

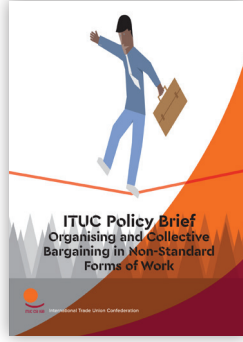
STANDART OLMAYAN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

ITUC CSI IGB

ITUC

(Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)
Politika Raporu

SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK



Standart Olmayan Çalışma Biçimleri, Sendikal Örgütlenme ve Toplu Pazarlık

Çeviri
Melih Şırayder
Erdoğan Kaygusuz

(Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)'nun bu raporu,
Ekim 2019'da elektronik ortamda *Organising and Collective
Bargaining in Non-Standard Forms of Work*
başlığıyla yayımlanmıştır.)



Tez-Koop-İş Sendikası
Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzeli Sanatlar
İşçileri Sendikası Genel Merkezi
Mebusevleri Mahallesi İller Sokak No: 7 06580 Tandoğan-Ankara
Tel: 0312 213 34 44 Faks: 0312 213 34 30
İnternet: www.tezkoopis.org

Baskı
Ziraat Grup Matbaacılık, Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.
Bahçekapı Mahallesi 2534. Sokak No: 18 Etimesgut-Ankara
Tel: 0312 384 73 44 - 0312 384 73 45

Mart 2020

SUNUŐ

Dünya, son yıllarda çalışma hayatında yaşanan bir dizi değişim ve dönüşüme sahne oluyor. Çalışma hayatında milyonlarca işçi, “standart olmayan” çalışma biçimleriyle karşı karşıya kalıyor. Standart olmayan çalışma biçimleri; çalışma saatlerinin, sınırlarının, ücretlerinin, üretim mekanının ve hukuksal düzenlemelerin belirsizliğiyle ortaya çıkıyor. Belirsizlik; kuralsızlaşma, güvencesizleşme ve esnekleşmeyle bir araya geliyor.

Sendikalar, standart olmayan çalışma biçimlerinin yaygınlaşması karşısında, çalışan milyonların güvenceleri için politika önerileri geliştirmelidir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)’nun bu raporunu ve bu raporda örnekleri verilen sendikal davranış ve mücadeleleri, böylesi bir çabanın ürünü olarak değerlendirmek mümkündür.

Sendikamız Tez-Koop-İş, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın sözleşmelerinde vurgulanan kural ve ilkeler doğrultusunda, Dünya’da ve Türkiye’de insan yaşamına yakışır çalışma koşullarında, güvence ve korumanın her düzeyde sağlanmasının gerekli ve zorunlu olduğunu düşünmektedir.

Haydar Özdemiroğlu
Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkanı

ÖNSÖZ

Dünya çapında “standart olmayan” ya da diğer ifadeyle güvencesiz çalışma biçimlerindeki artış milyonlarca insanı ekonomik güvenceden uzaklaştırıyor. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)’nun küresel kamuoyu araştırmasına göre insanların 3’te 2’si ekonomik güçlüklerle mücadele ediyor ya da geçimini ancak sağlayabiliyor. Sorunun özünde ise çalışma ilişkilerindeki aşınma bulunuyor. Hanehalkı geliri üzerindeki baskıların ötesinde bu eğilim, ücretler düştükçe küresel ekonomi üzerinde de bir engel oluşturuyor.

Dünya üzerinde gittikçe daha fazla çalışan iş güvencesi, ücret ve hatta çalışma süresi hakkında kendini daha belirsiz düzenlemelerin içerisinde buluyor. Doğrudan sürekli istihdamdaki bozulma, dünya işçilerinin yüzde 60’tan fazlasının yeni platform tabanlı işleri* de içeren, asgari ücret düzenlemelerine, haklara, sosyal güvenceye ve pek çok durumda yargı gücüne erişimlerinin olmadığı işlerde çalışmasıyla kayıt dışılıkla bir araya geldi. Çalışma yaşamında güvencesizlik, halklarını koruma sorumluluklarını yerine getirmede başarısız olan kamu

* Dijital platform işleriyle, dijital ortamda istihdama aracılık eden şirketler vasıtasıyla çalışılan işler anlatılmak istenmektedir. Uber, CrowdFlower, peopleperhour bu tür platformlara örnek gösterilebilir. - *Çeviren notu.*

kurumlarına duyulan güvensizlikle birlikte yoksulluk ve eşitsizliği de besliyor.

Güvencesiz işlerdeki artış doğal bir durum değildir. Bu işler mevzuat boşluklarının ve kuralsızlaşmanın arasındadır yayılıyor. Küresel tedarik zincirleri, sınır ötesindeki üretim zincirlerinin temelini oluşturan düşük ücretli, güvencesiz ve çoğunlukla kayıt dışı iş düzenlemeleriyle işverenin sorumluluğunda parçalanma ve çöküşe yol açarak önemli bir rol oynuyor.

Hükümetlerin bazı adımları atması gerekiyor ve bazıları bu adımları atıyorlar da. Kaliforniya Yasama Meclisi AB5 yasa tasarısıyla sürücülerini şirketle çalışma ilişkileri yokmuş gibi yanlış biçimde sınıflandırarak işveren sorumluluğundan kaçan Uber ve Lyft gibi platform tabanlı şirketlere son vermeyi amaçlıyor.

Platform iş modelinin yaygın görüldüğü yer olan Kaliforniya'nın bu şirketlerin yükümlülüklerinden nasıl kaçtığı konusunda başka yerlere göre daha fazla tecrübesi bulunuyor. Bu nedenle diğer bölgelerdeki politikacılar, mahkemeler ve denetim kurumları Kaliforniya'da atılan adımları takip etmelidir. Okumakta olduğunuz bu rapor hükümetlerin atması gereken adımların ana hatlarını belirtiyor. Hükümetlerin işe çok uluslu şirketler için zorunlu denetleme yükümlülüklerini ve çalışanlar için temel güvenceleri devreye sokarak başlamaları gerekiyor. Yeni kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi ile uyumlu olan bir emek koruma tabanı böyle bir teminatı sağlamak üzere acilen devreye sokulmalıdır. Böylelikle çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme, iş güvenliği ve sağlık, yeterli asgari ücret ve azami çalışma saati sınırı haklarını içeren temel hakları garanti altına alınacaktır. Yeterli bir sosyal koruma tabanı ile birlikte yeni bir toplum sözleşmesinin dayanağı sağlanabilir.

Sharan Burrow

*Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
Genel Sekreteri*

GİRİŞ

Standart olmayan çalışma biçimleri, çalışanların hakları, güvenceleri ve geçimleri üzerinde ciddi sonuçlar yaratarak son yıllarda yükselişe geçmiştir. Bu tür çalışma biçimlerinin teknolojik değişim, küreselleşme, mevzuat boşlukları ve bazı durumlarda çalışanların güvencelerini azaltmaya yönelik reformların arasında görülme sıklığı artmıştır. Birçok ülkede işverenler güvencesiz iş düzenlemelerinden yararlanmak için çok az kısıtlama ile karşılaşmakta; hatta kimi zaman onlara sunulan mali teşvikleri standart olmayan işlerde çalışanların sayısını artırmak için kullanarak çıkar sağlamaktadırlar. Standart dışı çalışanlar genellikle daha düşük ücret ve iş güvenliğiyle sosyal güvenceye kısıtlı erişim ve daha az yan hakla ve genel olarak daha düşük yaşam kalitesiyle karşı karşıya kalmaya yatkındırlar.

Bu rapor geçici çalışmayı, gönülsüz kısmi süreli çalışmayı, sıfır saat sözleşmesini, çağrı üzerine çalışmayı, yevmiyeli işleri, ajans işçiliğini,* gizli bağımlı kendi hesabına çalışmayı içeren standart olmayan çalışma biçimleri üzerindeki bilgileri derlemektedir; bu çalışma biçimlerinin örgütlenen ve toplu pazarlık yapan işçiler

* Orjinal metinde yer alan “agency work” kavramı “ajans işçiliği” olarak karşılanmıştır. Anlatılmak istenen, işçinin özel bir iş bulma kuruluşu aracılığıyla işverenler ile iş ilişkisine girmesidir. Özel istihdam bürosu işçiliği ya da geçici istihdam bürosu işçiliği gibi ifadeler de kullanılabilir. - *Çeviren notu.*

ve sendikaların verdiği yanıtlar açısından teŖkil ettiği sorunları incelemekte ve dahası hükümetlerin güvencesiz alıŖmayla mücadele etmek için yaptığı alıŖmalardan örneklerin altını çizmekte ve atılabilecek adımlar için önerilerde bulunmaktadır. Sendikalar güvencesiz alıŖmayı azaltmak için yapılması gerekenlerle ilgili öneriler ortaya koymuŖlardır. Sendikalar, genel olarak bütün alıŖanlar için bir sosyal koruma tabanı olduğu kadar alıŖma hak ve güvenceleri için temel zemin sağlayacak yeni bir toplumsal szleŖmeye ihtiyaç duyulduğu konusunda ısrarcıdırlar.



STANDART OLMAYAN ÇALIŞMA BİÇİMİNİN YÜKSELİŞİ

Standart olmayan çalışma biçimleri çalışanların hakları, güvenceleri ve geçimleri üzerinde ciddi sonuçlar yaratarak son yıllarda yükselişe geçmiştir. Standart dışı işlerin net bir tanımı olmamakla birlikte bu niteleme genellikle çalışan ve işveren arasında iki taraflı çalışma ilişkisinin olduğu alışılmış tam zamanlı sürekli işlerden farklılaşan tüm düzenlemeleri ifade eder. Standart olmayan çalışma biçimleri geçici işleri, kısmi süreli işleri ve özellikle gönülsüz olarak kısmi süreli çalışmayı, çağrı üzerine çalışmayı, çalışma saatleri belirlenmemiş ya da değişen çalışma saatlerine sahip işleri, ajans işçiliği işlerini, dijital platform işlerini ve gizli/bağımlı kendi hesabına çalışmayı içerebilir; çoğu zaman platform işlerini ve gündelik işleri içerir.¹ Bu işlerin bildirimleri yapılmaz ve bu işler kayıt dışı ekonominin bir parçasını oluşturur.

¹ ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

Standart dışı işlerin yaygınlığı dünyanın birçok yerinde artmaktadır. Birçok ülkede standart dışı işler istihdam içerisinde azınlık durumundadır; OECD ülkeleri içerisinde istihdamın çoğunluğunu tam zamanlı sürekli işler oluşturur.² Yine de standart dışı işlerin görülme sıklığı artmıştır, hatta kimi ülkelerde zaman içerisinde yeni standart haline dahi gelebilirler. Avrupa Birliği içinde yapılan iş sözleşmelerinin yaklaşık 4'te 1'i standart dışı işler içindir ve son on yılda oluşturulan işlerin yarıdan fazlası "standart dışıdır".³ Dahası standart olmayan istihdam biçimindeki büyüme kayıt dışılıktaki artışla bir araya gelmiştir.

Dünya çapında işgücünün yüzde 60'tan fazlası kayıt dışı ekonomi içinde çalışmaktadır.⁴ Tüm standart olmayan çalışma biçimleri kayıt dışı olmamakla birlikte, genellikle beyan edilmeyen platform işleri ve gündelik çalışmayı da içeren belli çalışma biçimindeki artış, kayıtlı ekonomi için gösterilen çabaları baltalamaktadır.

Son yıllarda standart dışı çalışma biçimlerinin kimi türleri artış göstermiştir. Örneğin Şili,⁵ Peru, Moğolistan ve İspanya⁶ gibi ülkelerde standart dışı işlerin oranı yüzde 25'in üzerine çıkmıştır. Küresel tedarik zincirleri içerisinde geçici işçilerin işgücünün yüzde 20'sini temsil ettiği düşünülmektedir.⁷ Kimi ülkelerde kısmi süreli çalışma oranı dikkat çekmektedir: Hollanda'da kısmi süreli çalışan işçiler toplam işgücünün yaklaşık yarısını oluşturur,⁸

2 OECD (2019) Employment Outlook: The Future of Work. [İstihdam Görünümü Raporu: Çalışmanın Geleceği]

3 European Commission (2017) Proposal for a Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union. [Avrupa Komisyonu'nun Avrupa Birliği'nde şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları hakkında yönerge teklifi]

4 ILO World Employment and Social Outlook 2019. [Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu]

5 Eurofound and ILO (2019) Working conditions in a global perspective. [Küresel bakış açısından çalışma koşulları]

6 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

7 ILO (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results. [Küresel tedarik zincirlerinde satın alma pratikleri ve çalışma koşulları hakkında Inwork 10 sayılı bilgi notu: Küresel anket sonuçları]

8 ILO (2015) Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. [Standart dışı çalışma biçimleri: Standart dışı istihdam üzerine uzmanlar toplantısında hazırlanan rapor]

Şili’de ise kısmi süreli işlerde çalışanların oranı yüzde 5’ten yüzde 17’ye çıkmıştır. Gönülsüz olarak kısmi zamanlı işlerde çalışma endişe verici biçimde pek çok ülkede artmıştır. Eksik istihdam ve çalışan yoksulluğunda önemli bir rol oynamaktadır⁹ (örneğin Hollanda ve Fransa’da bağımlı ve “sahte” kendi hesabına çalışmanın payı geçtiğimiz 10 yıllar içerisinde artmıştır). Avrupa Birliği içinde kendi hesabına çalışanların yüzde 18’i bağımlı olarak tanımlanabilir.¹⁰ Son tahminler ABD’deki işgücünün yüzde 10’unun düzensiz çalışma saatlerine sahip olduğunu ya da çağrı üzerinde çalıştığını öne sürmektedir.¹¹ Ajans işçiliği Hindistan imalat sanayisi içinde işgücünün yaklaşık 3’te 1’ini kapsamaktadır. Bangladeş ve Hindistan’da¹² ücretli çalışanların 3’te 2’sini gündelik işlerde çalışanlar oluştururken Avustralya’da istihdamın 4’te 1’i gündelik çalışmadan oluşur. Platform işlerini ya da çevrimiçi havuzdan çalışmayı da içeren “yeni” çalışma biçimleri son on yılda hızla yayılmıştır. Yakın tarihli araştırmalar çevrimiçi emek piyasasının 2016 ve 2017 arasında yaklaşık yüzde 25 büyüdüğünü hesaplamaktadır;¹³ yalnızca Birleşik Krallık’ta yaklaşık 1.100.000 kişinin tam ya da kısmi süreli platform işlerinde istihdam edildiğini varsaymaktadır.¹⁴ Ancak başka çalışmalar platform işlerinde çalışmanın istihdam içerisinde yüzde 0,5 ile 1 arasında değişen bir olgu olduğuna işaret etmekte ve artışın halihazırda azalmakta olduğuna ilişkin sinyaller görüldüğüne dikkat çekmektedir.¹⁵

Standart olmayan işlerdeki büyümenin sebepleri çok yönlüdür ve büyük ölçüde ülkeden ülkeye değişkenlik gösterir. Teknolojik değişim ve sektörlerin dönüşümüyle birlikte platform işletmelerinin ortaya çıkışı,

9 ILO (2018) Working time and the future of work. [Çalışma süresi ve çalışmanın geleceği]

10 Eurofound and ILO (2019) Working conditions in a global perspective. [Küresel bakış açısından çalışma koşulları]

11 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

12 a.g. rapor

13 ILO (2017) Digital labour platforms and the future of work [Dijital işgücü platformu ve çalışmanın geleceği]

14 UK Research and Action Centre (2017) Good gigs: A fairer future for the UK’s gig economy [Birleşik Krallık Araştırma ve Eylem Merkezi, İyi Dijital Platform İşleri: Birleşik Krallık Dijital Platform İşleri İçin Daha İyi Bir Gelecek]

15 OECD (2019) Employment Outlook: The Future of Work. [İstihdam Görünümü Raporu: Çalışmanın Geleceği]

bu dönüşüme her zaman uyum sağlayamayan çalışma düzenlemeleri ile bir araya gelerek bu büyümede önemli bir rol oynamıştır.¹⁶ Ayrıca küresel tedarik zincirlerinin baskın üretim biçimi olarak yaygınlaşmasının da rolü bulunmaktadır. Müşterilerin satın alma pratikleriyle birlikte çok uluslu şirketlerin gereken özeni göstermemesi, tedarikçileri genellikle müşterilerin taleplerini karşılayabilmek için standart olmayan güvencesiz iş biçimlerini kullanmaya yöneltir. Yetersiz hazırlık zamanı, hatalı şartnameler ve imalat maliyetinin altında belirlenen fiyatlar şirketleri düşük ücretli ve güvencesiz işlere, fazla çalışmaya, değişken çalışma saatlerine ve üretimin taşeronlara verilmesine başvurmaya iter.¹⁷

Standart dışı çalışma biçimleri genellikle düşük ücret, daha az iş güvencesi, sosyal korumaya kısıtlı erişim, daha az hak ve nihayetinde daha düşük bir yaşam kalitesi ile tanımlanır.¹⁸ Standart olmayan çalışma biçimlerinin kimi türlerinde çalışanlar tümüyle iş kanunu dışında bırakılır ve bu durum sadece çalışma koşulları için değil, daha fazla mesleki yaralanma riskine yol açarak işçi sağlığı ve iş güvenliği için de ciddi sorunlar yaratır.¹⁹ Çoğu zaman standart dışı işlerde çalışanlar normal sözleşmeli işçilerden daha düşük ücret alırlar. Gelişmekte olan ülkelerde standart olmayan işlerde çalışanlar düzenli çalışanlardan yüzde 30 ile yüzde 60 arasında daha az kazanma eğilimindedirler ve yüksek gelirli ülkelerde bu oran yüzde 34'e kadar çıkabilir.²⁰ Örneğin ABD'de platform şirketlerinde çalışanlar 7,25 dolarla* kıyaslandığında 2-3 dolar kadar daha az ücret alabilir.²¹ Dahası, standart dışı işlerin istikrarsız doğası

* 7,5 dolar Amerika Birleşik Devletleri'nde bir saatlik çalışma ücretine ortalama olarak denk düşmektedir. - *Çeviren notu.*

16 ILO (2015) Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. [Standart dışı çalışma biçimleri: Standart dışı istihdam üzerine uzmanlar toplantısında hazırlanan rapor]

17 ILO (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results. [Küresel tedarik zincirlerinde satın alma pratikleri ve çalışma koşulları hakkında Inwork 10 sayılı bilgi notu: Küresel anket sonuçları]

18 European Commission (2018) Employment and social developments in Europe. [Avrupa Komisyonu, Avrupa'da istihdam ve sosyal gelişmeler raporu]

19 a.g. rapor

20 ILO (2015) Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. [Standart dışı çalışma biçimleri: Standart dışı istihdam üzerine uzmanlar toplantısında hazırlanan rapor]

21 Fulton (2018) Trade unions protecting self-employed workers. ETUC. [Fulton: Kendi

bu tür işlerde çalışanları işsiz ya da daha pasif kalma riski altında bırakır.²² **Standart dışı işlerde çalışan pek çok işçi için sosyal koruma hakları ya çok sınırlıdır ya da hiç bulunmaz.** Örneğin Ukrayna'da ne çalışanlar ne de işverenler sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunur.²³ İşverenlerin daha düşük sosyal güvenlik primi ödemesi ya da hiç ödememesi gerçeğinin yanı sıra standart dışı işlerde çalışanların sık iş değiştirme eğiliminde olması nedeniyle, bu tür işçilerin yeterli sosyal güvenlik primi toplaması ve iş değişikliği sırasında birikmiş olan prim ve haklarını aktarması genellikle daha zordur.²⁴ Danimarka ve Almanya'yı da içeren nispeten daha iyi sosyal koruma sistemlerinde dahi geçici işçilerin işsizlik yardımlarına erişmesi sürekli işçilere göre daha az olasıdır.²⁵

Standart dışı işlerde çalışan işçiler daha düşük bir yaşam kalitesine sahip olma eğilimindedirler. Yapılan bir dizi araştırma standart dışı işlerde çalışanların daha kötü bir iş-yaşam dengesine sahip olduklarının altını çizmektedir.²⁶ Örneğin Koreli işçilerin iş tatmini üzerine yapılan bir araştırma standart dışı işlerde çalışanların ortalama iş tatmini düzeyinin geleneksel işlerde çalışanlardan daha düşük olduğunu ve istihdamda geleneksel iş türlerinden standart olmayan işlere geçişin iş tatmininde düşüşe yol açtığını göstermektedir.²⁷

Kadınlar ortalama bir çalışanla karşılaştırıldığında standart dışı işlerde büyük ölçüde daha fazla rol almaktadır. Kadınlar küresel ölçekte toplam işgücünün yalnız yüzde 40'ını oluşturmalarına rağmen kısmi süreli

hesabına çalışanların haklarını savunan sendikalar. (ETUC) Avrupa Sendikalar Konfederasyonu]

22 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

23 ILO (2018) Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. [Ukrayna'da Dijital İşgücü Platformlarında Çalışma: Sorunlar ve Politika Perspektifleri]

24 ILO Committee of Experts (2019) Report on the General Survey on Recommendation 202 on Social Protection Floors. [ILO 202 No'lu Sosyal Korumanın Temelleri Tavsiyesi İle İlgili Araştırma Üzerine Uzmanlar Komitesi Raporu]

25 a.g. rapor

26 a.g. rapor

27 Park and Kang (2017) Job satisfaction of non-standard workers in Korea: focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity [Kore'de standart dışı çalışanların iş tatmini: Standart dışı çalışanların iç ve dış heterojenliğine odaklanmak]

çalışanların yüzde 57'sini temsil ederler.²⁸ Kısmi süreli çalışma, sıklıkla iş ve aile hayatında denge sağlamak için bir seçim olmasına rağmen OECD ülkeleri içinde kadınlar genellikle eksik istihdam ve çalışan yoksulluğuna yol açan gönülsüz kısmi süreli çalışmanın içinde orantısız olarak yer alırlar.²⁹ Ayrıca kadınlar düşük iş güvencesine sahip geçici işlerde de yüksek oranda bulunurlar. Örneğin Kore Cumhuriyeti'nde kadınların erkeklere göre geçici iş sözleşmeleriyle çalışmaları daha olasıdır.³⁰ **Aynı şekilde gençler de standart dışı işlerde daha fazla rol alma eğilimindedirler.** 2014'te Avrupa Birliği'nde gençlerin yarısı kısmi süreli ya da geçici işlerde çalışmışken³¹ Yeni Zelanda'da 24 yaş altındaki işçilerin geçici işlerde istihdam edilmesi, yaşlı işçilere göre iki kat daha fazladır. Dahası yeteneğe göre bir ayırım da bulunmaktadır: Düşük vasıflı çalışanlar güvencesiz işlerde daha fazla rol alma eğilimindedirler.³²

Genel olarak standart olmayan istihdamın oranı daha yüksek iş güvencesizliği seviyesi ile ilişkili görülmektedir. Geçici sözleşmelerin sayısı arttıkça çalışanların işsizlikten ya da eksik istihdamdan kurtulma olasılığı ve daha iyi işlere ulaşma şansları azalmaktadır.³³ **Bununla birlikte standart dışı işlerin oranı ve standart dışı işlerde çalışanların yararlandığı güvencenin derecesi** büyük ölçüde yapılan düzenlemelerin bağlamıyla ilgilidir. 1992 ve 2012 yılları arasında 19 Avrupa Birliği ülkesinde yürütülen emek piyasasının kuralsızlaştırılmasına ilişkin bir araştırma, geçici iş sözleşmelerinin kullanımının hükümet tarafından kuralsızlaştırılmasının gençler için geçici istihdam risklerini artırdığını ve işsiz-

28 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

29 [Kadın ve erkeklerin gönüllü ve gönülsüz kısmi zamanlı çalışmaya katılımına ilişkin daha fazla istatistik için OECD 2019 istatistiklerine başvurabilirsiniz]

30 Eurofound and ILO (2019) Working conditions in a global perspective. [Küresel bakış açısından çalışma koşulları]

31 European Parliament (2016) Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies. [Avrupa Parlamentosu, Avrupa'da güvencesiz çalışma: Modeller, eğilimler, politika stratejileri]

32 Keune (2015) Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. [Avrupa'da sendikalar, güvencesiz çalışma ve bölünme]

33 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

liği düşürmediğini ortaya koymuştur.³⁴ Dahası bir OECD araştırması bazı ülkelerde farklı istihdam biçimleri arasında vergi ve sosyal güvenlik katkıları açısından büyük tutarsızlıklar bulunduğunu ve bunun da işverenler için arbitraj* fırsatları yaratabileceğini ve standart olmayan güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasını teşvik edebileceğini göstermektedir.³⁵

* Değer kazanmış hisse senedi, tahvil ve döviz satarak daha karlı görünen başka değerli şeyler satın alma işidir. - *Çeviren notu.*

34 Gebel and Giesecke (2017) Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe. [Kuralsızlaşmanın faydası olur mu? Avrupa'da genç işsizliği ve geçici istihdam riskleri üzerine yapılan koruma reformlarının etkisi]

35 OECD (2019) Policy responses to new forms of work. [Yeni çalışma biçimlerine politika yanıtları]



SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIĞA İLİŞKİN GÜÇLÜKLER

Sendikalar standart dışı işlerde çalışanları örgütlemek ve onların durumlarını iyileştirmek için toplu pazarlık yapmada genellikle büyük güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır.

Standart dışı işlerde çalışanların örgütlenme olasılığı daha azdır. Ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmakla birlikte OECD ortalaması içinde standart olmayan işlerde çalışanların sendikalaşma ihtimali geleneksel işlerde çalışanlara göre yüzde 50 daha düşüktür.³⁶ Örneğin İngiltere’de geçici işçilerin sadece yüzde 10’u sendikalaşmışken sürekli işçilerin yüzde 28’i sendika üyesidir³⁷ ve bu fark Kıta Avrupası ve Güney Avrupa’da daha da artıyor gibi görünmektedir. Ancak bu fark, sendikaların işsizlik yardımlarının yönetiminde söz sahi-

³⁶ OECD (2019) Employment Outlook: The Future of Work. [İstihdam Görünümü Raporu: Çalışmanın Geleceği]

³⁷ Gumbrell-McCormick (2011) European trade unions and ‘atypical’ workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310. [Avrupa sendikaları ve atipik çalışanlar, Endüstri İlişkileri Dergisi]

bi olduğu ve bu durumun sendika üyeliğini daha fazla teşvik ettiği “Gent sisteminin”³⁸ yürürlükte olduğu Kuzey Avrupa ülkelerinde daha az belirgindir. Sendikalı olmadaki fark düşük ve orta gelirli ülkelerdeyse daha belirgin olabilir. Örneğin Hindistanda kısa süreli iş sözleşmeleri imzalayarak çalışan işçilerin yalnızca yüzde 13,5’i sendikalı olmuşken uzun süreli sözleşme imzalayan işçilerin yüzde 63,9’u sendikalıdır.³⁹ Kamerun’da geçici sözleşme ile çalışan işçilerin yüzde 24,5’i sendikalyken sürekli işçilerin yüzde 52,8’i sendikalıdır.⁴⁰ Kamboçya’da ise kısmi süreli çalışanların sendikalaşma oranı tam zamanlı çalışanların 15’te 1’i kadardır.⁴¹

Standart dışı istihdam biçimlerinde çalışanların örgütlenmesinde sıklıkla ciddi engellerle karşılaşılmasının çeşitli nedenleri vardır. Standart dışı işlerde çalışanlar bireysel düzeyde işverenler karşısında geleneksel işlerde çalışanlara göre önemli ölçüde güvensiz bir pozisyonda bulunmaktadır. Geçici işçiler ve ajans işçileri sıklıkla işten atılma ya da sözleşmelerinin yenilenmemesi tehdidinde katlanmak durumundadırlar. Sürekli ve tam zamanlı işçilerle kıyaslandığında atipik işlerde çalışan işçiler, yönetsel baskılara karşı daha savunmasızdır. Bazı durumlarda işverenler, çalışanların örgütlenme kapasitelerini azaltma amacıyla olduğu kadar pazarlık gücünü etkilemek için de atipik işlerde çalışanları işe alabilirler.⁴² Standart dışı işlerde çalışanların hassas durumu, örgütlenmelerinin önünde büyük engeller yaratır. **Başka bir büyük güçlük ise işçilerin birbirlerinden fiziksel engellerle ayrılmasıdır.** Geleneksel işyeri düzenlemeleri işçilerin somut bir alanda toplanmasını zorunlu kılar ve örgütlenmeleri ile taleplerini ortaklaştırmalarını kolaylaştırır. Ancak platform işlerinde çalışanlar gibi kimi standart dışı işlerde çalışanlar çok sayıda çalışma

38 Rie, Marx and Horemans (2011) Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. [Gent’i yeniden incelemek: Belçika ve Kuzey ülkelerinde işsizlik sigortası ve sendika üyeliği]

39 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

40 a.g. rapor

41 a.g. rapor

42 Industriall (2014) Negotiating security: Trade union bargaining strategies against precarious work. [Güvenliği müzakere etmek: Güvencesiz çalışmaya karşı sendikaların toplu pazarlık stratejileri]

yerine yayılmış durumdadırlar, kimi durumlarda birbirlerinden tamamen izole olmuş olabilirler (örneğin kendi hesabına çalışanlar ya da platform işlerinde çalışanlar). Ukrayna'da platform işlerinde çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada katılımcıların yüzde 63'ü çalışma koşulları hakkında şikayette bulunabileceği ya da destek talep edebileceği herhangi bir sendika, birlik ya da toplanma zemininin varlığından haberdar olmadığını söylemiştir.⁴³ Küresel tedarik zincirleri üzerine gerçekleştirilen bir araştırmayı takip eden fabrika ziyaretlerinden elde edilen veriler, Çin, Hindistan ve Türkiye gibi ülkelerde, işçiler arasında işçi örgütlerinin varlığına dair düşük seviyede bir farkındalık bulunduğunu göstermiştir.⁴⁴ **Kimi ülkelerde atipik işlerde çalışanlar, işler ve sektörler arasında sık geçiş yaşama eğilimindedir.** Bu durum özellikle sendikaların her şirkette ayrı ayrı örgütlendiği, toplu pazarlığın şirket düzeyinde yapıldığı sistemlerde sendikalaşmada daha büyük sorunlar yaratmaktadır. Bu durum ayrıca hak ihlallerini gözlemlemeyi daha da güçleştirmektedir. Standart dışı işlerde çalışan işçilerin çoğu benzer ya da aynı görevleri yerine getirmelerine rağmen farklı sözleşme türlerine sahip olmaya yatkındırlar; aynı işyeri, bağımsız sözleşmeli çalışanlardan serbest zamanlı çalışanlara ve ajans işçilerine kadar değişen farklı çalışanlar tarafından paylaşılıyor olabilir. Çoğu zaman çalışanlar tarafından kullanılan hak ve yetkiler de eşit değildir. Sonuç olarak atipik işlerde çalışanlar genellikle tüm taleplerini tek ses olarak bir araya getirebilmelerini daha da zorlaştıran farklı ihtiyaç ve önceliklere sahiptir.

Düzenleyici çerçevelerdeki boşluklar, belirsiz istihdam ilişkileri ve değişken sözleşme statülerinin tümü, çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık yapma kapasitelerine ciddi biçimde zarar vermektedir. Zaman zaman şirketler, bir firma ya da iş bulma bürosunun asıl işveren ve çalışan arasındaki iş ilişkisine

43 ILO (2018) Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. [Ukrayna'da Dijital İşgücü Platformlarında Çalışma: Sorunlar ve Politika Perspektifleri]

44 ILO (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results. [küresel tedarik zincirlerinde satın alma pratikleri ve çalışma koşulları hakkında Inwork 10 sayılı bilgi notu: Küresel anket sonuçları]

aracılık ettiği “üçlü” düzenlemelere başvurmaktadır.⁴⁵ Bu durumlarda sendikalar asıl işvereni pazarlığa çekme problemi ile karşı karşıya kalırlar. Bu mekanizma asıl işverenin bazı görevleri dış kuruluşlara verdiği istihdam bürosu işlerinde belirgindir. Dijital ekonomide de benzer durumlarla karşılaşıldığı bildirilmiştir. Örneğin Uber Eats firması, çalışanlarını bir “şemsiye şirketi” aracılığıyla istihdam etmektedir.⁴⁶ Bu tür “vekil işverenler” belirsizliği artırma ve kurumsal sorumluluğu tehlikeye atma eğilimindedirler.

Standart olmayan iş düzenlemelerinde istihdam ilişkisi belirsiz ya da kayıt dışıdır. Bu duruma genellikle resmi olarak kendi hesabına çalışan sayılan ancak uygulamada gelirinin tamamı ya da büyük bir bölümü için tek bir işverene bağımlı olan ve yaptığı iş için kendi ücretini belirleme imkânı neredeyse olmayan bağımlı ya da “sahte” kendi hesabına çalışanlarda rastlanır. Çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar arasındaki farklılıkları belirleyen ve etkili bir istihdam ilişkisinin kurulmasına kılavuzluk eden ILO 198 No’lu İstihdam İlişkisi Tavsiyesi’nin varlığına rağmen çalışma ilişkisindeki bu tarz belirsizlikler pek çok ülkede uygulamada var olmaya devam etmektedir. Örneğin yemek teslimat hizmeti sunan çok uluslu Foodora şirketi, bisiklet sürücülerinin gerçek anlamda çalışan olmadığını; daha ziyade etrafta bisiklet sürme fırsatından yararlanırken ufak bir ücret kazandıklarını iddia etmiştir.⁴⁷ Çalışma ilişkilerindeki bu tür belirsizlikler bazı durumlarda işçilerin örgütlenmesinde ve toplu pazarlık yapmasında engeller yaratmıştır. ABD’de, Ticaret Odası antitröst yasalarına* dayanarak Uber sürücülerinin sendika kurmak için uygunluğa sahip olma-

* Antitröst yasalar, kişi, kurum ve kuruluşların tekelleşmesini engelleme amacıyla çıkarılan yasalar ya da izlenen politiklardır. - *Çeviren notu.*

45 Ebisui (2012) Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue. [Standart dışı çalışanlar: Toplu pazarlık ve sosyal diyalogun iyi uygulamaları]

46 Soderqvist and Bernhardt (2019) Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work. Swedish Entrepreneurship Forum [Platform işletmeleri ve sendikalar: Dijital platform işlerini düzenlemekte kullanılan İsveç toplu pazarlık çerçevesinin hukuk ve ekonomisini tartışmak. İsveç Girişimcilik Forumu]

47 Tassinari and Maccarrone (2017) The mobilisation of gig economy couriers in Italy. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(3), pp.353-357. [İtalya dijital platform işlerinde çalışan kuryelerin mobilizasyonu. Avrupa Emek ve Araştırma Dergisi]

maları gerektiğini öne sürmüştür.⁴⁸

Dahası, düzenlemelere ilişkin engel ve güçlüklerin bir sonucu olarak standart dışı işlerde çalışanlar bazı grup hakları ve işyeri haklarından faydalanamayabilir. Örneğin Vietnam'da sözleşmeleri 6 aydan kısa süreli olan işçiler sendikalara üye olamazlar.⁴⁹ 2017 yılında ABD'nin Mississippi eyaletindeki bir Nissan fabrikasında işçiler, "normal" meslektaşlarından daha düşük maaş alan sözleşmeli çalışanların hatırı sayılır kısmının dışında tutulduğu bir sendika seçimi sırasında sendikalaşma aleyhine oy vermişlerdir.⁵⁰ Sözleşmeli işçilerin oylamaya katılamamaları, şirketin ve yerel politikacıların sendika karşıtı baskıları ile beraber oylamanın sonucu üzerinde ciddi bir etki yaratmıştır. Bu durumun aksine Almanya'da ajanslar aracılığıyla bulunan geçici işler üzerine yapılan bir düzenlemeyle, ajans işçilerinin işçi temsilcilerini seçerken şirkette çalışan diğer kişilerle aynı haklara sahip olması kabul edilmiştir.⁵¹ 2014'te Güney Afrika'da Çalışma İlişkilerinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile sendikalara hem taşeron veren hem de taşeron kullanan şirkette taşeron işçileri temsil etme hakkı verilirken⁵² Polonya'da Ocak 2019'dan başlayarak kendi hesabına çalışanları da içerecek şekilde tüm çalışanların toplu pazarlık yapmasına izin verilmiştir.⁵³

Tüm bu sorunlarla beraber, platform şirketlerinde çalışan işçileri örgütlemek başka sorunlara da yol açar. Dijital araçlarla yapılan kontrol teknikleri, şirketin yükümlülüklerini azaltır ve verimliliği ölçme mekanizmaları çalışanlar arasında rekabetin artırılmasına hizmet eder.⁵⁴ Ayrıca platform işlerinde çalışanlar özel hayat-

48 Summary of Chamber of Commerce v. City of Seattle on the US Chamber Litigation Centre website (accessed May 2019). [Erişim tarihi: Mayıs 2019]

49 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

50 <https://www.nytimes.com/2017/08/05/business/nissan-united-auto-workers-union.html>

51 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/germany-compromise-struck-on-new-temporary-agency-work-legislation>

52 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

53 OECD (2019) Employment Outlook: The Future of Work. [İstihdam Görünümü Raporu: Çalışmanın Geleceği]

54 Fulton (2018) Trade unions protecting self-employed workers. ETUC.

larının ihlal edilmesine ve gözetim uygulamalarına maruz kalabilirler. Bazı örneklerde şirketlerin, çalışanların cihazlarının ekran görüntülerini aldıkları, tutum ve davranışlarını izledikleri bildirilmiştir. Ayrıca dijital ekonomi örgütlenme için yeni sorunlar oluşturur: Temsil mekanizmaları sıklıkla yetersizdir ve çalışanlar kolektif haklarını kullanmak için yeterli zaman ve kaynaktan yoksun durumda olabilirler.⁵⁵

Toplu pazarlığın merkezileşme ve eşgüdüm seviyesi, standart dışı işlerde çalışanlar için yapılanları da içeren toplu sözleşmelerin kapsamını önemli ölçüde etkileyebilir. Toplu pazarlığın kapsama oranı pazarlığın birden çok işveren ile gerçekleştirildiği ülkelerde en yüksek seviyelerde olma eğilimindedir. Buna örnek olarak pazarlığın sektörel ya da ulusal düzeyde yapıldığı ülkeler verilebilir. Bunun aksine pazarlığın işletmeler seviyesinde yürütüldüğü ülkeler genel olarak daha düşük kapsama oranına sahiptir.⁵⁶ Sendikalı olmayan işçilere yönelik hükümetlerin toplu sözleşmelere getirdiği ekler farklı firmalarda farklı sözleşme türleriyle çalışan işçiler için yapılan anlaşmaların kapsamını ciddi biçimde artırabilir. Toplu sözleşme kapsamına girmeyen işçiler bu tür eklerden faydalanabilir.⁵⁷ Bununla beraber geçtiğimiz on yıllarda birçok ülke toplu pazarlığı merkezisizleştirmeye yönelik reformlara girişmiş, toplu pazarlığı ulusal/sektörel düzeyden işletme düzeyine kaydırmıştır.⁵⁸ Bu durum kapsama seviyelerinin düşmesine yol açılmıştır. Bazı hükümetler şirketlerin anlaşmalardan sapmasına izin vermiş, toplu sözleşmelerin uzatılma mekanizmalarını devre dışı bırakmış, yenilenmeden devre dışı kalmalarına izin vermişlerdir.⁵⁹

55 Johnston and Land-Kazlauskas (2018) Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. International Labour Office. [Talep Üzerine Örgütlenmek: Esnek ekonomide temsil, söylem ve toplu pazarlık]

56 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

57 OECD (2017) Employment Outlook: Collective bargaining in a changing world of work. [İstihdam Görünümü Raporu: Değişen çalışma dünyasında toplu pazarlık]

58 Visser (2016) What happened to collective bargaining during the great recession? [Büyük durgunlukta toplu pazarlığa ne oldu?]

59 ILO (2015) Collective bargaining: Stability, erosion or decline? [Toplu pazarlık: İstikrar ya da gerileme]



SENDİKALARIN TEPKİLERİ

Standart olmayan işlerde çalışan işçiler, sendikalar tarafından daha az temsil edilme eğilimindeyken son yıllarda pek çok sendika üye sayılarını bu işçileri içerecek şekilde genişletmeye ve faaliyetlerini bu işçilere daha büyük korumalar sağlamak üzere uyarlamaya çalışmıştır. Örneğin Japon sendika federasyonu UA Zensen, standart dışı işlerde çalışan işçileri sendikalı yapmak için bir kampanya başlatmıştır.⁶⁰ Kısmi süreli çalışanlar şu anda sendikanın üyelerinin neredeyse 3'te 1'ine tekabül etmektedir. Aynı şekilde Hollanda Sendikalar Federasyonu (FNV) temizlik, et işleme ve taksicilik sektörlerini de içeren sektörlerde örgütlenmek için büyük çaba sarf etmiştir.⁶¹ Bazı Alman sendikaları çalışanlara bireysel düzeyde ve uygulanabilir yardım ve destek önererek güvencesiz işçileri hedef alan bir dizi önlem geliştirmiştir.⁶² Bu yenilikçi yaklaşım sayesinde 2012'de IG Metall ajans işçileri arasında 38.000 yeni üyeye sahip olmuştur. Benzer şekilde İsveç Profesyonel

60 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlükleğin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

61 ILO Committee of Experts (2019) Report on the General Survey on Recommendation 202 on Social Protection Floors. [ILO 202 No'lu Sosyal Korumanın Temelleri Tavsiyesi İle İlgili Araştırma Üzerine Uzmanlar Komitesi Raporu]

62 Industrial (2014) Negotiating security: Trade union bargaining strategies against precarious work. [Güvenliği müzakere etmek: Güvencesiz çalışmaya karşı sendikaların toplu pazarlık stratejileri]

Çalışanlar Konfederasyonu (TCO) serbest çalışanlara hukuksal danışmanlık ve eğitim sağlamaktadır. Bazı durumlarda sendikalar kayıt dışı ekonomide çalışan işçiler üzerine odaklanmıştır. Dominik Cumhuriyeti'ndeki Özerk İşçiler Sendikası (CASC) kayıt dışı işlerde çalışanları kayıtlı ekonomiye geçmeleri ve sendikalı olmaları için desteklerken, kayıt dışı işlerde çalışanların sosyal korumaya erişebilmelerini sağlamak amacıyla bir sosyal koruma programı (Amussol) oluşturmuştur. Amussol programı şu anda yaklaşık 60.000 işçiyi desteklemektedir.⁶³ **Genel olarak sendikaların standart dışı işlerde çalışanlara yönelik başarılı örgütlenme stratejileri bu işçilerin özel ihtiyaç ve sorunlarıyla uyumludur.** Genellikle pratikte uygulanabilirliği olan sigorta, hukuki danışmanlık ve yardım masaları gibi hizmetlerin verilmesinin, üye kazandırmaya güçlü bir etkiside bulunduğu görülmüştür.

Kimi ülkelerde bazı ulusal sendika konfederasyonları **güvencesiz çalışan işçiler için uzman sendikalar ya da şubeler oluşturmuştur.** İşgücü piyasasının sınırlarını esneten 1997 İtalyan işgücü piyasası reformunun ardından üç büyük sendika konfederasyonu standart dışı işlerde çalışanları temsil etmek için özel örgütler oluşturdu.⁶⁴ Bu sendikalar güvencesiz işçileri sözleşme ve işyerleri sınırları içinde koruma yetkisine sahiptirler. Benzer biçimde yakın zamanda Kanada'da Göçmen İşçiler Merkezi (Immigrant Workers' Centre) ve Yabancı Geçici İşçiler Derneği (Temporary Foreign Workers' Association) kurulmuştur.⁶⁵ Bu iki organizasyon göçmen ve kayıt dışı işçilerin yararına çalışmaktadır. Nijerya'da sendika konfederasyonları petrol endüstrisine odaklanarak sözleşmeli işçiler için özel şubeler kurmuştur.⁶⁶ Benzer girişimler Kore'de inşaat sektöründe çalışanlar için gerçekleştirilmiştir. Birleşik Krallık'ta da Büyük Bri-

63 WSM (2016) Amussol: informal workers have access to social security in the Dominican Republic. [Dominik Cumhuriyeti'nde kayıt dışı çalışanların sosyal güvenliğe erişimi]

64 Gumbrell-McCormick (2011) European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310. [Avrupa sendikaları ve atipik çalışanlar, Endüstri İlişkileri Dergisi]

65 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

66 ILO (2015) Issue Brief No 3: Labour relations and collective bargaining [ILO 3 Sayılı bilgi notu: Çalışma ilişkileri ve toplu pazarlık]

tanya Bağımsız İşçiler Sendikası (Independent Workers Union of Great Britain) genellikle bakım ve nakliye gibi “zor” sektörlerden gelen düşük ücretli göçmen ve güvencesiz işçileri örgütler.⁶⁷

Başka durumlarda **yasal ve ekonomik şartların doğurduğu sorunlar sendikaları yaratıcı örgütlenme biçimlerini hayata geçirmeye sevk etmiştir.** Yeni çalışma biçimlerindeiki çalışanları örgütlemeye bir öncü olan İsveç sendikası Unionen, “faircrowd.work” projesini gerçekleştirmektedir.⁶⁸ Girişim, müşteri ve hizmet verenlerin internetteki platformlar aracılığı ile bulunduğu işlerde çalışanlarla, telefon uygulamaları temelli işlerde çalışanlar için bir alan yaratmayı hedeflemekte; sigorta gibi hizmetler aracılığıyla örgütlenmektedir. Sendika yakın zamanda platform şirketleri ile üç toplu sözleşme sonuçlandırmıştır. Arjantin’de Sokak Satıcıları Sendikası (SIVARA) kamu ve özel sektörde çalışan işçileri örgütler.⁶⁹ Bunun kendi hesabına çalışanlar arasındaki ayrışmanın üstesinden gelmede büyük önemi olmuştur. SIVARA sokak gıda satıcıları için 25 sözleşme sonuçlandırmayı başarmıştır. Japonya’da işyeri ve sektör içinde yaşanan parçalanmaya karşı koymak amacıyla toplum temelli sendikalar oluşturulmuştur.⁷⁰ Bu sendikalar insanların nerede ve nasıl istihdam edildiklerine bakmaksızın mahalli düzeyde çalışırlar. Bu yapılar ajans işçilerini, göçmenleri, kayıt dışı işçileri ve bağımsız sözleşmeliler gibi diğer kategorileri kapsar. Avusturya’da Foodora kuryeleri, çalışma konseyi oluşturmak amacıyla bir araya gelmişlerdir.⁷¹ Oluşturulan konsey, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu’na bağlı bulunup taşımacılık ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren bir sendika olan Vida ile beraber yönetilmektedir.

67 Johnston and Land-Kazlauskas (2018) Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. International Labour Office. [Talep Üzerine Örgütlenmek: Esnek ekonomide temsil, söylem ve toplu pazarlık]

68 <http://faircrowd.work> [Erişim Tarihi: Nisan 2019]

69 Ebisui (2012) Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue. [Standart dışı çalışanlar: Toplu pazarlık ve sosyal diyalogun iyi uygulamaları]

70 Keune (2015) Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. [Avrupa’da sendikalar, güvencesiz çalışma ve bölünme]

71 Johnston and Land-Kazlauskas (2018) Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. International Labour Office. [Talep Üzerine Örgütlenmek: Esnek ekonomide temsil, söylem ve toplu pazarlık]

Bazı durumlarda sendikalar toplu pazarlığı güvence-siz işçilerin “standardizasyonunu” yaygınlaştırmak için kullanmıştır. Kanada, Yeni Zelanda, Filipinler ve Güney Afrika’da sendikalar geçici sözleşmelerin belirli bir süreden sonra kalıcı hale gelmelerini sağlayacak anlaşma görüşmeleri yapmayı başarmışlardır.⁷² Hollanda’da posta ve ulaşım sektörü için yapılan bir anlaşma, şirketleri bağımsız çalışma sözleşmelerinin yüzde 80’ini 2013’e kadar normal sözleşmelere dönüştürmeye zorlamıştır.⁷³ 2009’da Alman Gazeteciler Birliği (DJV) ve Birleşik Hizmet İşleri Sendikası (ver.di) gelirlerinin yarısı veya daha fazlasını tek bir işveren veya müşteriden kazanan kendi hesabına çalışan gazetecilerin o kurumun çalışanı olarak görülmesi gerektiğini ifade eden bir anlaşma sağlamışlardır. **Kimi ülkelerde sendikalar standart olmayan sözleşmelerin oranını azaltmak için pazarlık yapmışlardır.** Endonezya’da Metal İşçileri Federasyonu (FSPMI) ve Elektronik ve Metal İşçileri Sendikaları Konfederasyonu (Lomenik) çalışanların neredeyse tamamının (yüzde 98) ajans işçileri olduğu serbest ticaret bölgesi Batam adasındaki geçici sözleşmelerinin sayısını azaltmak için pazarlıklar sürdürmüştür.⁷⁴ 2010’da IG Metall ve çelik endüstrisinde çalışan işçiler, geçici ajans işçilerinin düzenli işçilere yakın maaşlar almasını sağlayan bir anlaşma imzaladılar ve 2012’deki yeni bir anlaşma, iş konseylerine istihdam bürosu işlerini sınırlandırma gücü verdi.⁷⁵

Sendikalar standart dışı işlerde çalışanların sosyal ve ekonomik güvencesini artırmak için başarılı biçimde toplu sözleşme görüşmeleri yapmayı başarmışlardır. Yeni Zelanda’da “Unite” sendikası Burger King, McDonald’s ve Restaurant Brands firmalarını da kapsayan bir dizi fast food şirketi ile esnek çalışma saati

72 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

73 a.g. rapor

74 Keune (2015) Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. [Avrupa’da sendikalar, güvencesiz çalışma ve bölünme]

75 ILO (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results. [Küresel tedarik zincirlerinde satın alma pratikleri ve çalışma koşulları hakkında Inwork 10 sayılı bilgi notu: Küresel anket sonuçları]

içeren sözleşmelerle çalışan işçiler için çalışma sürelerinin ve böylece ücretlerinin öngörülebilirliğini artıran anlaşmalar imzalamışlardır.⁷⁶ Danimarka'da Ticaret ve Büro İşçileri Sendikası (Union of Commercial and Clerical Workers) ajans işçileri için 2014-2017 arası dönemde annelik yardımına erişimi artıran bir anlaşmaya imza atmıştır.⁷⁷ Florida, çoğunluğu geçici, mevsimlik ya da parça başı işlerde çalışan ve farklı çiftliklerde domates toplayan işçilerini temsil eden ABD'deki Immokalee İşçi Birliği (Coalition of Immokalee Workers) Walmart, Subway ve Whole Foods gibi büyük perakende gıda şirketleri ve restoran zincirleriyle başarılı biçimde anlaşmalar imzalamıştır. Bu anlaşmalar uyarınca şirketler, domates çiftliklerinin çalışanlarına daha yüksek ücret ve iyileştirilmiş haklar sağlanması karşılığında domates çiftlikleriyle domatesleri daha yüksek fiyattan alma konusunda uzlaşmışlardır.⁷⁸

Bazı ülkelerde işçi örgütleri standart işçiler için uygulanmakta olan toplu sözleşmelerin, standart dışı istihdam biçimlerinde çalışan işçileri kapsamaları için çaba göstermiştir. Hollanda ve İsviçre örneklerinde temizlik, atık yönetimi, güvenlik ve kişisel bakım gibi sektörlerde toplu sözleşmelerin kapsamı genişletilmiştir.⁷⁹ Benzer şekilde İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu (TCO) platform şirketlerinde çalışanlar için çalışma haklarının İsveç emek piyasası modeli doğrultusunda eşitlenmesine yönelik çağrıda bulunmuştur.⁸⁰ İsveç Ulaştırma İşçileri Sendikası (Swedish Transport Workers' Union/Transportarbetareförbundet) taksi şoförleri için olan bir sözleşmenin Bzzt gibi taşımacılık şirketlerini de kapsamına almasını sağlamıştır.

76 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

77 ILO (2017) INWORK Issue Brief No.10 on Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results. [Küresel tedarik zincirlerinde satın alma pratikleri ve çalışma koşulları hakkında Inwork 10 sayılı bilgi notu: Küresel anket sonuçları]

78 <http://ciw-online.org/about/> [Erişim Tarihi: Mayıs 2019]

79 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Dünyada standart dışı istihdam: Güçlüklerin kavranması, olasılıkların şekillendirilmesi]

80 Unionen (2016) The platform economy and the Swedish labour market model. [Platform ekonomisi ve İsveç emek piyasası modeli]

Ayrıca sendikalar bazı durumlarda standart olmayan işlerde çalışan işçilerin haklarını geliştirmek için grev ya da iş yavaşlatma gibi işçi eylemlerine de başvurmuşlardır. 2010'da Hollanda'da demiryolu ve havalimanı sektörlerinde çalışan temizlik işçileri Hollanda tarihinde son 80 yılda gerçekleşen en uzun greve katılmışlardır.⁸¹ ABD'de Uluslararası Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası (Service Employees International Union) "Temizlik İşçileri İçin Adalet" kampanyasını başlatmış, çoğunlukla Latin Amerikalı kadınlardan oluşan güvencesiz işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmeyi hedeflemiştir.⁸² 2006'da 5 büyük temizlik şirketinde çalışan temizlik işçileri bir ay süren bir greve katılmışlardır. Bu çabalar beş büyük şirketle çalışanların saatlik ücretlerini neredeyse yüzde 50 artıran ve işverenlerin aile ve sağlık sigortası için ödediği katkı paylarını artıran bir toplu sözleşme ile neticelenmiştir. Ayrıca bazı örneklerde dijital ekonomi, işçi eylemlerinin yenilikçi biçimleri için gelişme alanı sağlamıştır. 2016'da İtalyan Foodora çalışanları uygulamadaki oturumlarını kapatarak şirketin teslimat kapasitesini etkiledikleri bir grev başlatmışlardır.⁸³ Ayrıca müşteriler de internet aracılığı ile uygulamayı boykot etmeye çalışmıştır. 2018'de New York Taksi Şoförleri Birliği (New York Taxi Workers Alliance) yolculuk başına en düşük ücretin belirlenmesi ve ücretlerinin azaltılmasını protesto etmek için yüzlerce Uber sürücüsünü bir araya toplamıştır.⁸⁴ Eylemler, daha yüksek maaş oranları, daha düşük kiralama bedelleri ve risklere karşı daha iyi korumalar sağlamada etkili olmuştur.

81 Gumbrell-McCormick (2011) European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), pp.293-310. [Avrupa sendikaları ve atipik çalışanlar, Endüstri İlişkileri Dergisi]

82 Ebisui (2012) Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue. [Standart dışı çalışanlar: Toplu pazarlık ve sosyal diyalogun iyi uygulamaları]

83 Tassinari and Maccarrone (2017) The mobilisation of gig economy couriers in Italy. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), pp.353-357. [İtalya dijital platform işlerinde çalışan kuryelerin mobilizasyonu. (Avrupa Emek ve Araştırma Dergisi)]

84 NYTWA (2018) Statement on Taxi & Limousine Commission Vote on First-Ever Minimum Pay Standard for Uber Drivers. [online] Available at: <http://www.nytwa.org/nytwa-statements/2018/12/4/december-5-2018-nytwa-statement-on-taxi-amp-limousine-commission-vote-on-first-ever-minimum-pay-standard-for-uber-drivers>. [NYTWA (2018) Taksi ve Limuzin Komisyonu'nun Uber Sürücülerini İçin İlk Kez Asgari Ücret Standardı Belirlenmesinin Oylanmasına İlişkin Demeci]

Sendikalar toplu pazarlık yoluyla standart olmayan işlerde çalışanlar için daha büyük korumalar kazanmanın yanı sıra kimi ülkelerde korumaları iyileştirmek için yasal düzenlemeler yapılmasını da sağlamada başarılı olmuşlardır. Finlandiya’da çalışanların kazançlarının tahmin edilemezliğini ve değişkenliğini sınırlandırmanın yanı sıra sıfır saat sözleşmelerini sayıca azaltacak bir reform başlatıldı.⁸⁵ Yasa, işverenlerin bu tür sözleşmelere ancak işgücüne değişken oranlarda ihtiyaç duymaları halinde ve yazılı gerekçe göstererek başvurabileceklerini açıkça belirtmektedir.⁸⁶ Yeni Zelanda, çağrı üzerine çalışanların sürekli çağrılmayı beklemek zorunda kalmaması ve sonrasında bekleyerek geçirdikleri süre için ücret alamamalarının önüne geçmek amacıyla işverenlere değişken saat sözleşmeleri içerisine “hazır bulunma hükmü” koymalarını ve belirli bir çalışma saati garantisini bu hüküm içerisinde vermelerini gerektiren bir yasa yürürlüğe soktu. İrlanda sıfır saat sözleşmelerini, gündelik işçi çalıştırmaya açık biçimde ihtiyaç duyulan ve bir çalışanın kısa süreli yokluğu ile acil durum halleri gibi belirli haller dışında yasaklamıştır. Almanya ve İtalya’da şirketlere sürekli sözleşmeler yerine geçici sözleşmelere niçin ihtiyaç duyduklarını açıklayan somut bir sebep göstermeleri zorunluluğu getirilmiş ve geçici sözleşmelerin sayısını azaltacak önlemler devreye sokulmuştur. İtalya örneğinde arka arkaya imzalanan sözleşmelerin azami toplam süresi de kısaltılmıştır. Portekiz’de 2018 yılında yürürlüğe giren yeni yasa, yolcu taşımacılığı sektöründe çalışan işletmelere işçi çalıştırma koşulları açısından daha sıkı kısıtlamalar getirmiş ve şoförlerin firma ile işçi işveren ilişkisi içerisinde olmasını şart koşturmuştur. Kore Cumhuriyeti’nde yakın zamanda yapılan bir yasa değişikliği, Çalışma İlişkileri Komisyonu’nun standart dışı işlerde çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı soruşturma konusundaki yetkilerini artırmıştır.⁸⁷ 2018’de Kanada İş Kanunu, işverenlerin, ça-

85 OECD (2019) Policy responses to new forms of work. [Yeni çalışma biçimlerine politika yanıtları]

86 Buna ek olarak işverenler vardiya listelerini çalışanlara en az bir hafta önceden bildirmek zorundadır ve eğer bir çalışan çalışması gereken bir günde hasta olursa ücretini almaya hak kazanır. Sözleşmenin feshi halinde bildirim dönemi sırasında daha az saat çalışan işçilerin tazminat alma hakkı kazanır.

87 ILO (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.

İşanlarına kendi hesaplarına bağımsız çalışıyorlarmış gibi davranmalarını önlemek ve ispat yükünü işverene yüklemek için değiştirildi.⁸⁸ Yunanistan, Macaristan, İtalya ve Suudi Arabistan'ı da içeren bir dizi ülke iş ilişkisinin kurulduğunu varsayan bir düzenlemeyi yasalarına ekledi ve ispat yükünü işverene verdi. İşçilerin yanlış sınıflandırılmasını önlemek amacıyla Avustralya hükümeti bir işçinin çalışan kategorisi mi yoksa sözleşme üzerine bağımsız çalışan kategorisi mi altına düştüğünü belirlemek ve işletmenin vergi ve sosyal güvenlik primi açısından sorumluluklarını netleştirmek için on altı sorudan oluşan bir "çalışan/bağımsız sözleşmeli çalışan belirleme aracı" devreye soktu.⁸⁹

Bazı örneklerde işçiler aşağıdan yukarıya mobilizasyon süreci vasıtasıyla etkileyici başarıya imza atmıştır. Ruanda'da üç tekerlekli taksi şoförleri, kendilerine ait araçlar satın almalarına olanak tanıyarak sosyal sigorta yardımına erişmelerini sağladığı kadar araç sahiplerinden bağımsızlıklarını kazanmalarını da sağlayan UNESCOM kooperatifini kurdular.⁹⁰ Benzer şekilde Arnavutluk'ta bir tele pazarlama şirketi olan Teleperformance'ın çalışanları, ilk kez çağrı merkezi çalışanlarını temsil eden Solidariteti'yi kurdular.⁹¹ Hindistan'da Bağımsız Çalışan Kadınlar Birliği (SEWA) kayıt dışı ekonomide çalışan ve sosyal korumaya erişimi olmayan kadınları, tüm üyelerine sigorta, sağlık hizmetleri ve çocuk bakımını da içeren kredi, tasarruf ve koruma planları sunarak örgütledi.⁹²

Bazı ülkelerde standart dışı işlerde çalışan işçiler için geliştirilmiş haklar sıklıkla sendikalar tarafından açılan ya da desteklenen davalar yoluyla mahkemelerde kazanılmıştır. 2017'de Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası (Independent Workers' Union of Great Britain) özel taksi kiralama şirketi olan Addison Lee'ye, bir araç şoförünü bağımsız sözleşmeli çalışan değil per-

88 OECD (2019) Policy responses to new forms of work. [Yeni çalışma biçimlerine politika yanıtları]

89 Araca <https://www.ato.gov.au/calculators-and-tools/employee-or-contractor/> adresinden ulaşabilirsiniz.

90 <https://www.equaltimes.org/rwanda-s-moto-taxi-drivers#.XdWd-9UzaUI>

91 <https://www.equaltimes.org/in-albania-call-centre-workers-are#.XdWeHdUzaUI>

92 <http://www.sewa.org/>

soneli olarak kabul etmesi için açtığı davayı kazandı. Mahkeme araç şoförünün bir personel olarak değerlendirilmesi gerektiğine ve asgari ücret ve ücretli izin gibi standart hak ve korumalara sahip olması gerektiğine karar verdi, karar daha sonra temyizde onaylandı.⁹³ Britanya’da da Genel İşçi Sendikası (General Trade Union) bir grup kuryeyi taşımacılık şirketi Hermes’e karşı kanuni işlem başlatmaları için destekledi ve iş mahkemesi kuryelerin aktif olarak bağımlı çalışanlar olduklarına hükmetti.⁹⁴ İspanya’da Intersindical Valenciana bir Deliveroo kuryesinin davasına, bağımsız sözleşmeli çalışan yerine personel olarak tanınması için destek verdi ve Avrupa’da yemek kuryelerinin hakları için ilk kazanımı edindi.⁹⁵ Kaliforniya’da paket dağıtım sürücülerine ilişkin Yüksek Mahkeme kararı, firmaların çalışanlarına bağımsız sözleşmeli işçiler gibi davranabilmesi için geçmeleri gereken üç aşamalı bir inceleme olan “ABC standardı” oluşturulması yoluyla bağımlı serbest çalışmaya üzerine kısıtlamalar getirdi.

Ayrıca bazı durumlarda hükümetler bağımlı çalışma ve serbest meslek arasındaki gri alanda kalan işçileri korumak için işçi sınıflandırmasında üçüncü bir kategori ortaya çıkarmışlardır. Örneğin Fransa’da yeni bir yasa platform şirketlerinin çalışanları için kaza sigortası sağlamasını gerektirmektedir. Benzer hükümler Portekiz, İtalya ve Kore gibi diğer ülkelerde de yasalara geçmiştir.⁹⁶ Böyle kategorilerin oluşturulması bu çalışanlara verilen hak ve korumaları bağımsız çalışan statüsünde olanlarınkine göre artırabilirken yine de standart sözleşme ile çalışanlara kıyasla daha az koruma sağlar. Ayrıca OECD sadece bir yerine iki gri bölge yaratma riskine de dikkat çekmiştir: Birisi standart çalışanlarla “üçüncü kategoride” çalışanlar arasında ve diğeri “üçüncü kategoride” çalışanlarla bağımsız çalışanlar arasında.⁹⁷ Dahası, böyle yeni kategoriler “üçüncü kategoride” çalışanlara karşı sorumlulukları önemli

93 Addison Lee’nin başvurusu reddedildi.

94 <https://www.ft.com/content/1b83fefe-786a-11e8-bc55-50daf11b720d>

95 <https://www.thenational.ae/world/europe/deliveroo-rider-recognised-as-employee-by-spanish-court-1.789583>

96 OECD (2019) Policy responses to new forms of work. [Yeni çalışma biçimlerine politika yanıtları]

97 a.g. rapor

ölçüde az olduğunda işverenlerin standart çalışan işe almama sebeplerine yenilerini ekleyebilir.

Tedarik zincirlerinde çalışan işçiler için daha iyi güvence ve çalışma koşulları sağlamak amacıyla küresel sendika federasyonları ve çok uluslu şirketler arasında küresel çerçeve anlaşmaları imzalanmıştır.

Örneğin H&M, IndustriALL ve Industriefacket Metall arasında imzalanan küresel çerçeve anlaşması, ILO 122 No'lu İstihdam Politikalarına İlişkin Sözleşme ve 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi ile uyumlu olarak istihdam üzerine özel hükümler içermektedir. Anlaşmaya göre işçiler yazılı sözleşme yapma hakkına sahip olacak ve işverenler sadece işgücü anlaşmalarının (labour-only contract) ya da resmi olmayan çıraklığın kullanımından kaçınacaklardır. Ayrıca anlaşma, süreli sözleşmelerin kullanımına bir sınırlama getirmekte ve kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri olmayan ülkelerde işçilere sigorta (sağlık, emeklilik vb.) sağlanmasını öngörmektedir.⁹⁸ Buna ek olarak; GDP SUEZ ve IndustriALL, Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Sendikası (BWI/ Building and Woodworkers' International), Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (Public Services International) tarafından imzalanan anlaşma, GDF SUEZ ve tüm alt yüklenicilerinin çalışmanın uygun yasal çerçeve altında gerçekleştirilmesini ve geçici ya da istihdam bürosu işgücünün aşırı kullanımından kaçınılmasını garanti altına almasını gerektirmektedir. Ayrıca anlaşma tüm alt yüklenicilere sahte bağımsız çalışma kullanmamayı taahhüt etmeyi ve işçilerine sosyal güvenlik ödemesi ve emeklilik primi temin etmelerini gerektirmektedir.⁹⁹ Bununla beraber, Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve Çok Uluslu Şirketler İçin OECD İlkeleri aracılığıyla tedarik zincirleri içerisinde güvenli ve emniyetli çalışma şartları sağlamak için sorumlu iş uygulamaları üzerine uluslararası destek de mevcuttur.

98 Daha fazla bilgi için: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm_gfa2016_eng.pdf

99 Daha fazla bilgi için: <http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/GDF-Suez/gdf-gfa-english.pdf>

Ayrıca sendikalar geçtiğimiz son birkaç on yılda standart dışı çalışma biçimlerinde çalışan işçilerin başlıca hak ve korumalarını düzenleyen önemli uluslararası emek standartlarının görüşülmesinde başarılı olmuşlardır. Dikkate değer biçimde **Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi** kısmi süreli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının yanı sıra istihdam statüleri sebebiyle ayrımcılığa uğramayacağını da garanti altına alan hükümleri düzenlemiştir. 198 No'lu İstihdam İlişkisi Tavsiyesi, çalışma ilişkisini meydana getirme konusunda çalışanlar ile kendi hesabına çalışan işçiler arasındaki ayrımın yapılmasında kılavuzluk eder. 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, ajans işçilerini işverenlerin haksız işten çıkarmasına karşı korumayı ve başka belli sözleşme türlerini kullanarak bu hükmün uygulanmasının önüne geçmelerini önlemeyi hedefler. **181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi** bu çalışanların örgütlenme özgürlüğünü, sosyal sigorta yardımlarını ve asgari ücreti içeren yeterli hak ve koruma ile güvence altına alınmasını sağlamaktadır. **186 No'lu Denizcilik Çalışma Sözleşmesi** uluslararası sınırlar arasında çalışan denizcilerin temel haklarının yanında sosyal koruma, iş sağlığı ve güvenliği ve şikayet mekanizmaları için taşınabilir olan haklarını da güvence altına almıştır. Sınırlar arasında çalışan işçilerin haklarını geliştirme bağlamında bu sözleşmenin etkinliği uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu tarafından çizilmiştir. Komisyon, sözleşmenin farklı yetki alanlarında faaliyet gösteren platform şirketlerinin davranışlarını düzenleyen bir uluslararası anlaşma için model olarak kullanılabileceğini belirtmiştir.¹⁰⁰ Ayrıca **Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 202 No'lu Sosyal Korumanın Temelleri Tavsiyesi ve 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi** istihdam ilişkileri bakımından fark gözetilmeksizin herkes için katkı payı ödeme zorunluluğu olmayan sosyal güvence hakkını düzenlemiştir.

100 ILO Global Commission on the Future of Work (2019) Work for a Brighter Future. [Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu (2019) Daha İyi Bir Gelecek İçin Çalışmak]

Son olarak, yakın zamanda kabul edilen **Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi** işçiler için diğerlerinin yanı sıra, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, işçi sağlığı, iş güvenliği, yeterli asgari ücret, sağlık, güvenlik ve çalışma süresinin kısıtlanması gibi hakları da içeren temel haklara saygıya yer veren işçi hak ve korumaları tabanını için çağrıda bulunur. Buna ek olarak, evrensel erişim sağlamak için sosyal korumaları güçlendirmenin önemi- ne vurgu yapar.



SENDİKALARIN TALEPLERİ

Bu raporda gösterildiği gibi; standart olmayan iş biçimlerinden önemli oranda faydalanılması ve hatta kötüye kullanılması ve atipik çalışanlarının pazarlık gücündeki dengesizliklerle birlikte gitgide artan güvencesizlik büyük ölçüde yasa ve düzenleme boşlukları tarafından devam ettirilir. İşverenler güvencesiz işçi çalıştırarak daha düşük ücret ve maliyet tasarruflarının meyvelerini toplarken genellikle çok az kısıtlama ile karşılaşır. Hatta bazen güvencesiz işlerde çalışanların oranını artırırken mali teşvikleri kullanırlar.

Çalışmanın farklı biçimleri ile ilgili zorluklar çeşitlendikçe çözümler de değişir. Standart olmayan çalışma biçimlerinin oranını azaltmak ve bu işlerde çalışanların kurumalarını iyileştirmek için hükümetler tarafından kimi adımlar atılabilir.

Sendikaların hükümetlerden talepleri şunlardır:

- **Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi ile uyumlu olarak sözleşme türlerine bakmaksızın tüm işçiler için uygun bir çalışma hak ve koruma tabanı sağlayarak yeni bir sosyal sözleşme zemini oluşturmak.** Bu zemin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, iş sağlığı

ve güvenliği, yaşam giderlerini temel alan kabul edilebilir asgari ücret ve çalışma süresi üzerinde söz sahibi olma temel haklarını içermelidir. Tüm çalışanlara uygun evrensel sosyal koruma tabanları sağlamak böyle bir sözleşmeyi oluşturmak için eşit derecede önemlidir.

- **Standart olmayan işlerde çalışanların örgütlenmesinin önündeki engelleri kaldırmak** ve toplu pazarlığa oturmada rekabet yasaları tarafından kısıtlanmayan ve bir ya da birden çok işverene bağlı olarak çalışanların statülerini belirleyerek, ortaklaşa biçimde çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeleri kararlaştırmak.

- **Uluslararası Çalışma Örgütü 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi ve 202 No'lu Sosyal Korumanın Temelleri Tavsiyesi ile uyumlu olarak sosyal koruma kapsamını genişletmek.** İşverenlerden çalışanlar için, çalışanların ödediği miktar ile uyumlu miktarda sosyal güvenlik primi ödemesini talep etmek ve bu çalışanların sözleşme türlerinden bağımsız olarak sosyal korumaya erişmesini sağlamak. Çalışanların sözleşmeler arasında geçiş yapabilmesini kolaylaştırmak amacıyla güvence haklarının koruma ve taşınabilirliğini garanti altına almak.

- **Belirsiz çalışma şartlarına karşı koruma sağlamak.** Örneğin parçalı çalışma programları için net koşullar koymaları (çağrı üzerine çalışma için asgari çalışma saati belirlemek gibi).

- İşçilerin yanlış sınıflandırılmasından kaynaklanan düzenleme arbitrajını önlemek ve diğer yöntemlerin yanında atipik işgücünün oranı için sınır belirlemek ya da iyi tanımlanmış hallerin dışında atipik sözleşmelerin kullanımını sınırlandırma, güvencesiz çalışmadan çıkar sağlayan şirketlere verilen mali teşvikleri kesme, eşit işe eşit ücret ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalma ve atipik çalışanların daha yüksek güvenceler veren sözleşmelere geçişini düzenleyen yasalar çıkarma (örneğin geçici işçilerin belirli bir zaman dilimi sonunda daimi sözleşme almasını şart koşarak) gibi yollarla gerçekteştirilebilecek

olan **standart dışı sözleşmelerin aşamalı olarak devre dışı kalmasını teşvik etmek.**

- Standart ve standart olmayan işlerde çalışanların hepsi için kapsama seviyelerini artırma amacıyla ulusal ve/veya sektörel düzeyde yasal olarak uygulanabilir anlaşmalar yapma yolunu kullanarak **geniş tabanlı toplu pazarlığı teşvik etmek.** Ayrıca hükümetler emek piyasasının sendikaların işçileri örgütlemesinin güç olduğu kısımların (örneğin bağımsız çalışanlar, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar, istihdam bürosu işçileri, yevmiyeli işçiler vb.) kapsamını genişletmek için düzenleme yapmayı da dikkate almalıdır. Hükümetler işletmelerin toplu sözleşmelerden çekilmelerine olanak sağlayan muafiyetlere de son vermelidir.

- **Kamu sektöründe standart olmayan istihdam biçimlerini sınırlandırarak doğru örnek oluşturmak ve böylece özel sektöre yanlış sinyaller vermeyi önlemek.**

- **Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ni uygulamak** ve tedarik zinciri içerisinde sorumlu iş uygulamalarını garanti altına alma amacıyla yasa çıkarmak ve güvencesiz çalışmayla mücadele etmek.

Tez-Koop-İş Sendikası

Mebusevleri Mahallesi İller Sokak No: 7
06580 Tandoğan-Ankara

Tel: 0312 213 34 44 Faks: 0312 213 34 30
İnternet: www.tezkoopis.org

(Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)'nun bu raporu Ekim 2019'da elektronik ortamda *Organising and Collective Bargaining in Non-Standard Forms of Work* başlığıyla yayımlanmıştır.)