

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak taşeronlaşmanın işçi örgütlenmelerine etkileri işveren kanalıyla olabileceği gibi devlet, sendika ve çalışan kanalıyla da gerçekleşebilmektedir. İşveren kanalıyla gerçekleşen etkiler genelde baskı uygulama, yıldırma, caydırma noktasında yoğunlaşırken devlet kanalıyla etkiler, genelde mevzuat temelli şekillenmektedir. Sendika kanalıyla gerçekleşen etkiler ise genelde taşeron işçilerden uzak durma ya da gerekli stratejiler geliştirmeme temeline oluşurken çalışan kaynaklı etkiler sendikalı olmama, sendikalaşmayı gerekli görmeme ve ayrımcılık konularının da yoğunlaşmaktadır (Şekil 1).

Sendikalı işçilere baskı, sendikalı olmama yönünde baskı şeklinde sendikasızlaştırma modeli olarak kullanma, örgütsüz işyerlerini tercih etme, doğrudan iletişim kurma, performansa dayalı ücretlendirme, iş ilişkilerini bireyselleştirme, sendika veya hükümetle iş birliği vb.		
	İŞVEREN	DEVLET
	SENDİKA	ÇALIŞAN
Taşeron işyerlerini veya taşeron işçileri örgütlemekten kaçınma, bu kesimleri sorunlu alan olarak görme, sorunlar karşısında geleneksel davranma, uygun stratejiler geliştirmeme, üyelere ya da üye olmak isteyenlere güven vermeme, liderlerin veya yöneticilerin istenen niteliklerde olmaması, işveren ya da hükümetle iş birliği vb.		Örgütlenmeyi önemsememe, yakından ilgilenmeme, bireysel çıkarlara odaklanma, diğer üyeler ya da çalışanlar tarafından dışlanma, çalışanlar ya da üyeler arasında yaşanan ayrımcılık (ırk, cinsiyet) sorunu vb.

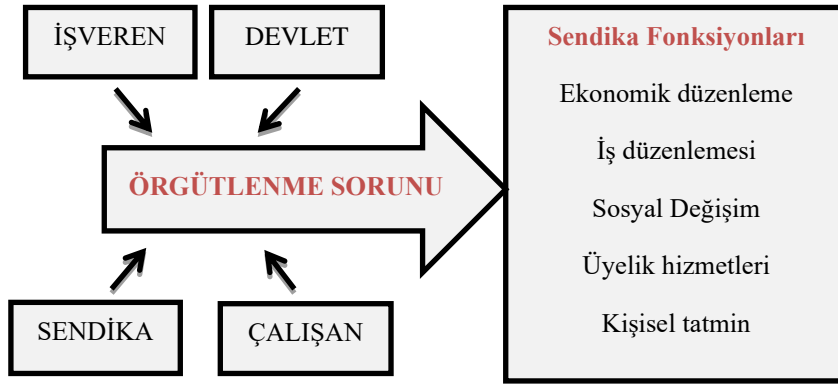
Şekil 1: Taşeronlaşmanın Sendikal Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Tarafların Rolü

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1'e göre taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri *nedenler* kapsamında işveren, devlet, sendika ve çalışan olmak üzere dört temel kaynaktan özetlenebilir. Buna bağlı olarak taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri *sonuçlar* kapsamında değerlendirilmekte; mevcut sendikalar bağlamında etkileri ve yeni örgütlenme stratejileri bağlamında etkileri olmak üzere iki ana başlık altında ele alınabilir.

4.1. Mevcut Sendikalar Bağlamında Etkileri

Dış değişkenler çerçevesinde şekillenen işveren, devlet, sendika ve çalışan kaynaklı etkiler öncelikle işçi sendikacılığının tarihsel süreç içerisinde örgütlü olduğu toplum, işveren temsilcileri ve devlet ile olan ilişkileri kapsamında benimsediği; ekonomik düzenleme, iş düzenlemesi, sosyal değişim, üyelik hizmetleri ve kişisel tatmin fonksiyonları (Selamoğlu, 2004, s. 40) üzerinde görülmektedir (Şekil 2).



Şekil 2: Taşeronlaşmanın Mevcut Sendikalar Bağlamında Etkileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gücünü temelde işverene bunun yanında hükümetlere hatta diğer örgütlenmelere karşı kullanabilen sendikalar; üyelerinin niceliği, niteliği, yaş ortalaması, cinsiyeti, vasıf düzeyi, faaliyet gösterdiği iş kolu, finansal kaynakları vb. faktörlerden etkilemektedir. Bu bağlamda taşeronlaşma sorunu ile karşı karşıya kalan sendikalar eğer belirtilen taraflara karşı güçlü değiller ya da güçlerini koruyamıyorlar ise diğer bir ifade ile bu sorunu çözebilecek stratejiler geliştiremiyorlar ise öncelikle güçleri zayıflamakta buna bağlı olarak da fonksiyonları etkisizleşmektedir.

Öte yandan taşeronlaşmanın mevcut sendikal yapılar üzerindeki etkileri; ülkelere, sektörler ve örgütlerin hiyerarşik yapılarına göre farklılık gösterebilmektedir. Bu durum daha çok sendikaların taşeronlaşma ile ilgili farklı bakış açılarına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Buna göre bazı sendikalar taşeronlaşmanın ilk yaygınlaşmaya başladığı dönemlerde “savunmacı” ve “karşıt duruş” sergilemişler ancak sonradan bu durumu işsizlikle mücadele kapsamında değerlendirerek, ulaştığı kapsam ve derinlik bakımından birçok sendikayı tedirgin edene dek kabul etmişlerdir (Jaletta & Poirier, 2013). Günümüzde ise birçok sendika artık taşeronlaşmanın bireysel ve toplu iş ilişkilerinde birçok soruna yol açtığı özellikle sendikaların pazarlık gücünü zayıflattığı konusunda hemfikir olduklarından konuyu daha dikkatli takip etmektedir (Luz & Ruiz, 2010). Başka bir sınıflamaya göre ise sendikal yaklaşımlar; geleneksel tutumunu değiştirmeyen ve değişimi gerekli görmeyen yaklaşım, meydana gelen değişimlere ayak uydurmaya çalışan yaklaşım, değişimi sendikalar için zararlı gören ancak sonuç itibarıyla müdahale eden yaklaşım, bu sürecin yararlı olduğunu ve avantajlar sunduğunu savunan yaklaşım şeklinde ifade edilmektedir (Atkinson & Gregory, 1986, s. 14-15). Taşeron konusuna karşı farklı stratejiler belirleyen sendikalar aynı şekilde taşeron çalışanların sendikal üyeliklerinde de farklı yaklaşımlarda bulunabilmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Sendikaların Taşeron İşçilere Karşı Tutumları

	Örgütlenmeme	Örgütlenme
Temsil Etmeme	Hariç Tutma	Dâhil Etme
Temsil Etme	Vekâlet Etme	Birleşme

Kaynak: (Yun, 2001, s. 171)

Tablo 1'e göre sendikaların taşeron işçileri hariç tutma fonksiyonunda değerlendirmesi sonucunda, örgütlenme ve temsiliyet büyük özen gerektirmektedir. Vekâlet etme tutumlarında sendikalar üyeliğe uzaktadırlar ancak taşeron işçilerin çıkarları ile uzaktan ilgilenilmektedirler. Dâhil etme tutumlarında sendikalar; taşeron işçileri üyeleri gibi görmekteler aynı zamanda üyelikleri için faaliyette bulunmaktadır. Birleşme tutumlarında sendikalar taşeron işçileri üyeleri yapmaktalar, örgütlenme ve temsiliyet sağlanmaktadır. Bunun yanında vekâlet etme ve dâhil etme fonksiyonları da devam etmektedir (Yun, 2001, s. 171-172). Sendikaların taşeron işçilere karşı olan bu tutumları aslında onların bu kapsamda atipik çalışanlar için yeni temsil modellerine istekli olup olmadıkları hakkında da fikir vermektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Atipik İşçilerin Sendikal Temsiliyeti

		Yeni Temsil Modellerine İstekli	
		Düşük	Yüksek
Değişen İşçi Çıkarlarında Farkındalık	Düşük	Kayıtsız	Koruma fonksiyonunu taklitçi genişletmeye çalışan
	Yüksek	Karşı Koyan/Zıt	-Korumada uzmanlaşan -Temsiliyetini yeniden yapılandıran

Kaynak: Ida Regalia'dan Aktaran (Serrano, 2014, s. 181)

Tablo 2'ye göre örneğin değişen işçi çıkarlarında farkındalığı düşük olan bir sendikanın; yeni temsil modelleri isteği de düşük ise bu duruma “kayıtsız” kalmaktadır. Değişen işçi çıkarlarında farkındalık düşük ancak yeni temsil modellerine istekli ise; yeni strateji geliştirmeden “taklitçi” hareket etmektedirler. Öte yandan değişen işçi çıkarlarında farkındalığı yüksek olan bir sendika; yeni temsil modellerine isteği düşük ise “karşı koyma” stratejisi belirlemekte, aynı durumda yeni temsil modellerine isteği de yüksek ise korumada uzmanlaşmakta ve temsiliyetini yeniden yapılandırmaktadır. Dar çerçevede sendikaların güç yapısına göre, geniş çerçevede ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösteren bu durum; taşeronlaşmanın ilk yaygınlaşmaya başladığı dönemlerde belirsiz politikalar çerçevesinde şekillenirken taşeronlaşma sonuçlarının net olarak görülmeye başlamasıyla birlikte yürütülen politikalar netleşmiştir.

Bu kapsamda faaliyet gösteren sendikalar şu şekilde örneklendirilebilir (IndusriALL Global Union , 2012). *Güney Afrika* sendikası NUMSA 2010 yılı sonunda, işçi sınırlarının aşamalı olarak devre dışı bırakılması ve sonunda sektörde tümüyle yasaklanması konusunda Oto Lastiği İşverenleri Federasyonu ve Otomobil İşverenleri Federasyonu ile anlaşmaya varmıştır. 2011 yılında ise NUMSA, metal işverenlerinin ana örgütü olan Güney Afrika Çelik ve Mühendislik Federasyonu ile anlaşmaya vararak, işçilerin işçi sınırları eliyle 4 aydan fazla istihdam edilemeyeceği ve süre bitince de işçinin sürekli statüye geçirilmesi konusunda anlaşmıştır. *Arjantin'de* ise AOMA, çimento sektörüyle ilgili olarak Ulusal Çerçeve Sözleşmesi imzalanmış ve esas olarak aynı işi yapan tüm işçilerin ücret, sosyal haklar ve istihdam statülerine bakılmaksızın eşitlenmesi öngörülmüştür. Aynı şekilde petrol ve gaz sektöründe FASPYGP sendikasının yaptığı anlaşmaya göre işin %60'ı taşeronla verilmiş olsa bile bütün işçiler eşit değerdeki işler için aynı ücret ve sosyal hakları alacaklardır. Ancak kullanıcı işletmelerle taşeron işçiliği konusunda her zaman toplu pazarlık mümkün olmayacaktır. *Avustralya'da* ise sendikalar, iş yasasında taşeron işçiliğinin ve işin taşeronla verilmesinin denetlenmesine olanak sağlayacak bir reform yapılmasını talep etmiş, *Hollanda'da* FNV iş güvencesinden ziyade, taşeron işçilerine daha iyi ücret, emekli hakları ve eğitim olanakları sağlamaya ağırlık vermiştir. *Almanya'da* ise taşeron işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ağırlık veren IG-Metall; geçici işçilerden 38.000 yeni üye kazanmış, Mayıs 2012'de bir anlaşma ile işletme konseylerinin taşeron işçi kullanımına itiraz etmiş ve güçlü sendikaların olduğu bölgelere ağırlık vermiştir.

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak *Güney Afrika*, *Arjantin*, *Avustralya* ve *Hollanda* da faaliyet gösteren sendikaların taşeronlaşmaya karşı daha çok iş güvencesi ve ücret sorunlarına odaklandıkları görülmektedir. Aynı zamanda çalışma koşulları, emeklilik hakları ve eğitim olanakları gibi diğer bireysel hak ve alacaklar da göz önüne alınmaktadır. *Almanya'da* ise farklı olarak çalışma koşullarının geliştirilmesine öncelik verilmiş aynı zamanda üye tabanının geliştirilmesi yönünde önemli adımlar atılmıştır. Bu durum taşeronlaşma ve diğer güvencesiz çalışanlar için örnek oluşturmaktadır. Daha çok sendikaların taşeron işçiler ve diğer güvencesiz çalışanların temsiliyetinde önemli bir güce sahip olması durumunda ortaya çıkabilecek bu tür stratejiler sendikacılığın nispeten güçlü olduğu ülkelerde daha belirgin görülmektedir. Diğer bir ifade ile bu durum daha çok değişen işçi çıkarlarında farkındalığı yüksek yani korumada uzmanlaşan ve temsiliyetini yeniden yapılandıran sendikalarda ve yeni temsil modellerine istekli sendikalarda daha net görülmektedir. Öte yandan daha önce de belirtildiği gibi taşeron işçilerin örgütlenme sorunu yaşadığı ülkelerde diğer bir ifade ile taşeronlaşma konusunda nispeten zayıf kalan *Pakistan*, *Meksika*, *Malezya*, *Bangladeş* ve *Tayland* gibi ülkelerde sendikalar taşeronlaşma sürecinde daha çok değişen işçi çıkarlarında farkındalığı düşük, temsil modellerine istekliliği düşük ya da koruma fonksiyonunu taklitçi genişletmeye çalışan özellikler göstermektedir. Buna göre genelde atipik çalışma türleri özelde taşeronlaşma sorunu ile karşı karşıya kalan bir sendika eğer karar alma sürecinde işveren, devlet ya da diğer kurumları etkileyen ve gücünü koruyan sendikalar sınıfında ise yeni stratejiler geliştirebilmekte tam tersi tarafta ise etkisiz kalabilmektedir. Bu durumun başka bir sonucu da üyeler tarafından geliştirilmeye çalışılan yeni stratejilerdir. Daha çok sendikaların etkisiz olduğu ya da öyle düşünüldüğü ülkelerde, sektörlerde, işkollarında ya da kurumlarda işçiler, özellikle sendikalardan bekledikleri hizmeti alamadıklarını veya sendikaların zayıf olduğunu düşündükleri durumlarda farklı çözüm yollarına başvurarak; devletle ya da işverenle direkt iletişime geçme gibi farklı stratejileri deneyebilmektedirler.

4.2.Yeni Örgütlenme Stratejileri Bağlamında Etkileri

Taşeron işçiliğinin oldukça yaygın olduğu Asya ülkelerinde örgütlenme sorununa karşı mevcut sendikalar ve sendika dışı örgütlenmeler yeni stratejiler geliştirmişlerdir. Buna göre; 2001 yılında *Endonezya'da* FSPMI (*Endonezya Metal İşçileri Federasyonu*) ve SBSI (*Endonezya Müreffeh İşçiler Birliği*) işbirliği ile Batam bölgesinde binlerce standart dışı çalışan organize etmişlerdir. 2012 yılında FSPMI ile KSPI (*Tüm Endonezya İşçileri Konfederasyonu*) düşük ücretleri yükseltme, istihdamda dış kaynak kullanımını azaltma, iş güvencesi sağlama faaliyetlerinde bulunmuşlardır. *Malezya'da* UNI-MLC (*Malezya İşçi Merkezi Uluslararası Ağı*)

standart dışı işçiler için kurduğu alt komite aracılığıyla 450 işçinin problemleri ile ilgilenmiştir. Filipinler’de NUBE (Banka İşçileri Ulusal Birliği); ALU-TUCP (Birleşik Filipinler İşçi Kongresi-İşçi Birliği), FFW (Bağımsız Çalışanlar Federasyonu), NATU (Sendikalar Ulusal Birliği) ile işbirliği yapmıştır. 2006 yılında Singapur’da NTUC (Ulusal Sendikalar Kongresi); UCCW’yi (Sözleşmeli ve Geçici İşçiler Birimi) kurmuş, 2012 yılında TCC’yi (Temizlik İşçileri İçin Üçlü Yapı) başlatmıştır. TCC, UCCW-NTUC temizlik endüstrisinde çalışanlar için PWM’yi (Sürdürülebilir Ücret Modeli) kabul etmiştir. Vietnam’da VGCL (Vietnam Genel İşçi Konfederasyonu) standart dışı çalışanların sendikalaşması için girişimlerde bulunmuş ancak daha önce bahsedilen sebeplerden dolayı işçilerin ilgisizlikleri ile karşılaşmıştır (Serrano, 2014, s. 181-183).

Öte yandan *Tayland’da* Ford ve Mazda şirketlerinde çalışan taşeron işçiler “Oto Taşeron İşçiler Birliği’ni” kurmuşlardır. Aynı şekilde “Tayland İşçi Dayanışma Komitesi” ve bir CILG (Taylan Endüstri İşçileri Konfederasyonu) üyesi olan TEAM (Oto ve Metal İşçileri) gibi kurumlar; zamanlarını, enerjilerini ve kaynaklarını taşeron işçilerin “düzgün iş” özelliklerinde bir işe sahip olmaları için harcamışlardır (Latter, 2013). *Güney Kore’de* ise taşeron işçilerin örgütlenmesinde, taşeron şirket yöneticilerinin acımasız tutumları önemli bir yer tutmaktadır. İlk olarak Mayıs-2003 Hyundai Motor’da taşeron işçi sayısının en fazla arttığı dönemde bazı taşeron işçi aktivistler, taşeron işçileri örgütlemeye başlamış ve 150 kişiden oluşan “Taşeron İşçiler Komitesini” kurmuşlardır. Sendika özelliği taşımayan bu örgütlenme türü, taşeron işçileri sendikal konularda bilgilendirme ve üyelik konusunda cesaretlendirme fonksiyonlarını yürütmüştür. Sonraki dönemde komite; Hyundai Motor Güvencesiz İşçiler Sendikası’na dönüşmüş ve 2005’te üye sayısını 2000’e yükseltmiştir. Benzer bir gelişme de Kia motor için geçerlidir. 2003 yılında kurulan “İşçi Mücadele Komitesi” 2005 yılında Kia Motor Güvencesiz İşçi Sendikası’na dönüşmüştür. Özellikle Güney Kore’de taşeron işçilerin sendika dışı örgütlenmesi şeklinde görülen komiteler yoluyla organize olmalarında; aynı dönemde standart işçilerin üye olduğu sendikaların pasifliği ve standart işçilerin taşeron işçiler ile değiştirilmesi konusunun önemli bir yeri vardır. Bu gelişmeler başlangıçta taşeron işçilerdeki örgütlenme cesaretini kırmış ve sendikaların üye sayılarında önemli düşümlere yol açmıştır. Bu tür örgütlenmelerin bir diğer özelliğini ise taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurma çabaları oluşturmaktadır (Yun, 2001, s. 164-267).

Taşeron işçiliğin oldukça yaygın olduğu Asya ülkelerinde yeni stratejiler; mevcut sendikaların geliştirmiş olduğu yeni politikalar, kampanyalar, modeller şeklinde olabildiği gibi sendikaların zayıf kaldığı ya da öyle düşünüldüğü yerlerde sendika dışı geliştirilen örgütlenme, dayanışma ve yardımlaşma komiteleri şeklinde görülmüştür. Geliştirilen yeni stratejilerde taşeron işçilerin bireysel ve toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunların türü önemli rol oynamaktadır. Öte yandan Afrika bölgesinde de benzer yapılanmalar görülmektedir. Bu konuda en başarılı ülke olarak *Güney Afrika* görülebilir. Çünkü 90’lı yıllar ve 2000’li yılların başında önemli derecede artan enformel ekonomi ve standart dışı çalışma, birçok Afrika ülkesinin aksine Güney Afrika’da iyi örgütlenmiş sendikaların temelini oluşturmuştur.

Ülkede baskın ve güçlü bir hareket olan COSATU’nun (Güney Afrika Sendikalar Kongresi) 2000’li yılların başında enformel ve standart dışı çalışanların örgütlenmesi konusunda strateji belirlemesi bu konuda oldukça etkili olmuştur. Öte yandan genelde bütün sektörlerde yaygın olarak (en fazla inşaat ve maden sektöründe) görülen taşeron işçilik, çok sayıda ırksal tabana dayalı sendikanın faaliyet göstermesine yol açmıştır. Örneğin; Yapı ve İnşaat İşçileri Sendikası, Güney Afrika Yapı-Ağaç İşleri ve Birleşik İşçiler Sendikası ve Maden İşçileri Ulusal Birliği gibi sendikalar bunlardan bazılarıdır. Ancak bu sendikalar, taşeron işçileri yeteri kadar temsil edememe sorunu ile karşılaşmakta ve bu konuda eleştirilmektedir. Bunun yanında AUBTWSA (Güney Afrika Yapı ve Ticaret İşçileri Birliği) gibi başarılı sendikaların olduğu da belirtilmektedir. Aynı şekilde yaklaşık on yıl önce Cape Town merkezli bir sivil toplum örgütü olan “İşgücü Araştırma Servisi” inşaat işçilerini de kapsayan standart dışı çalışan işçilere düzgün iş sağlama ve örgütlenmeyi arttırma amaçlı “adil oyun-adil oyna” projesini geliştirmiştir (ETUC, 2015).

Bu proje, ulusal ve uluslararası faaliyet gösteren farklı sivil toplum örgütleri tarafından da desteklenmiştir. Örneğin; NUM (Maden İşçileri Ulusal Birliği), BCAWU (Yapı ve İnşaat İşçileri Birliği), GUF’a (Global Sendika Federasyonu) bağlı SABAWO (Güney Afrika Yapı İşçileri Organizasyonu), BWI (Uluslararası Yapı İşçileri), İsviçre sendikası UNIA, İsveç sendikası BYGNNADS (İsveç Yapı İşçileri Birliği) gibi örgütler bahsedilen proje içinde yer almışlar aynı zamanda enformel veya standart dışı çalışan işçilerin örgütlenmesine öncülük etmişlerdir. Öte yandan tüm işçiler ve çalışma grupları arasında birliği teşvik etmek ve dayanışmayı arttırmak amacıyla SATAWU (Güney Afrika Nakliye İşçileri Birliği); ırk, kabile, cinsiyet, yabancı, sınıf her türlü ayrımcılığı reddetmiş, enformel ve standart dışı çalışanların örgütlenmesine önem vermiştir. Aynı şekilde SACTWU (Güney Afrika Giyim ve Tekstil İşçileri Birliği); küçük işyerlerinde

çalışanlar, enformel sektörde çalışanlar ve endüstriyel ev çalışanlarına (fason üretim gibi) odaklanmıştır (Schurman & Eaton, 2013, s. 15-22). Taşeron işçileri kapsayan önemli bir örgüt de SACCAWU'dur (Güney Afrika Giyim ve Tekstil İşçileri Birliği). Daha çok ticari (toptancılık, perakendecilik, dağıtım), yemek, turizm, otel, finans (banka, sigorta) sektörlerinde mikro, küçük ve orta ölçekli örgütlenmenin zayıf olduğu sektörlerde faaliyet gösteren COSATU üyesi bu sendika, daha çok Güney Afrika'da yaygın olan "işçi simsarlığına" karşı faaliyetlerde bulunmuştur. Çok farklı şekillerde ifade edilebilen işçi simsarlığını şirketler, düşük vasıflı geçici çalışanlar temin etmek için kullanmaktadırlar. Bu kapsamda SACCAWU 2009 yılında; NEDLAC (Ulusal Ekonomik Kalkınma ve İşçi Konseyi), NACTU (Tüccar Birlikleri Ulusal Konseyi ve FEDUSA (Güney Afrika Demokratik Sendikalar Federasyonu) ile kurumsal işbirliğine yönelmiştir. 2012 yılında Cape Town, Durban ve Johannesburg'da otel ve yemek çalışanlarına odaklanmış ve faaliyetlerde bulunmuştur. Bu süreçte en fazla; vardiya, esnek süreler, işçiler arası rekabet, demografik çeşitlilik, ayırım algısı, yetersiz sendikal algı, iş yerlerinde sendikasızlaştırma baskıları, düşmanca tavır, sendikalardan ayrılanlara ödül gibi farklı sebeplerden dolayı sorun yaşayan SACCAWU; platformlar, self-organizasyonlar ile sektörel, ulusal ve bölgesel aktivistler koordinasyonuna ağırlık vermiştir. Bu kapsamda CCMA (Uzlaşma, Arabuluculuk ve Hakem Komisyonu) ve OCCBU (Organizasyon, Kampanya ve Toplu Pazarlık Birimi) gibi yapılanmalarla işbirliğine girilmiştir (Ryklief, 2013, s. 101-128).

Öte yandan *Hindistan'da* taşeron işçileri örgütleyen Chhattisgarh Maden İşçileri Sendikası (CMSS) taşeron işçilerin merkez sendikalara başkaldırısı sonucunda kurulmuş ve Verdiği mücadeleler ile üyelerinin ücretlerinde yapılan kesintileri engellemiş, günlük ücret düzeylerinin yükselmesini, çalışma sürelerinin kısaltılmasını ve ikramiye alınmasını sağlamıştır (Selçuk, 2002, s. 90). Öte yandan 1990'lı yıllardan sonra Gana'da ekonomik gelişmenin anahtarı olarak görülen ve bu kapsamda yapılan ekonomik reformlar, enformel ve esnek işgücü piyasalarını önemli derecede arttırmıştır. Bütün bu değişimlere karşılık sendikalar; "Enformel İşçi Dernekleri" ile birleşme kararı almışlar ve bu durumu temel politika olarak benimsemişlerdir. Bu kapsamda üyelerinin büyük çoğunluğu kısa dönemli ticari anlaşmalar kapsamında ve kiralık işçi statüsünde çalışan şoförlerden oluşan GPRTU (Gana Özel Karayolu Taşımacıları Birliği); enformel sektörde çalışan işçilerin örgütlenmesine odaklanarak güçlü örgütlenmenin bu noktadan başlaması gerektiğini savunmuştur. Buna göre kamu otoritelerine ulaşma, gerekli izinlerin alınması, fon oluşturma, gerekli araç-gereç temininde kredi sağlama gibi çeşitli fonksiyonlar üstlenen sendika en fazla sosyal koruma sağlama konusunda problem yaşamıştır. Benzer bir diğer örgütlenme ise TWU'dur (Timberland Ağaç İşçileri Birliği). TWU'nun bu kapsamda fonksiyonları daha çok alan konularında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verme, üyelerine hukuksal destek sağlama şeklinde olmuştur (Schurman & Eaton, 2013). Öte yandan Kamboçya'da 1997 yılında kabul edilen iş hukuku; bahsedilen bazı sorunların çözülmesinde ve çalışma hayatının yasal zemine çekilmesinde yetersiz kalmıştır. Çalışma şartları, işveren sorumlulukları, çalışma saatleri ve ücret düzeyleri gibi birçok konuyu içeren kanun, formel sektörde çalışan işçilerin sadece küçük bir bölümünü kapsamaktadır. Sendikalaşacak işçilerin formel sektörde kanunda belirtilen tanımlara uyması gerektiğinden, bu durum çoğu zaman sendikaların örgütlenme fonksiyonunu güçleştirmektedir. Enformel sektörde ve kanunda belirtilen tanımlara uymayan işçiler ise ancak derneklere üye olabilmektedirler. Dernekler ise daha çok sendika vasfı taşımayan, toplu pazarlık fonksiyonunu kullanamayan, çalışma bakanlığı yerine işçileri bakanlığı tarafından tanımlanan örgütlenmeleri ifade etmektedir. Bu kapsamda faaliyet gösteren derneklerin daha çok; sendikaları destekleyen, işçileri ilgili konularda eğiten, işçilerin formel sektörde kanunda belirtilen tanımlara uygun hale gelmelerini sağlayan fonksiyonları bulunmaktadır. Öte yandan mevcut sendikalar da bu konuda etkin politikalar üretmeye başlamışlardır.

Bu kapsamda örneğin CFSWF (Kamboçya Yemek Hizmeti İşçileri Federasyonu), özel bir bira markasında kiralık çalışan kadın işçiler için kampanyalar başlatmış ve birçok enformel çalışan kadının formel olarak tanımlanmasını dolayısıyla iş kanunu kapsamına girmesini sağlamıştır. Öte yandan siyasi partilere yakın sendikaların yanında bağımsız hareket eden CLC (Kamboçya Çalışma Konfederasyonu); CFSWF, C.CAWDU (Kamboçyalı Konfeksiyon İşçileri Demokratik Birliği Koalisyonu), CTSWF (Kamboçya Turizm ve Hizmet Çalışanları Konfederasyonu), IDEA (Kayıt Dışı Ekonomik Birliğin Bağımsız Demokrasisi), CICA (Kamboçya Bağımsız Devlet Memurları Derneği), FAPD (Barış ve Kalkınma için Çiftçiler Derneği), BWTUC (Kamboçya İnşaat ve Ağaç İşçileri Sendikaları Konfederasyonu), gibi örgütlenmeler ile birlikte hareket etmiştir. Daha çok dernekler ve federasyonlar şeklinde faaliyet gösteren bu yapılanmalar, farklı sektörlerde örgütlenmeyi yapılandıran ve yönlendiren fonksiyonlar üstlenmektedirler (Evans, 2013). 2010 yılı itibarıyla bu kapsamda faaliyet gösteren 43 sendika federasyonu ve 12 dernek bulunmaktadır. Sendika federasyonları en fazla (37 tane) tekstil sektöründe faaliyet göstermektedir. Diğerleri ise inşaat, turizm ve yemek sektörlerinde faaliyet göstermektedir (Nuon & Serrano, 2010, s. 72-73). Tunus'ta ise 1970'lerde başlayan ekonomik liberalizasyon özellikle kamuda çalışan taşeron işçilerin sayısını önemli derecede

arttırmıştır. Daha çok güvenlik ve temizlik sektörlerinde yaygın olarak istihdam edilen taşeron işçiler, genelde örgütlenmeden kaçma eğiliminde olmuş sosyal koruma ve iş güvencesi gibi temel haklarını dahi elde edememişlerdir. Ancak UGTT (Tunus Genel İşçi Sendikası) bu kapsamda ilk olarak 1990'ların başında sosyal adalet ve refahı artırma girişimlerinde bulunmuştur. Bu kapsamda 1999 kongresinde taşeronlaşmayı bitirme kararı almış, grevlere destek vermiş, AFL-CIO'nun (Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi) desteğini almış, İngiliz parlamentosunun dayanışma desteği almış, açlık grevleri düzenlemiş ve bu kapsamda hükümet ile yakın diyaloga girmiş, işyerlerinde oturma eylemleri düzenlemiş, farklı sendikalarda faaliyet gösteren sendikalara öncülük etmiş, farkındalık seminerleri düzenlemiş, sık sık medya açıklamaları yapmış ve taşeron işçilerin sorunlarını her fırsatta dile getirmiştir. 2011 yılına kadar başarılı adımlar atan UGTT bu süreçte; FGPS (Meslek ve Hizmet Genel Federasyonu) ile işbirliği yapmış aynı zamanda kendisine bağlı Ulusal Kadınlar Komitesi (National Women' Comitte) gibi alt yapılanmaları aktif bir şekilde devreye sokmuştur. Bunun yanında UNI-Global Union da desteğini almıştır. Hatta bu süreçte en fazla takdir toplayan olay UGTT lideri Monji-Abderrahim'in öncülük ettiği 2000-2002 döneminde yapmış olduğu açlık grevi ve sonucunda da hükümet ile taşeron işçiliğin azaltılması için anlaşılmasıdır. Bu konuda başarılı politikalar sürdüren UGTT öncülüğünde hükümet ile 22 Nisan 2011 yılında kamuda taşeronluğu kaldıran (30 binden fazla taşeron işçiyi ilgilendiren) kanun imzalanmıştır. Öte yandan UGTT kamuda taşeron işçiliği sona erdirmek için gerçekleştirdiği faaliyetlerini, devrimden sonra özel sektör taşeron işçileri için de sürdürmüştür. Ancak bu durum özel sektörde faaliyet gösteren işverenleri kısa dönemli iş sözleşmelerine yönlendirmiştir. Kısa dönemli iş sözleşmeleri ile önemli derecede farklılaşan taşeron ilişkiler karşısında UGTT, UTICA (Tunus Sanayi ve Ticaret Birliği) ile sosyal diyalog kapsamında görüşmelere başlamıştır. Özellikle UGTT'nin hükümet nezdinde UTICA'ya göre daha aktif ve güçlü olması, UGTT'yi bu konuda daha da cesaretlendirmiştir (King, 2013).

Öte yandan Amerika kıtasında *ABD-Los Angeles'ta* LAUSD (Los Angeles Birleşik Bölgesi), LABPW (Los Angeles Bayındırlık Kurulu), WPVs (İşçi Koruma Gönüllüleri), JET (Temizlikçileri Destekleme Ekibi) gibi sivil toplum örgütleri ön plana çıkmaktadır. LAUSD ve LABPW işbirliği düşük ücret düzeyleri ve göçmen işçi sorununa karşı programlar geliştirmiştir. Aynı zamanda bu işbirliği WPVs ve JET ile güçlendirilmiş ve kapsamı genişletilmiştir (Hawkins, 2013, s. 99). Bu kapsamda bir diğer önemli hareket ise J4J modelidir. Temizlik İşçileri İçin Adalet olarak da ifade edilebilen bu model SEIU (Uluslararası Hizmet Çalışanları Sendikası) 2. Şube tarafından güvencesiz işçileri örgütlemek amacıyla başlatılmıştır. Özellikle Kanada'da taşeron temizlik işçileri için başlatılan bu model ABD'de de uygulanmaktadır. Modelin sebebini ise Kanada'da kademeli olarak düşen sendikalaşma oranları ve artan güvencesiz işçi sayıları oluşturmaktadır. Öte yandan modelin ortaya çıkmasında 1996'dan beri Kanada'da artış gösteren geçici göç politikaları ve misafir işçi programları ile 2006 yılında piyasaya hükmeden temizlik şirketlerinin artması önemli bir yer tutmaktadır. SEIU tarafından yürütülen J4J modeli bu kapsamda; temizlik işçilerini örgütlemek, çalışma standartlarını yükseltmek, geçici istihdam ve güvencesiz işlerin standartlarını yükseltmek gibi misyonlar üstlenmektedir. Buna göre SEIU'nun J4J modeli ABD'de altı eylem aşaması üzerine kurulmuştur. Bunlar şu şekilde özetlenmektedir: Bir şehirdeki temizlik endüstrisinin boyutlarını belirlemek ve anlamak, sendikaları tanımları adına şirketlere baskı kurmak ve bunu yaparken de işçileri, siyasetçileri ve sivil toplum taraflarını harekete geçirmek, şehirdeki işçi haklarını ve imtiyazlarını geliştirecek ve güçlendirecek girişimlerde bulunmak, şirketlerin sendikasızlaştırma eylemlerine karşı çıkmak ve şirketlerde sendikalaşacak eylemlerde bulunmak, şehirlerde ücretleri ve standartları yükselten pazarlıklara katılmak, mülk sahipleri ve yöneticilerle bağlantı kurarak sorumlu sözleşmeleri faydalı hale getirmek (Bhullar, 2011).

Aynı şekilde *Arjantin'de* son otuz yılda enformel sektörün yanında standart dışı çalışma türleri önemli derecede artmış ve bu dönemde sendikalar daha çok atipik çalışanlara odaklanmış ve farklı politikalar üretmişlerdir. Bu kapsamda FIWF (Gıda Sanayi İşçileri Federasyonu) üç gruba ayrılarak faaliyet göstermiştir. Birinci grup; Buones Aires kanadını, ikinci grup; 1 Mayıs Birleşimi (Agrupation 1° de Mayo) hareketi üçüncü grup ise; örgütlenme aktivistleri öncülüğünde çoğunluğunun çevre işçiler olduğu K-Foods standart dışı çalışanları örneğindeki gibi "tabandan örgütlenme kampanyaları" (grass roots campaign) ile ilgilenmiştir. FIWF'in bu yapılanması hem çekirdek hem çevre işçiler arasındaki dayanışmayı artırarak, özellikle çevre çalışanlarına önemli kazanımlar sağlamıştır (Schurman & Eaton, 2013, s. 11-12). Benzer şekilde *Kolombiya'da* 1993 yılında uygulanan özelleşme politikaları, istihdamda esnekleşmesinin önünü açmıştır. Önceleri nispeten daha iyi koruma sağlayan örgütlenmiş sendikalar; bu gelişmeden sonra artmaya başlayan standart dışı iş sözleşmeleri, yaygınlaşan enformel sektör, iş gücü kiralama, işten atma sorunları ile boğulma sürecine girmiştir. Kurumsal olarak CUT (Üniter İşçi Konfederasyonu), CGT (Genel İşçi Konfederasyonu) ve CTC (Kolombiyalı İşçiler Konfederasyonu) olmak üzere üç konfederasyon faaliyet gösterdiği Kolombiya'da sendikaların faaliyet alanlarının oldukça kısıtlı olduğu bilinmektedir. Bu durumun

oluşmasında olağan sebeplerin yanında sendikacıların öldürülmesi gibi olağanüstü sebepler etkili olmaktadır. Bunun yanında CTA'ların (Birleşik İş Kooperatifleri) yani birleşik iş kooperatiflerinin etki alanlarının artması ve ABD ile imzalanan FTA (Serbest Ticaret Anlaşması) serbest ticaret anlaşması örgütlenmeleri olumsuz yönde etkilemiştir. Bu gelişmeler Kolombiya sendikacıları ve aktivistleri ile ABD'li meslektaşları arasındaki ilişkileri olumlu yönde etkilemiş ve TAN (Uluslararası Hareket Ağı) kapsamında işbirlikleri gerçekleştirilmiştir (Ör: WOLA-Amerika Kıtası İnsan Hakları Savunusu ile). Bu hareket daha çok sendikasıvil toplum baskısı özelliği taşımakla birlikte siyasi lobi faaliyetleri içermektedir (Hawkins, 2013, s. 55-100).

Taşeronlaşmaya karşı bir diğer örgütlenme örneğine *Şili'de* El Teniente CODELCO'da (Ulusal Bakır Şirketi) çalışan taşeron maden işçilerinde rastlanmaktadır. Özellikle 2006'da Şili'de taşeronlaşmanın hukuksal yapısındaki değişikliklerin; neoliberal özellikler taşıması, esnek çalışma şekillerini ön plana çıkarması, işçi haklarını kısıtlaması ve çekirdek işgücünün lehine özellikler taşıması örgütlenmenin temel sebepleri olarak görülmektedir. Öte yandan CODELCO'nun 1990'lardan sonra hızla büyümesinde taşeron işçiliğin artmasının büyük rolü olduğu savunulmaktadır. Buna göre 1989'da 1.371 olan taşeron işçi sayısı 2006'da 24.028'e yükselmiştir. Aynı şekilde 1990'da 25.674 olan asıl işveren işçisi, 2006'da 17.936'ya düşürülmüştür. Bu kapsamda CNTCC (Ulusal Bakır Taşeron İşçileri Konfederasyonu), CTC (Bakır İşçileri Konfederasyonu), CUT (Birleşik İşçiler Konfederasyonu) gibi örgütlenmeler daha çok taşeronlaşmaya karşı radikal tavır alan örgütlenmeler olarak gösterilmektedir. Taşeron işçilerin diğer işçilere göre düşük ücretler alması, toplu pazarlık haklarını kullanamamaları, çalışma şartlarının olumsuzluğu, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeterli önemin verilmemesi, tazminat haklarının elde edilememesi gibi sorunlar bu örgütlenmelerde sıkça dile getirilmektedir. Bu kuruluşlardan özellikle CTC taşeron işçilerin grevlerinin düzenlenmesi konusunda başarılar sağlamıştır. Bir sonraki amaçlarının ise hukuksal düzenlemelerin taşeron işçilerin lehine düzenlenmesi konusunda hükümete baskı kurmak olduğu da dile getirilmektedir (Rashin, 2014).

Öte yandan Avrupa bölgesinde taşeronlaşmaya karşı geliştirilen alternatif hareketlerden biri 2001 yılında TELCO (Doğu Londra Toplulukları Örgütü) tarafından yürürlüğe konulan "Londra Yaşanabilir Ücret Kampanyasıdır (London Living Wage Campaign)". Başlatılan bu hareket, Londra'da çalışan taşeron işçilerin daha çok nerelerde istihdam edildiği, çalışma koşullarının ne olduğu, yaşanabilir ücret düzeyinden çok daha az ücret aldıkları gibi problemleri ortaya koyma amacıyla kurulmuştur. Bunun yanında taşeron işçilerin birçoğunun göçmen işçi özelliği taşıması da başka bir problem olarak dile getirilmektedir. Taşeron işçilerin temizlik, güvenlik, yemek gibi yardımcı iş niteliği taşıyan işlerde yaygın olduğu ve en fazla Çok Uluslu Şirketlerde (ÇUŞ) istihdam edildiği de belirtilmektedir. Öte yandan başlatılan bu hareket, özellikle farklı işyerlerinde çalışan taşeron işçiler arasındaki bağlantıyı kurmak, sivil toplum örgütlerinin faaliyet alanlarını genişletmek, taşeron işçilerin "ücret" sorunlarını dile getirmek ve sendikal boşluğu doldurmak için toplumsal bilinç oluşturmak gibi önemli görevleri üstlenmektedir (Wills, 2009, s. 441). Britanya'da ise taşeron işçilerin tahmini sayısı 2008'de 270.000 ile 1,4 milyon arasında değişmektedir. Çek Cumhuriyeti'nde taşeron firmalar her yıl ilgili bakanlığa veri bildirimini yapmak zorundadır, aksi takdirde para cezası söz konusudur. Buna rağmen tüm taşeron firmaların ancak üçte biri bildirimde bulunmaktadır. Bu kuralın uygulanmamasının nedenlerinden biri olarak, çok sayıda aracı firma faaliyet göstermesi ve Bakanlık'ın mevcut iş hacmiyle başa çıkamaması gösterilmektedir (IndusriALL Global Union, 2012).

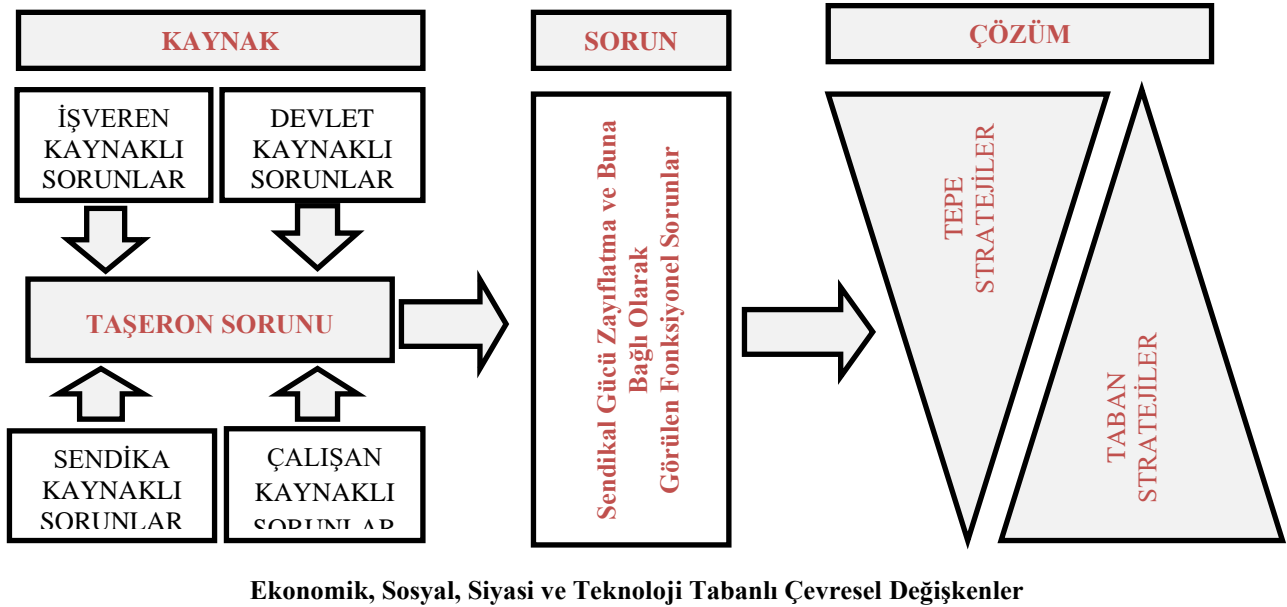
Türkiye'de ise 2000'li yılların başından itibaren hem özel hem de kamu sektöründe hızlı bir ivme kazanan taşeron istihdamı; işveren, devlet, sendika ve çalışan taraflarının etkisiyle bir taraftan mevcut sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemiş diğer taraftan da yeni örgütlenme stratejilerini gündeme getirmiştir. Daha çok dernek örgütlenme türü etrafında şekillenen yeni stratejiler 2008 yılından sonra Taşeron İşçi Dernekleri (TİD) olarak yaygınlaşmış, 2012 yılından itibaren Taşeron İşçi Dernekleri Platformuna (TİDEP) bağlı federasyonlar şeklinde örgütlenmiş ve faaliyet göstermiştir. Bu kapsamda TİD'ler; daha çok "işçi derneği", "çalışanlar derneği", "işçi dayanışma derneği", "yardımlaşma ve dayanışma derneği" adları altında örgütlenmişlerdir. Önceleri İstanbul, Ankara, Kocaeli, Adana gibi sanayileşmiş bölgelerde faaliyete başlayan TİD'ler özellikle 2009-2012 yılları arasında Türkiye'nin birçok ilinde önemli derecede yaygınlaşmıştır. Bu dönemde Ordu, Sivas, Giresun, Tokat, Çorum, Yozgat, Samsun, Zonguldak, Zonguldak/Ereğli, İstanbul, Kütahya, Kütahya/Taşvanlı, Kütahya/Emet, Bursa, Antalya, Hatay, Hatay/Erzin, Osmaniye, Mersin/Tarsus, Adana, Gaziantep, Şanlıurfa, Kahramanmaraş, Batman, Şırnak, Kilis, Adıyaman, Bitlis, Muş, Malatya, Kayseri, Erzincan, Karaman, Konya, Uşak, Niğde olmak üzere 32 ilde 37 dernek olarak faaliyet göstermeye başlayan bu derneklerin çoğunluğu 2012 yılında kurulmuştur. Kurulan derneklerin büyük çoğunluğu kuruluş gerekçesini "taşeronlaşma sorunu" olarak belirlemiş ve sendikasızsiz-sigortasız işçiler arasındaki dayanışmayı

sağlama, işçiler arasındaki güveni tazeleme, örgütlenmenin önünü açma ve örgütlenme çalışmalarını destekleme, taşeronu bitirme ve işçilerin kadrolu olarak çalışmasını sağlama amaçlarını benimsemiştir.

Aynı şekilde TİD'lerin temel faaliyet alanlarını Ordu İşçi Dayanışma Derneği (Ordu İDD); daha çok kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımı ile çalışan taşeron şirket işçileri başta olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçilerin, özel kurum ve kuruluşlarda 4857 sayılı yasaya tabi olarak çalışan işçilerin; birlik ve bütünlüğünü sağlamak, sosyal haklarını araştırmak ve yasal ve anayasal haklarını savunmak için davalar açmak, Türkiye'de çalışan işçilerin ILO sözleşmelerine uygun çalışıp çalışmadığını belirleme adına çalışmalar yapmak, üyelerinin sosyal hayatının tamamını kapsayacak eğitici ve kültürel faaliyette bulunmak şeklinde özetlemiştir. Daha da önemlisi mevcut sendikaların belirtilen konulardaki tutumları bu süreçte belirleyici olmuştur. 2008-2017 yılları arasında oldukça etkili olan TİD'ler 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı KHK ile önemli kazanımlar elde etmişlerdir. Özellikle kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilere kadro ve diğer haklar sağlayan bu gelişmeyi TİD'ler, kendilerinin öncülük ettiği önemli bir başarı olarak nitelendirmişlerdir.

4.3. Mevcut Örgütlenmelerde Tepe, Yeni Örgütlenmelerde Taban Stratejiler

Çevresel değişkenler temelinde işveren, devlet, sendika, sendika üyesi çalışan ve potansiyel üye kaynaklı olabilen taşeron işçilerin bilhassa örgütlenme sorunu; mevcut örgütlenmeleri etkisizleştirme ve yeni stratejilere yönelme şeklinde sonuçlanabilmektedir. Bu noktada birinci aşamada taşeronlaşmanın mevcut örgütlenmeleri etkisizleştirilmesi; güç fonksiyonu temelinde ekonomik düzenleme, iş düzenlemesi, sosyal değişim, üyelik hizmetleri ve kişisel tatmin kapsamında gerçekleşmektedir. Bu kapsamda bazı örgütler; zayıflayan bu yönlerine karşılık yeni stratejiler geliştirebilirlerken (tepe stratejiler) bazı örgütler bunu gerçekleştir(e)memektedir. Örgütlerin bu gelişmeler karşısında yeni stratejiler gerçekleştir(e)mediği durumlarda ise bu kapsamda çalışanlar bizzat bu sürece kendileri ön ayak (taban stratejiler) olmaktadır. Diğer bir ifade ile daha çok güçlü sendikacılığın olduğu, değişen işçi çıkarlarında farkındalığı yüksek ve yeni temsil modellerinde istekli sendikalarda görülen stratejiler bizzat sendikaların kendileri tarafından gerçekleştirilmeye çalışıldığı için "tepe stratejiler" özelliği taşımaktadır. Öte yandan değişen işçi çıkarlarında farkındalığı düşük, yeni temsil modellerine istekliliği düşük ya da koruma fonksiyonunu taklitçi genişletmeye çalışan sendikalar ise ilgili kesimler tarafından etkisiz hissedildiğinden bizzat işçiler tarafından "taban stratejiler" niteliğinde girişimlerde bulunabilmektedirler (Şekil 3).



Şekil 3: Örgütlenme Sorunu ve Geliştirilen Stratejiler
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Daha önce yapılan açıklamalardan hareketle tepe stratejiler kapsamında şu örnekler dile getirilebilir: Endonezya'da FSPMI'nin SBSI ve KSPI ile işbirliği içine girmiş ve taşeron işçiler başta olmak üzere binlerce standart dışı çalışmanı organize etmiştir. Malezya'da UNI-MLC alt komiteler kurmuş ve bu kapsamda taşeron işçilerin sorunlarına odaklanmıştır. Aynı şekilde Endonezya ve Filipinler'de sendikalar çok farklı dernek vb. örgütlenmeler ile birlikte çalışmaktadırlar. Güney Afrika'da AUBTWSA, NUM, BCAWU ve GUF'a bağlı SABAWO, BWI, SATAWU, SACTWU, SACCAWU; platformlar, self organizasyonlar,

sektörel, ulusal ve bölgesel aktiviteler, kampanyalar ve stratejiler geliştirmişlerdir. Ayrıca uzlaştırma, arabuluculuk, toplu pazarlık ve örgütlenme kampanyaları başlatmışlardır. Benzer bir hareketlenme de Hindistan CMSS’de görülmektedir. Kamboçya’da ise CLC’nin bünyesinde çok farklı dernek vb. alt örgütlenme türleri faaliyet göstermekte ve çok sayıda standart dışı çalışan ile ilgilenmektedir. Tunus’ta AFL-CIO ve UNI-Global Union’un desteğini alan UGTT bir yandan alt komitelere (ör: Ulusal Kadınlar Komitesi) önem vermiş bir yandan da işveren birlikleri (ör: UTICA) ile diyaloga geçerek önemli başarılarla imza atmıştır. Öte yandan Arjantin’de FIWF’ın Kolombiya’da CUT, CGT, CTC’nin faaliyetleri temelde ticari gelişmelere bağlı olarak sendika-sivil toplum örgütleri işbirliğine dayanmaktadır. Benzer şekilde Şili’de CNTCC, CTC ve CUT’da diğer önemli örneklerdendir.

Taban stratejiler kapsamında ise; Tayland ve Güney Kore’nin önemli bir yeri vardır. Bu kapsamda Tayland’da “Oto Taşeron İşçileri Birliği” ve “Tayland İşçi Dayanışma Komitesi” ve CIGL üyesi TEAM’ın taşeron işçilerin arttığı dönemde kurulmaları ve bu konuda sendikalardan bağımsız olarak faaliyete başlamaları ayrı bir önem taşımaktadır. Benzer şekilde Güney Kore’de 2003-2004 yıllarında diğer bir ifade ile taşeron işçi oranının maksimum olduğu (%33) dönemde “Taşeron İşçi Komitesinin” ve “İşçi Mücadele Komitesinin” faaliyete başlaması taban stratejiler kapsamında değerlendirmelidir. Taban strateji kapsamında gerçekleşen bu örgütlenmeleri gerçekleştirenlerin sonradan bu yapılanmaları sendikaya dönüştürmeleri ayrıca önem taşımaktadır. Bu kapsamda taşeron İşçi Komitesinin “Hyundai Motor Güvencesiz Çalışan İşçiler Sendikasına” dönüşmesi ve İşçi Mücadele Komitesinin “Kia Motor Güvencesiz Çalışan İşçiler Birliğine” dönüşmesi daha çok yeni bir sendikal örgütlenme anlayışı içinde değerlendirilmelidir. Çünkü bu tür yapılanmalar daha çok; işçilerin üye olduğu sendikaların pasifliği, standart işçilerin taşeron işçiler ile değiştirilmesi sonucu taşeron işçilerin örgütlenme cesaretlerinin kırılması, güvencesizlik, ayrımcılık ve taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları isteği gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade bu tür yapılanmaların temelinde sendikaların taşeron çalışanlara karşı “hariç tutma” ve “vekâlet etme (uzaktan ilgilenme)” stratejileri belirgin olmuştur. Aynı şekilde Güney Afrika’da “İşgücü Araştırma Servisi” ve “Adil Oyun Adil Oyna” projeleri, Gana’da faaliyet gösteren “Enformel İşçi Dernekleri”, ABD-Los Angeles’ta LAUSD, LABPW, WPV’s ve JET gibi sivil toplum örgütleri ile işbirliği kapsamında gerçekleştirilen stratejiler, SEIU’nun J4J modeli ve özellikle Kanada’daki faaliyetleri, Londra’da TELCO tarafından yürürlüğe konulan “Yaşanabilir Ücret Hareketi” gibi stratejiler de bu kapsamda değerlendirmelidir. Nitekim Türkiye’de en yoğun 2008-2017 yılları arasında faaliyet gösteren TİD’ler de bu kapsamda faaliyet göstermişlerdir. TİD’lerin faaliyetleri en fazla sendikaların taşeronlaşmaya karşı tutumlarının eleştirel yaklaşımı çerçevesinde şekillenmiştir.

5. SONUÇ

Günümüz endüstri ilişkileri sisteminde taşeronlaşma, işçi örgütlenmelerini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çoğunlukla sendikaları zayıflattığı ve buna bağlı olarak etkisizleştirdiği yönünde ağırlık kazanan bu etkiler, hem kamu hem özel sektörde taşeronlaşmanın yaygınlaşması dolayısıyla (taşeron istihdamını arttırması etkisi ile) farklı boyutlara ulaşmıştır. Özellikle taşeron üretim sisteminin karmaşık ve çok taraflı yapısı bu noktada belirleyici rol oynamaktadır. Her ne kadar ülkeler bazında bu sorunu çözme diğer bir ifade ile taşeron ilişkileri sınırlama ve tanımlama amaçlı yasal düzenlemeler yapılsa da iç ve dış değişkenlerin çokluğu ve hızı, bu çalışmaları yetersiz kılmış ve benzer kapsamdaki sorunların çözümünü her geçen gün daha da güçleştirmiştir.

Yapılan araştırma kapsamında; günümüz endüstri ilişkileri sisteminde taşeronlaşmanın işçi örgütlenmeleri üzerinde görülen etkileri temelde, mevcut sendikalar üzerindeki etkileri ve yeni örgütlenme stratejileri üzerindeki etkileri şeklinde sınıflandırılabilir. Buna göre taşeronlaşmanın mevcut sendikalar üzerindeki etkileri; sendikaların ekonomik düzenleme, iş düzenlemesi, sosyal değişim, üyelik hizmetleri ve kişisel tatmin vb. fonksiyonların zayıflaması şeklinde görülmektedir. Yeni stratejiler bağlamında ise çoğunlukla mevcut sendikal sistemden memnun olmayan ve sendikaların taşeronlaşma ile ilgili faaliyetlerine eleştirel yaklaşan işçi grupları tarafından oluşturulan; işçi komiteleri, işçi dernekleri, işçi platformları, kendi beklentileri doğrultusunda sendika kurma ve faaliyet gösterme vb. şeklinde görülmektedir.

Yeni stratejiler bağlamında görülen etkiler çoğunlukla sendikalaşmanın zayıf olduğu, sendikaların yeterince taşeron sorunu ile ilgilenmediğinin düşünüldüğü ya da geliştirilen stratejilerin yetersiz kaldığı çoğunlukla geleneksel politikaların ön plana çıktığı ülkelerde görülmektedir. Diğer bir ifade ile sendikaların taşeron sorunu konusunda yeni stratejiler üretebildiği ve bunun sendikalar tarafından yeni stratejiler geliştirilerek kolaylıkla aşılabildiği ülkelere karşılık zayıf ve etkisiz sendikaların olduğu ülkelere bu durum, önemli bir probleme dönüşebilmekte ve sendika üyesi ya da sendika üyesi ol(a)mayan işçiler farklı arayışlara girişebilmektedir.

Bu kapsamda örneğin Almanya, Hollanda, Finlandiya, İngiltere, Avusturya gibi ülkelerde sendikalar tarafından taşeronlaşmaya karşı etkin stratejiler üretilebilirken Hindistan, Bangladeş, Kamboçya, Tayland, Filipinler, Güney Kore, Çin, Gana, Güney Afrika, Meksika, ABD ve Türkiye gibi ülkelerde sendikalar oldukça yetersiz kalmakta ve taşeronlaşma sorununa karşı etkin stratejiler geliştiril(e)memiştir. Güçlü sendikacılığın olduğu ülkelerde sendikalar; çoğunlukla taşeron işçilere kadro sağlama, ücretler başta olmak üzere diğer hak ve alacaklarda kazanımlar sağlama, etkin toplu pazarlıklar ve grevler gerçekleştirme yönündeki faaliyetlere ağırlık vermektedir. Zayıf ve etkisiz sendikaların olduğu ya da taşeron sorununa karşı etkin stratejilerin geliştiril(e)mediği ülkelerde görülen taşeronlaşmanın yeni stratejiler bağlamındaki etkileri şu şekilde örneklendirilebilir: Güney Kore’de 2000’li yılların başında aktif faaliyet gösteren “Taşeron İşçiler Komitesi” ve “İşçi Mücadele Komitesi”, Gana’da 1990’lı yıllardan beri faaliyet gösteren “Enformel İşçi Dernekleri”, Güney Afrika’da 2000’li yılların başında faaliyet gösteren “İşgücü Araştırma Merkezleri”, Kamboçya’da faaliyet gösteren “İşçi Dernekleri”, ABD’de faaliyet gösteren “Los Angeles Kamu Çalışanları Kurulu”, “Temizlik İşçilerini Güçlendirme Takımı, Kanada’da faaliyet gösteren “Temizlik İşçileri İçin Adalet Platformu”, Türkiye’de faaliyet gösteren “TİD’ler” vb.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (1995). “Yalın Üretim Felsefesi ve Endüstri İlişkilerine Muhtemel Etkileri”, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi (ss. 131-146). Ankara : Kamu-İş Yayınları .
- Akkaya, Y. (2006). “İşçi Hareketinin ve Örgütlenmenin İhmal Edilen Alanı veya Bir İmkân Olarak ‘Enformel’ Gruplar/Örgütler”. (Ed. F. Sazak), Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar (ss. 209-236). Ankara : Epos Yayınları .
- Atkinson, J., & Gregory, D. (1986). “A Flexible Future: Britain’s Dual Labor Force”, *Marxizm Today*, 12(17).
- Aykaç, M. (2000). “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, Nusret Ekin’e Armağan (ss. 553-596), Ankara: TÜHİS Yayınları.
- Bayat, B., & Durusoy, T. (1996). Taşeronlaşma: Modern Çağın Kölelik Sistemi . Ankara: Çimse-İş Yayınları.
- Belek, İ. (2010). Esnek Üretim Derin Sömürü. İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Bhullar, M. (2011). “Adressing Competition: Strategies For Organizing Precarious Workers, Cases From Canada”, (Ed. Melisa Serrano), *Trade Unions and the Global Crisis* (ss. 203-220). Geneva: International Labor Organization.
- Bonacich, E., & Gapasin, F. (2003). Örgütlenemeyenleri Örgütlemek, https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_6_0.pdf , (Erişim Tarihi: 20.08.2021).
- Croucher, R., & Brewster, C. (2015). “Flexible Working Practices and Trade Unions”, <http://search.proquest.com/printviewfile?accountid=25093> , (Erişim Tarihi: 20.08.2021).
- Ekin, N. (2002). Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren, İstanbul: İTO Yayınları .
- ETUC. (2015). Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar. https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_T_ALL.pdf , (Erişim Tarihi: 05.09.2021).
- Evans, M. (2013). “Gaining Formality To Create Change: A Case Study of the Organizing Campaign by the Cambodian Food Service Workers Federation and The Beer Promoter Women Of Cambrew Ltd. In Cambodia, (Ed. S. J. Schurman, & A. E. Eaton), *The Transformation of Works: Challenges and Strategies, Trade Unions Organizing Workers Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa and Tunisia* (ss. 26-56). USA-New Jersey: Solidarity Center-Rutgers-USAID.
- HAK-İŞ. (2015). “Taşeron İşçi Gerçeği”, https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=746 (Erişim Tarihi: 25.08.2021).
- Hançerlioğlu, O. (1997). Ekonomi Sözlüğü. İstanbul : Remzi Kitapevi.
- Hawkins, D. (2013). “The Formalization and Unionization Campaign In the Buenaventura Port, Colombia”, (Ed. S. J. Schurman, & A. E. Eaton), *The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia* (ss. 57-96). USA-New Jersey: The Solidarity Center Rutgers-USAID.

- ICEM. (2015). Taşeron İşçiliği ve Sendikalar. <http://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> ,
- IndusriALL Global Union . (2012). The Tringular Trap: Unions Take Action Against Agency Labor, http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_wor_k_final.pdf , (Erişim Tarihi: 20.08.2021).
- İŞÇİ-DER. (2014). Aralık 2014 Raporu. <http://iscider.org/category/yayinlarimiz/raporlar/> (Erişim Tarihi: 22.08.2021).
- Jaletta, P., & Poirier, I. (2013). Subcontracting In The Canadian Manufacturing Sector: Strategies And Motives Of Local Actors. www.crimt.org/Publications/Jalette_Poirier.pdf.
- Kimura, F. (2002). “Subcontracting and the Performance of Small and Medium Firms In Japan”, *Small Business Economics*-18, 2002, ss.163-175.
- King, S. J. (2013). “A Return to Standart Employment In Tunusia's Public Sector”, (Ed. S. J. Schurman, & A. E. Eaton), *The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunusia* (ss. 130-143). USA-New Jersey: Solidarity Center-Rutgers USAID.
- Latter, A. (2013). The Struggle for Permanent Work in Thailand. <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=20690> , (Erişim Tarihi: 20.07.2021).
- LİMAN-İŞ. (2009). Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme. <https://sendika63.org/2009/02/turkiyede-sendikalasma-ve-ozel-sektorde-sendikal-orgutlenme-raporu-liman-is-28910/> (Erişim Tarihi: 10.08.2021).
- Luz, M., & Ruiz, V. (2010). “Latin Amerika İşgücü Reformları: Yasa, Reform ve Uygulamadaki Etkisi”, (Ed. J. Berg, & D. Kucera), *İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak*, Ankara: Efil Yayınevi .
- Nuon, V., & Serrano, M. (2010). *Building Unions In Cambodia: History, Challenges, Strategies*. Singapore: Friedrich Ebert Stiftung.
- Rashin, S. (2014). The Making of a Paradox: Unionization of Subcontracted Labor In Chilean Copper Industry, <http://people.carleton.edu/~amontero/Steve%20Rashin.pdf> , (Erişim Tarihi: 20.08.2021).
- Ryklief, S. (2013). “A Confusion of Categories: A Case of the Organization of Casual and Contract Workers by the South African Comercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU)”, (Ed. S. J. Schurman, & A. E. Eaton), *The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunusia*, (ss. 101-129). USA: Solidarity Center-RUTGERS-USAID.
- Schurman, S. J., & Eaton, A. E. (2013). “General Introduction and Literature Review”, (Ed. A. E. Eaton), *The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunusia* (ss. 3-25). USA: Solidarity Center-RUTGERS-USAID.
- Selamoğlu, A. (2004). “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 39-54.
- Selçuk, F. Ü. (2002). *Örgütsüzlerin Örgütlenmesi: Enformel Sektörde İşçi Örgütlenmeleri*. Ankara: Atölye Yayınevi.
- Serrano, M. (2014). “Non-Standard Employment In Asean Commonalities, Varieties and Union Strategies”, (Ed. M. Serrano), *Between Flexibility And Security The Rise Of Non-Standart Employment In Selected Asean Countries* (ss. 167-186). Indonesia: Friedrich Ebert Stiftung.
- SOSYAL-İŞ. (2015). Taşeron İşçi Anketi Değerlendirmesi, www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taeron_anketi_deerlendirmesi.pdf, (Erişim Tarihi: 20.08.2021).
- Şen, S. (2004). *Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara: Turhan Kitapevi .
- Watanabe, S. (1971). “Subcontracting, Industrialisation and Employment Creation”, *International Labour Review*. Volume:104, Geneva, ILO, July-December 1971, ss.51-76.

- Wills, J. (2009). "Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor", *Labor Stududies Journal*, 34(4), 441-460.
- Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). "Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2 (25)ss.163-184.
- Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yun, A. (2001). "Building Collective Identity: Trade Union Representation of Precarious Workers In The South Korean Auto Companies", *Labour Capital and Society Journal*, 44(1), ss. 155-178.
- Yurttaş, Ö. (2014). "Kadının Yüğü Taşeronla Arıyor", http://www.evrensel.net/haber/87831/kadinin-yuku-taseronla-artiyor.html#.VD_f4MIINvw (Erişim Tarihi: 20.08.2021).