

DOSYA: EMCEF GENEL KURULU/AVRUPA SANAYİ SENDİKALARI FEDERASYONU'NA DOĞRU

Hazırlayan: Dış İlişkiler Servisi

Sunuş

İmalat sektöründeki üç Avrupa federasyonunun başkanları ve genel sekreterleri 25 Mart 2010'da Berlin'de bir araya geldiler. Konu Avrupa'da imalat sektöründe tek bir federasyon oluşturmaya yönelik çalışma programını nasıl hayata geçirecekleri idi. Üç sendikal merkezin yöneticileri kurulacak bir ortak çalışma grubunun süreci düzenlemeye yönelik bir yol haritası ve çalışma takvimi hazırlamasını kararlaştırdı.

Öyle görünüyor ki bu süreç Avrupa'da imalat sektöründeki sekiz milyondan fazla işçiyi çatısı altında toplayan birleşik bir Avrupa sendikalar federasyonunun kurulmasıyla sonuçlanacak.

Bilindiği gibi, benzer bir süreç küresel imalat federasyonları arasında da söz konusu. Bu konuyu dergimizde dosya yapmıştık.

Günümüz kapitalizminde uluslararası şirketlerin yönlendirmesi altında çok sayıda sektörde faaliyet gösterebilen küresel üretim ve tedarik zincirleri tek işkoluyla sınırlı sendikacılık anlayışını etkisiz kılıyor. Bunun etkilerini imalat sektöründe işkolu esasına dayalı faaliyet gösteren sendikal örgütler özellikle hissediyor. Bu hem ulusal düzeydeki sendikal örgütler için geçerli hem de küresel ve bölgesel düzeydeki sendikal örgütler için.

30 Haziran-1 Temmuz günlerinde Paris'te yapılan 8. EMCEF Genel Kurulu'nun ana gündem maddelerinden biri yeni bir Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu kurulması süreciydi.

Bundan yola çıkarak dosyamızın konusunu “8. EMCEF Genel Kurulu ve Avrupa Sanayi Federasyonu” olarak belirledik. Dosyada ilgili Avrupa imalat federasyonlarının konuyla ilgili kongre veya genel kurul belgeleri, üye sendikaların EMCEF Genel Kurulu'na verdiği önergeler ve EMCEF Genel Kurulu'na önerge olarak sunulan Tartışma Belgesi yer alıyor.

Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu'na doğru...

Avrupa Kimya Maden ve Enerji İşçileri Federasyonu'nun (EMCEF) Paris'te toplandı. EMCEF Genel Kurulu'nun ana gündem maddelerinden biri yeni bir Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu kurulması süreciydi.

Avrupa Kimya Maden ve Enerji İşçileri Federasyonu'nun (EMCEF) 8. Genel Kurulu 30 Haziran-1 Temmuz 2010 günlerinde Paris'te toplandı. Genel Kurulu'nun ana gündem maddesi imalat sektöründe sendikaların birleşmesiydi. Evsahipliğini federasyonun Fransa'daki üye örgütlerinin yaptığı genel kurula çeşitli Avrupa ülkelerinden 130 dolayında delege katıldı. EMCEF'in anayasasına göre, kongreler arasındaki dönemde, Kongre'nin aldığı kararları uygulama ve EMCEF politikalarını gözden geçirme yetkisine sahip Genel Kurul önemli politik konuları görüşmek için toplanır.

EMCEF Başkanı Hubertus Schmoldt yaptığı açış konuşmasında kriz, krizin sosyal etkileri, işsizlik ve kriz koşullarında ortak Avrupa politikaları üzerinde durdu. EMCEF Başkanı metal, kimya, enerji, maden ve tekstil sektörlerinde yeni bir Avrupa sanayi federasyonu kurulacak olmasının taşıdığı önemi açıkladı. EMCEF Genel Sekreteri Reinhard Reibsch'ın Genel Kurul'a sunduğu Sekreteryay Raporu şu konuları içeriyordu:



a. Avrupa'nın Bütünleşmesi

i. Lizbon Antlaşması, yeni AB Konseyi Başkanı, yeni AB Komisyonu, AB bütünleşme süreci (İzlanda, Hırvatistan, Türkiye)

ii. Belçika'nın AB2020 Stratejisi gündemli dönem başkanlığı, sosyal sorunlar, enerji ve iklim değişikliği, AB'nin dışa yönelik eyleminin güçlendirilmesi

iii. Bazı AB ülkelerinde, özellikle Britanya ve Macaristan'daki son seçimler

iv. Reform Antlaşması'nın öngördüğü değişim

v. Finans politikası

b. EMCEF Komitelerinin Çalışmaları:

i. Sanayi politikası, iş sağlığı, güvenliği ve çevre komitesi: REACH uygulaması, nanoteknoloji, iklim

değişikliği, krizin etkisi

ii. Sosyal diyalog komitesi: sektörel sosyal diyaloglar

iii. Avrupa İşletme Konseyleri komitesi: yeni AİK'lerin kurulması, ülke koordinatörleri listesinin yenilenmesi, EMF ve ETUF:TCL ile ortak çalışma

EMCEF Politik Sekreteri Jorma Rusanen Toplu Sözleşme Komitesi'nin çalışmaları konusunda bir rapor sundu. Raporda Eurocob@n projesiyle kurulan toplu sözleşme veri tabanı, Avrupa ölçeğinde yapılan sektör ve şirket düzeyindeki toplu sözleşme görüşmeleri ve yetki prosedürleri, AB'nin Çalışma Süresi Yönergesi ve İşçi Gönderme Yönergesi üzerinde duruluyordu. İspanya, Britanya, Fransa, Polonya, İtalya ve Almanya sendikalarının delegeleri söz aldılar ve



özellikle iki AB yönergesinin değiştirilmesinin güvencesiz istihdama yol açabileceğine ilişkin kaygılarını dile getirdiler.

Avrupa Sanayi

Sendikaları Federasyonu

Genel Kurul'un gündemindeki önemli konulardan başlıcası, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF), Avrupa-Tekstil İşçileri Federasyonu (ETUF:TCL) ile EMCEF'in birlikte kuracağı yeni Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu idi.

EMCEF Başkanı Hubertus Schmoldt bu konudaki gelişmeleri açıklarken, 2006 İstanbul Genel Kurulu'nda alınan, öbür Avrupa sanayi federasyonlarıyla işbirliğinin artırılmasına ilişkin karara, yeni bir Avrupa sanayi federasyonu kurulmasıyla ilgili 2008 Prag Kongresi'nde alınan karara, ayrıca Prezidyum'un ve Yönetim Kurulu'nun konuyla ilgili kararlarına değindi. EMF Genel Sekreteri Peter Scherer, yeni bir örgüt kurulmasının teknik olmaktan ziyade politik bir proje olduğunu vurguladı. EMF'nin Avrupa'da birleşik bir şemsiye örgüt çatısı altında çalışmayı sürdürmeye hazır olduğunu ve bu girişimin sanayi sendikalarını işverenler karşısında ve politik alanda daha güçlü kılacağını belirtti. Yeni bir Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu sürece katılan her Avrupa işkolu federasyonuna güçlü yönlerini paylaşma olanağı sağlayacak ve ortak bir güç ortaya çıkacak. Sanayideki bu muazzam kriz döneminde öncelikle üç kurucu federasyonun kimliğinin yeni federasyonun yönetiminin bileşimine yansması

gerekiyor. Bunun yanı sıra şu amaçlar öngörülüyor:

- a. birleşme ya da bir örgütün öbürlerini yutması değil de yeni bir sanayi federasyonu kurulması;
- b. ortak bir platform çevresinde bir araya gelinmesi;
- c. “belli unsurları bir araya getirmede” doğru dengenin gözetilmesi suretiyle federasyonların güçlü ve tamamlayıcı yönlerinin azamiye çıkarılması;
- d. özellikle üç federasyon arasında en geniş sektörel kapsama EMCEF'in sahip olması açısından, sektörel kimliğin sürdürülmesi.

Genel Kurul'da, üç federasyonun başkanlarının ve genel sekreterlerinin 25 Mart 2010'da Berlin'de yaptıkları toplantıda ortak bir çalışma grubunun kurulması konusunda mutabakata vardıkları belirtildi. Bu çalışma grubunun bileşimi üç örgütün bölgesel çeşitliliğini yansıtacak ve üye örgütlerin politik sorumluluk taşıyan temsilcilerinden oluşacak. Üç genel sekreter bu çalışma grubunun sekretaryası işlevini görecek. Böylece görüşmelerin şeffaf ve demokratik bir biçimde yürütülmesi sağlanmış olacak. Çalışmanın her aşamasında ilgili yönetim organları ve bütün üye örgütlerle sistematik bilgi alışverişine girilecek.

Başkanlar Kurulu'nun Avrupa Sanayi Federasyonu konusundaki önergesi (Tartışma Belgesi) Genel Kurul tarafından oybirliğiyle kabul edildi.

Genel Kurul şu önermeleri de kabul etti:

- a. Başkanlar Kurulu ile Yönetim Kurulu'nun önerdiği, sektör sosyal diyaloglarında, şirket sözleşmelerinde ve sektör düzeyindeki Avrupa toplu sözleşme görüşmelerinde aday belirlemeyle ilgili örgüt içi prosedürler konulu karar
- b. Emekli maaşları, emeklilik ve yaşam boyu çalışma konusunda Toplu Pazarlık Komitesi'nin önergesi
- c. Çokuluslu Şirket Politikası konusunda Avrupa İşletme Konseyleri Komitesi'nin önergesi
- d. İklim Değişikliği Politikaları konusunda Sanayi Politikası Komitesi'nin önergesi
- e. Avrupa Düzeyinde ve Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalogun Uygulanması konusunda Sosyal Diyalog Komitesi'nin önergesi
- f. Avrupa sosyal modelinin varlığının ve gelişmesinin dünya ölçeğinde istihdamın korunmasına ve genişletilmesine bağlı olduğu konusunda İspanyol sendikalarının (FITEQA-CC.OO. ile FIA-UGT) önergesi (Önerge Komitesi'nin yaptığı bazı de-

ğişikliklerle)

g. Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Bölge Ağı (RETUNSEE) ile Diyalog konusunda Petrol-İş önergesi

h. Gazze ablukası, ayırıcıcı duvar ve Filistin işçileri ve sendikaları ile dayanışma konusunda Petrol-İş'in verdiği önerge (Önerge Komitesi'nin hazırladığı yeni bir metin kabul edildi)

i. ETUC'un “Ağırlaşan Kriz – Avrupa Tehlikede” başlıklı kararı Genel Kurul'da kabul edildi.

Genel Kurul EMCEF Başkanı Hubertus Schmoldt'un kapanış konuşmasıyla sona erdi. Genel Kurul'u tarihsel olarak niteleyen Schmoldt, Genel Kurul'un verdiği yetkiye dayanarak Çalışma Grubu'nun yeni bir Avrupa Sanayi Federasyonu kurmak üzere 8 Temmuz'da oluşacağını açıkladı. Çalışma Grubu'nda EMCEF, başkanından, genel sekreterinden ve farklı bölgeleri temsil eden beş diğer üyeden oluşan bir grup tarafından temsil edilecek. 29 Eylül'de, EMCEF üyesi örgütlerin de katıldığı bir gösteri yürüyüşü ETUC tarafından Brüksel'de düzenledi.

KURULACAK AVRUPA SANAYİ SENDİKALARI FEDERASYONU ÜZERİNE

8. EMCEF GENEL KURULUNA SUNULAN TARTIŞMA BELGESİ

Diğer örgütler kadar sendikalar da ekonomik, politik ve sosyal gelişmeler nedeniyle stratejilerini, faaliyetlerini, yapılarını ve (karar alma dahil) örgüt içi prosedürlerini zaman zaman değiştirmek zorundadır.

Bu süreç sendikaların değişimi benimsemesine, etkinliğini ve gücünü sürdürmesine yardımcı olur. Avrupa düzeyinde de sendikalar son dönemde birçok değişime ve reforma tanık oldu. EMCEF'in tarihi imalat sektöründeki zorlukların üstesinden gelmeye yönelik sendikal değişimin somut bir örneğidir. Sektörümüzde ilk Avrupa federasyonu 1980'lerin sonlarında kuruldu.

Üyelerinin desteğine ve ka-

tılımına dayanan demokratik örgütler olarak sendikalarda değişimin demokratik bir biçimde tartışılması ve onaylanması gerekiyor. Geçmişte olduğu gibi gelecekte de uyulacak normal bir örgüt içi süreçtir bu. Reformlar dikkate alındığında, üye örgütler sadece sendikal çalışmanın iyileştirilmesi konusunda tartışma başlatma hakkına sahip değildir, aynı zamanda, temsil ettikleri işçilerin çıkarları doğrultusunda tartışma yükümlülüğü altındadır.

EMF (Avrupa Metal İşçileri Federasyonu), EMCEF ve ETUF:TCL'nin (Avrupa Tekstil Giyim Deri İşçileri Federasyonu) kongrelerinde kabul ettikleri çalışma programlarının ve önergelerin uygulanmasında gelişme kaydetmeyi iste-

melerinin nedeni özellikle beş faktörle (küreselleşme, finansal uluslararasılaşma, sanayisizleşme, kriz ve -her zaman aynı biçimde olmasına rağmen- ulusal sendikaların birleşmesiyle) açıklanabilir. Hatırlanacağı gibi, bu programlar/önergeler şunları öngörüyordu:

i) “sanayi sektöründe faaliyet gösteren Avrupa federasyonları (EMF, EMCEF ve ETUF:TCL) arasında somut işbirliğini artırma çabalarını sürdürmek;”

ii) “güçlü bir Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu oluşturacak biçimde yapısal bir değişim yaratmak;”

iii) “yaratılacak bu sendikal yapının toplam kaynakları azaltma aracı olarak kullanılmamasını, tam tersine, var olan kaynakların, sanayi

sektöründeki Avrupalı işçilerin çıkarlarını daha etkin temsil edecek şekilde daha iyi, daha etkin kullanılmasını sağlamak.”

Tartışmanın önemli örgütsel ve yapısal sorunların yanı sıra, geleceğin sendikal stratejisi ve politik hedefleri üzerine de odaklanması gerekiyor. Lizbon Antlaşması Avrupa'nın gündemine daha sağlam bir sosyal boyut içeren önemli unsurlar getirdi. Avrupa'nın politikasının özellikle sosyal konularda belirlenmesine daha etkin katkıda bulunmakta olan Avrupa işkolu federasyonları açısından bu son derece önemlidir. Lizbon Antlaşması'yla güçlendirilen önemli bir hüküm, etki değerlendirmesi sistemiyle ilgilidir. Bu hüküm, sanayi



sektöründe sosyal koşulları etkileyecek yasa önerileri konusunda sektördeki sosyal taraflar arasında danışma ve görüşmeyi öngörüyor.

Bu durum, Avrupa'daki sosyal tarafların ve Avrupa işkolu federasyonlarının daha aktif bir rol oynamasına olanak sağlıyor. Ayrıca, Avrupa Şirketlerinin (SE) kaydettiği ilerleme ve Avrupa İşletme Konseyleriyle ilgili yönerge-deki gelişmeler, Avrupa işkolu federasyonlarının çalışmaları açısından yeni olanaklar sağlıyor.

Genelde, Reform Antlaşması ve Avrupa'nın entegrasyonu süreci, Avrupa sosyal politikasında yeni bir boyut oluşmasına yol açıyor. Avrupa federasyonlarının yeni eylemler oluşturabilmek için bunu dikkate alması gerekiyor. Avrupa Çalışma Süreleri Yönergesi bunun bir örneğidir.

Sonuç olarak, büyük şirketlerin stratejisi de, sosyal politika yönünden, giderek Avrupa düzeyine -hatta uluslararası düzeye- yöneliyor ve bu süreç devam edecek. Avrupa federasyonları olarak bizler, politikalarımızı uyarlayarak, üye örgütlerimizle etkileşime olanak sağlayarak bu süreçte tepki vermeliyiz. Özellikle asgari standartları hedeflerken bu boyutun vurgulanması ge-

rekiyor. Bu gelişmeler ışığında, Avrupa düzeyinde sendikal faaliyetler üzerinde yeniden kafa yorulması gerekiyor.

AB'nin kararları üzerinde, şirket stratejileri üzerinde sendikaların etkisinin güçlendirilmesi, sektör bazında, ama daha geniş yaklaşımlı girişimlerin, analizlerin ve eylemlerin farklı sanayi sektörleri arasında paylaşılmasını gerektiriyor.

Bütün faaliyetlerin yeni federasyonun sektör tabanını yansıtması gerekiyor. Üç federasyonda temsil edilen bütün sektörlerin yeni federasyonda temsil edilmeye devam etmesi ve sektörlerin çıkarlarının yeterli biçimde savunulması gerekiyor.

Farklı özellikler sanayi federasyonunun zenginliğini oluşturabilir ve oluşturmaz. Ayrıca, özgül gelişmelerle ilgili sektör faaliyetleri, gerektiğinde ve gerektiği sürece, Özel Amaçlı Çalışma Grupları eliyle yürütülecektir. Sektör çalışmaları geçmişte çeşitli sosyal diyalog komitelerinde gerçekleşmiştir ve yeni örgütte de böyle olacaktır.

Öyle durumlar vardır ki işbirliğinin artırılması taleplerimizin politik gücünü artırır. AB Komisyonu'nun Emisyon Ticareti Sistemi (ETS), iki taraflı ticaret



anlaşmaları, Avrupa Sosyal Modeli'nin savunulması, iklim değişikliğiyle mücadele, Eucob@n ya da sanayi politikası gibi konularda sanayi federasyonlarının ortak çıkarının varlığı görmezden gelinemez. Üç Avrupa federasyonunun örgüt içi kapasitesinin güçlendirilmesi, genelde sanayinin ve sanayide çalışan işçilerin konumunu güçlendirmek -böylece ETUC'un gücünü pekiştirmek- ve ekonomik, endüstriyel, çevresel ve sosyal gelişmeyle ilgili yeni bir sendikal vizyonun oluşmasına katkıda bulunmak için Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ile sürdürülen tartışmada hayati önem taşıyor. Üç federasyon bu tartışmaya kendi deneyimlerine dayanarak katkıda bulunabilecektir. Üç federasyondan her birine üye örgütler, Avrupa sanayi sendikacılığına yönelik bu yeni yaklaşıma aktif olarak katılmalıdır. Bütün üye örgütler bu nedenle sürece katılacak ve daha büyük, daha güçlü yeni örgütte söz hakkını koruyacaktır. Ancak bütün üye örgütleri sürece katarak ve büyük ya da küçük tüm sektör-

lere (enerji, ilaç, kâğıt, cam, vb.) yönelik katma değeri göstererek başarı sağlanabilir. Bu nedenledir ki yeni yapıda temsiliyetin dikkatle dengelenmesi gerekiyor. Birçok Avrupa ülkesinde ulusal düzeydeki örgütlerin, her zaman aynı biçimde olmasa da, birleşmesine tanık olduğumuz bir dönemde, tek bir sanayi federasyonunun kurulması, sendikal faaliyetler çerçevesinde yapılan yapısal ya da tüzüksel giderlerde ilgili sektörlerdeki işçilerin çıkarları doğrultusunda azalmaya olanak sağlayacaktır.

Yeni örgüt, ortak bir güç olabilmek için, her federasyonun güçlü yönlerini paylaşmasına olanak sağlayacaktır. Sanayideki bu muazzam kriz döneminde, yeni federasyon, Avrupa düzeyinde yerel sendika ve şirket temsilcilerinin ihtiyaçlarının karşılanmasına öncelik verecektir.

Bu nedenle, üç kurucu federasyonun kimliğinin yeni federasyonun yönetiminin bileşimine yansıtılması gerekiyor. Başka bir deyişle, amaç şu olacaktır: i) yeni bir sanayi federas-



yonu kurulması; bu nedenle, örgütlerin birleşmesi, birinin öbürünü yutması söz konusu değildir;

ii) yeni federasyonun iddialı, ortak bir platform çevresinde inşası;

iii) aralarında doğru denge kurmak suretiyle, güçlü ve tamamlayıcı yönlerin etkin şekilde kullanılması, “belli unsurların bir araya getirilmesi/ortak enerji yaratılması”

iv) özellikle üç federasyon arasında EMCEF'in en geniş sektörel kapsama sahip olması açısından, güçlü sektörel kimliğin sürdürülmesi.

Üç federasyonun başkanlarının ve genel sekreterlerinin 25 Mart 2010'da yaptıkları toplantıda, ortak bir çalışma grubunun kurulması kararlaştırıldı. Bu çalışma grubu, bileşimine üç örgütün bölgesel çeşitliliğini yansıtacak ve politik sorumluluk taşıyan üye örgütlerin temsilcilerinden

oluşacak. Üç genel sekreter bu çalışma grubunun sekretaryası olarak görev yapacak. Böylece, çalışmaların şeffaf ve demokratik bir biçimde yürütülmesi sağlanmış olacak. İlgili tüzüksel organlar ve üye örgütler çalışmaların her aşamasında sistemli olarak bilgilendirilecek ve kendilerine danışılacak.

Ortak çalışma grubunun amacı, üç federasyonun mevcut faaliyetlerinin belli yönlerini (güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, olanakları ve tehditleri) değerlendirmek olacak. Bu ilk aşamada politik faaliyetler (komite çalışması, projeler, ulusal düzey ile Avrupa düzeyi arasında işbirliği, vb.) konusunda yapılacak.

Çalışma grubu gündemine başka konular da alabilir. Ne var ki, yetki ve karar organları konusunun ve yapısal ve örgütsel konuların (aidatın bileşimi, coğrafi kapsam, vb.) gö-

rüşülmesi gerekiyor. EMCEF genel kurulundan sonra ortak çalışma grubunun ilk görevi, bir çalışma planı/takvimi hazırlamak olacaktır.

Bu takvim konusunda karar vermeye yetkili tek politik organ, her üç federasyonun kongreleridir. Tekstil federasyonunun kongresi 27-28 Mayıs 2010'da yapıldı; metal federasyonunun 2011 ortalarında yapılacak ve olağan EMCEF kongresi de 2012'de.

EMCEF kongresinin kararı öncelikli bir önem taşımakla birlikte, 30 Haziran - 1 Temmuz 2010'daki Genel Kurul'dan sürecin bütünüyle ilgili görüşü sorulacak ve Ortak Çalışma Grubu'nun kurulmasını onaylaması istenecek. EMCEF'in Prezidyumu ve Yönetim Ku-

rule daha sonra işbirliği sürecinin seyrini izleyecek. Böylece yeni örgütün mümkünse 2011 sonuna kadar ve en geç Haziran 2012'de hayata geçirilmesiyle ilgili politik kararı kongrenin almasına olanak sağlamış olacak.

Daha sonraki aşamada diğer Avrupa sanayi federasyonlarıyla da yapısal işbirliği söz konusu olmakla birlikte, sektörlerimizdeki üç küresel federasyonla ve ITUC'la özel amaçlı işbirliğinin (sözelimi adil geçiş, iklim değişikliği gibi konularda) sürdürülmesi gerekiyor.

Aynı zamanda, küresel sanayi federasyonları da yeni bir federasyon kurma sürecinde olduğu için, bu gelişmeler de izlenecek. Bu gelişmelerin izlenmesi aslında örnek uygulamalar konusunda ve gelecekteki zorluklar konusunda bizlere yararlı fikirler sağlayabilir.

Ulusal düzeydeki, Avrupa düzeyindeki ya da uluslararası düzeydeki birleşme süreçleri, modelleri, takvimleri ve izledikleri diğer kriterler bakımından birbirinden bağımsızdır, ama ortak hedefleri işçilerin haklarının savunulmasında daha güçlü olmaktadır.



İSKANDİNAVYA SEKTÖR SENDİKALARININ

8.EMCEF GENEL KURULU'NA VERDİĞİ ORTAK ÖNERGE

EMCEF'in geleceği

Son yıllarda ulusal ve küresel düzeyde ve Avrupa'da işgücü piyasasında gözlenen gelişmeler, sendikaların giderek daha büyük zorluklarla karşı karşıya bulunduğunu gösteriyor. Küreselleşme süreci, artan rekabet, daha temiz ve daha verimli üretim talebi ve son olarak mali kriz, belli bir sektördeki değişmelerin öbür sanayi sektörlerini etkilediğini açıkça ortaya koydu. Bunun yanı sıra işverenler sendikalarla endüstri ilişkilerinin geliştirilmesine daha az ilgi gösteriyor.

Yine gelişmeler gösteriyor ki Avrupa imalat federasyonları birbirini tamamlıyor ve birbiriyle örtüşüyor. Plastik ve lastiğin yer aldığı kimya sektörüyle ilgili domino etkisinin bir örneği, otomotiv sektöründeki daralmanın bu sektörün tedarikçisi kimya şirketlerinde iflaslara, kapatmalara ve işten çıkarmalara yol açmış olmasıdır. Aynı şey, otomotiv sektörüne ürün sağlayan tekstil ve deri sektörleri için de söz konusudur. İmalat sanayisi Avrupa dışından gelen büyük bir rekabetle karşı karşıya. Bu ise Avrupa'daki işçilerin ve sanayinin koşullarını değiştiriyor. Ulusal düzeyde de farklı imalat sektörlerinin sınır-

ları büyük ölçüde örtüşüyor. Birçok Avrupa ülkesinde farklı sektörlerdeki sendikaların birleşmesinin nedenlerinden biri budur. Bunun ulusal düzeydeki sonucu, daha büyük ve daha güçlü yeni sendikaların ortaya çıkması oldu. Bu sendikaların işverenleri, hükümetleri, politikacıları ve medyayı etkileme kapasitesi çok daha fazla. Mevcut sendikaları esas alarak yeni sendikalar kurulması, işverenlerin karşısında daha iyi olanaklar yaratmak ve sendikaların politik gücünü ve etkinliğini artırmak için bir araya gelme sorunudur. Keza bu sayede, farklı sektörlerdeki sendika üyelerinin tümünün çıkarlarını daha iyi temsil etmek için kaynakları, hizmetleri ve uzmanlık birikimini bir araya getirmek mümkün olacaktır. Sendikalar olarak bizlerin, üyelerimize karşı, sadece ulusal düzeydeki sorunlara değil, Avrupa düzeyindeki ve küresel düzeydeki sorunlara da çözümler ve yanıtlar bulunmasını sağlama yükümlülüğümüz var.

Genel Kurul, bu sektörlerde işverenlerin gücü karşısında gerçek bir ağırlık oluşturmak için Avrupa'da sanayi alanında birleşik bir sendikal cephe gerektiği kanısındadır. Genel Kurul, imalat sanayisinde Avrupa düzeyinde politik bir rol

oynama kapasitesine sahip büyük ve güçlü bir Avrupa federasyonuna ihtiyaç olduğunu da vurguluyor. Ulusal düzeydeki ve Avrupa düzeyindeki sendikaların, Avrupa'da ve Avrupa Birliği'nde işçilere yönelik sosyal boyutun güçlendirilmesinde ve sanayide nitelikli bir çevre yaratılmasında aktif bir rol oynaması gerekiyor. Genel Kurul, ilke olarak, EMCEF ile ETUF-TCL (Avrupa Tekstil Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu) ve EMF'nin (Avrupa Metal İşçileri Federasyonu), özellikle politik çalışma, toplu pazarlık politikası, şirket politikası ve sanayi politikası alanlarında somut işbirliğini artırmaya yönelik ortak açıklamasını onaylıyor. Bu açıklama Haziran 2006'da İstanbul'da yapılan Genel Kurul'un ve Haziran 2008'de Prag'da yapılan Kongre'nin aldığı kararlara uygundur.

Genel Kurul bu kararlar doğrultusunda şu karara varmıştır:

- Demokratik ve temsili bir yapıya sahip yeni bir Avrupa İmalat Federasyonu kurulmasını sağlamak için EMCEF gerekli tüm çabayı harcamalıdır.

- Genel Kurul'dan hemen sonra, EMCEF sekreter-

yası, ETUF-TCL ile EMF'i yeni federasyonun kurulma süreciyle ilgili ayrıntılı bir plan hazırlamaya çağırma-
lıdır.

- Sürecin herkesi kapsayacak bir biçimde örgütlenmesi ve süreçteki üye örgütlerin geniş temsilinin sağlanması önemlidir. Bu nedenle, planın ayrıntılı bir proje organizasyon ve yapısının yanı sıra, ortak çalışmayla ve söz konusu Avrupa federasyonlarının her biriyle ilgili ayrıntılı bir takvim içermesi gerekiyor.

EMCEF Başkanlar Kurulu'nun ve Yönetim Kurulu'nun yeni Avrupa İmalat Federasyonu'nun 2011'in sonunda gerçekleşmesi, 2012 başlarında ise işler hale gelmesi için gerekli tüm önlemleri ve kararları almış olması gerekiyor.



Bütün sanayi sektörlerinde sendikal eylem ve örgütlenmeye eksiksiz güvencenin sağlandığı bir Avrupa Sanayi Federasyonu kurulması

1. Bugünkü tarihsel bağlamda, ister gelişme dönemlerinde olsun ister kriz dönemlerinde, farklı sanayi sektörleri arasında, sektörleri ayıran sınırları zaman zaman belirsizleştiren ve hatta yeni sektörlerin oluşmasına yol açan son derece sıkı bir karşılıklı bağımlılık ve etkileşim var.

2. Çokuluslu şirketler genellikle çeşitli sanayi sektörlerinde faaliyet yürütüyor.

3. Bu gerçeklik, yeni bir sanayi federasyonu kurulması yönündeki çabaları haklı gösterecek şekilde, farklı sektörlerde sendikal eylem ve örgütlenmenin tedricen bir örnek hale gelmesine yol açıyor.

4. Ne var ki, çeşitli sektörlerdeki işçilerin genelde ortak çıkarlarının yanı sıra, aynı zamanda her bir sektörün diğeriyle şu ya da bu ölçüde çelişen özgül çıkarları da söz konusu.

5. Çeşitli sanayi sektörlerinde sendikal eylem ve toplu sözleşme kültürleri arasında homojenlik yok. Bu elbette zenginleştirici bir şey, kaybolmaması ve ortak bir sendikal kültürle bütünleştirilerek geliştirilmesi gerekiyor.

6. Çeşitli sanayi sektörlerindeki sendikal yapıların boyutları çok farklı.

7. Çeşitli sektörlerin endüstriyel ve örgütsel gerçekliği de hem küresel hem ulusal düzeylerde heterojen bir nitelik taşıyor.

8. Bu heterojen unsurların göz ardı edilmemesi gerekiyor. Eğer bunları daha güçlü, daha birleşik ve daha

geniş olanaklara sahip bir örgüt yapısı içinde bütünleştirebilirsek, hepsi birer zenginlik unsuru haline gelebilir ve gelmelidir.

9. Sektörel açıdan çelişen çıkarların varlığı, sendikal kültürlerin heterojenliği ve var olan sendikal yapıların farklı boyutları, çeşitli sektörler düzeyinde özgül örgüt biçimleri ve

buna uygun örgüt içi uzlaşma prosedürleri gerektiriyor.

10. Bu noktalara yeterli önemin verilmemesi, bugüne kadar girilen birleşme süreçlerini zaman zaman engellemiştir. Bu nedenle, bu saptamaların, bir sanayi federasyonu kurma sürecinin başarısına ve ortaya çıkacak örgütün gücüne gerekli ve olumlu bir katkı olarak anlaşılması gerekiyor.

11. Ulusal düzeyde farklı özellikler taşıyan çeşitli sendikal birleşme deneyimleri yaşandı.

Önergeleri dikkate alan EMCEF Genel Kurulu şu kararlara vardı

1. Sanayi federasyonunun kurulmasına yol açacak olan görüşme süreci, hem bu yeni sendikal örgüt biçimine duyulan ihtiyacı hem de mevcut heterojen unsurlara sağlanması gereken güvenceleri dikkate alarak geliştirilmelidir. Öyle ki ileride kurulacak olan uluslararası sendikal yapılar mevcut gerçekliğin hiçbir unsurunu göz ardı etmemiş olsun.

2. Bu gerçeklik ve bu yaklaşım, bu sürecin seyrini ve zorluklarını kavramak için, sanayi federasyonunun kurulmasına yönelik çalışma yöntemlerinin ve müzakere prosedürlerinin büyük bir şeffaflıkla oluşmasına yol açmalıdır.

3. Sürece katılan sektörel ve ulusal örgütler sürecin bütün ayrıntılarını öğrenmeli ve gerektiğinde önerilerde bulunabilmelidir.

4. Kurulacak örgütün içeriği, çalışma yöntemleri ve örgütsel yapısı konusunda alınan kararlar mümkün olan en geniş konsensusun sonucu olmalıdır.

5. Kurulacak örgüt, her bir sektörde sendikal eylemin, örgütlenmenin ve kaynak yönetiminin özgül biçimlerini geliştirebilmek için, sektörel ve alt-sektörel sendikal eylem ve örgütlenmenin bağımsız biçimlerini güvence altına almalıdır.

6. Sendikal örgütün uluslararası ve ulusal düzeyleri bu süreçte süreler, çalışma yöntem ve içeriği bakımından birbirinden bağımsız olarak ele alınmalıdır.



EMCEF ÜYESİ CGT SENDİKALARININ AVRUPA İŞKOLU FEDERASYONLARININ BİRLEŞMESİ KONUSUNDA 8. EMCEF GENEL KURULUNA VERDİĞİ ÖNERGE

BAĞLAM

Avrupa sendikaları, faaliyet gösterdikleri sektörler açısından yapılarını gözden geçirmelerine yol açan iki sorunla karşı karşıya.

Şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma, taşeron uygulaması ve özelleştirme, kapitalist ve finansal küreselleşme sürecinde itici güç olan uluslararası sermaye gruplarının yapısında köklü bir değişime yol açıyor. Küreselleşme süreci her ülkedeki yurttaşları, işçileri ve gezegeni yıkıma uğrattıyor. Çok sayıda sermaye grubunun faaliyetleri metal, tekstil, kimya, enerji ve hatta hizmet sektörlerini kapsadığı için, bir ser-

maye grubu ile belli bir sektör arasındaki bağ giderek önemini kaybediyor. Buna Fransa'da otomobil ve enerji sektörlerinde tanık oluyoruz.

Öte yandan sendikaların üye sayısında bir düşüş gözliyoruz. Bunun sonucunda Avrupa federasyonlarının mali kaynaklarının azalması, federasyonların maliyetleri kısma arayışına girmesine yol açıyor.

Bu iki faktör, tekstil, metal ve kimya/maden/enerji alanlarındaki federasyonların yönetimlerinin, giderek birleşmeye yol açabilecek "daha sıkı bir işbirliği" konusunu gündemine almasına yol açıyor.

Şimdiye kadar ne Avrupa Metal İşçileri Federasyonu ne EMCEF ne de Avrupa Tekstil ve Deri İşçileri Federasyonu birleşme konusunda yönetim kurullarına yetki verdi. Federasyon sekreteraryalarının belli aralıklarla yaptığı toplantılar, öyle görünüyor ki, örgütlerin birbirini tanıması, bilgi alışverişi ve ortak kaynakların paylaşılması (sözgelimi, Avrupa düzeyinde bütün sektörlerde toplu sözleşmeyle ilgili veri ağı EUCOBAN) çerçevesinde gerçekleşiyor. Keza, Avrupa düzeyinde ve küresel düzeyde, federasyonların genel merkezlerinin birbirine daha yakın yerlere taşınmış olması, ortak çalışmayı daha da kolaylaştırıyor.



Avrupa metal, tekstil ve kimya federasyonlarının yaklaşan kongreleri ve bir dizi toplantı ve konferansta yürütülen ortak çalışma, konunun bir kez daha gündeme girmesi anlamına geliyor.

Söz konusu federasyonların üyesi olan CGT sendikaları açısından önemli sonuçlar doğuracak bir sorundur bu. İşçilerin nasıl bir sendikaya ihtiyaç duyduğuyula ilgilidir ve tartışılan sürecin özünde sendikaların etkinliği sorunu yatmaktadır.

CGT'NİN GÖRÜŞÜ

CGT örgütlerinin bilgi edinmesi ve ortak bir görüş geliştirmesi için bir araya gelen federasyonların bu konudaki ortak görüşü şudur:

- Federasyonlarımız arasındaki işbirliğinin Avrupa düzeyinde kaydettiği ilerlemeyi memnuniyetle karşılıyoruz. Bu durum, sektörlerimizdeki işçilerin karşı karşıya bulunduğu sorunlara daha fazla eğilme, daha güçlü ve daha etkin sendikal eylemler gerçekleştirme olanağı yaratıyor Bu işbirliğini, sendikal faaliyetleri güçlendirecek ve üç federasyonun (kimya-enerji, metal, tekstil) dışındaki sanayi federasyonla-

rını da kapsayacak şekilde geliştirmenin yararlı olduğunu düşünüyoruz.

- Aynı zamanda, bütün sanayi sektörlerinin ve kollarının dikkate alınması ve Avrupa'daki sendikal faaliyetlere yansımaları gerekiyor. Faaliyet yelpazesinin tamamına yaklaşımda sektör komitelerinin uygun yapılar olacağı kanısındayız. Bu tür komitelerin bulunmaması halinde kurulması ve bütün sektör komitelerinin işlevini yerine getirebilmesi için desteklenmesi gerekiyor.

- Avrupa federasyonlarının gündemindeki ana konular şunlar olmalıdır: şeffaflık, üyelere kulak verilmesi ve işçilerin yaşama/çalışma koşulları (istihdam, ücretler, emekli maaşları, çalışma süreleri ve koşulları) ile ilgili sorunların ele alınması.

- Federasyonlar üyeleri arasındaki dayanışmayı aktif olarak güçlendirmeli, -çokuluslu şirketlerde, taşeron ve tedarikçi ağlarında- işverenler karşısında bir güç dengesi yaratmak için sendikal eylem ve işçileri harekete geçirmeye odaklanmalıdır.

- Sendikaların yapısındaki değişimler sadece ölçek ekonomisi kaybı

gütmemeli, gerçek iyileştirmeler sağlamalıdır. Bu ise şeffaf bir süreç, üyelerin sorunları kendi örgütlerinde tartışmaları için gereken zamanı tanıyan, her adımda demokratik onaya meydan veren bir yaklaşım gerektiriyor.

Sonuç olarak, şirketlerdeki gelişmeleri, bunun işçiler için taşıdığı önemi ve sendikaların yararlı ve etkin bir araç olması gereğini dikkate alıyoruz. Sendikalardaki güçlerin her zaman aynı görüşte olmasa da birlikte davrandığını biliyoruz. Kendi tarihsel gelişmelerinin ve deneyimlerinin sonucunda sendikal birleşmeye giden Kuzey Avrupalı arkadaşlarımız bizleri birleşme sürecini Avrupa düzeyinde hızlandırmaya çağırıyor.

Ne var ki, içinde bulunduğumuz dönemde, CGT, federasyonlar arasındaki başarılı ve etkin işbirliğinin, birleşme ihtiyacı ve olanağı konusunda üye örgütleri ve onların tabanını herhangi bir idari işleminden daha iyi ikna edeceği kanısındadır.

İşçileri harekete geçirmek için birlikte çalışabileceğimizi ve sektörel kimliğimizi sürdürebileceğimizi gösterirsek, gücümüz artacaktır. O zaman birleşme sorununu ele alabiliriz.



AVRUPA TEKSTİL VE DERİ İŞÇİLERİ FEDERASYONU'NUN (ETUC: TCL) 5. KONGRESİNDE KABUL EDİLEN EYLEM PROGRAMINDAN*

5. Kongre, Başkan'a ve Genel Sekreter'e, kurulacak federasyonun hedeflerini, misyonunu, yapılarını ve mali ihtiyaçlarını inceleyecek bir Ortak Çalışma Grubu kurma görevi verdi. Bu çalışma grubu, sürece ilişkin kesin bir takvim de hazırlayacaktır.

5. Kongre, Yönetim Kurulu'na, imalat sektöründe ortak bir sendikal yapının mümkünse 2011 sonuna kadar ve en geç Haziran 2012'ye kadar gerçekleştirilmesi için gereken bütün önlemleri alma yetkisi verdi. Bu yetki, Avrupa'daki genel merkezin yeri dahil, tüm mali, örgütsel ve idari konuları kapsıyor. Yeni örgüt her kurucu federasyona güçlü yönlerini paylaşma olanağı sağlayacaktır. Yeni federasyon kurucu örgütlerin güçlü ve birbirini tamamlayan yönlerini değerlendirecek, 'belli ortak unsurları bir araya getirme' ile 'sektörel özellikleri koruma' arasında bir denge gözetecektir. Böylece, kurulacak örgütün sektörel sendikal örgütlerin eylem yöntemlerinin bağımsızlığını güvence altına alması gerekiyor. Üç kurucu örgütün kimliği yeni fe-



derasyonun yönetiminin bileşimine yansımalıdır. Müzakere sürecinde çalışma yöntemleri ve prosedürleri şeffaf, demokratik ve her kesimi kucaqlayacak bir biçimde yürütülmelidir. Çalışma sürecinin her aşamasında, önerilerini zamanında alabilecek şekilde, Avrupa Tekstil ve Deri Federasyonu'nun tüzüksel organlarıyla sistemli olarak

bilgi ve görüş alışverişi yapılmalıdır. Kararlar mümkün olan en geniş mutabakat sonucu olmalıdır.

Uluslararası düzeyde de (IMF-ICEM-ITGLWF arasında) benzer süreçler geliyor. Bununla birlikte, farklı düzeylerdeki bu süreçlerin süre, yöntem ve içerik bakımından bağımsız ele alınması gerekiyor.

Süreç toplam kaynakları azaltıcı yönde kullanılmamalı, aksine sektördeki Avrupalı işçilerin çıkarlarını daha etkin bir şekilde temsil etmek üzere mevcut kaynakların daha iyi ve daha etkin kullanılmasını amaçlamalıdır. 8,5 milyondan fazla işçiyi temsil eden güçlü bir yeni federasyonun kurulması elbette 'kendi başına amaç' değil, bir 'araç'tır.

Alınacak karar kolay olmayacaktır, ama bu kararın Avrupa Tekstil ve Deri Federasyonu'na, sektörümüzün geleceği ve çalışanların çıkarları açısından kendisini yeniden düzenleme olanağı vermesi gerekiyor.

* Mayıs 2010



AVRUPA METAL İŞÇİLERİ FEDERASYONU'NUN 3. KONGRE KARARI*

Avrupa sanayi federasyonları arasında işbirliğinin artırılması

Avrupa ekonomisinde den-
genin geleneksel sanayiler-
den hizmet sektörünün ve
yüksek teknoloji şirketle-
rin egemen olduğu bir eko-
nomiye doğru kayması,
Avrupa imalat sektörünün
yapısında büyük bir etki
yarattı. Bu süreç gelenek-
sel sanayi sektörleri arasın-
daki ayırım çizgisinin
gitgide belirsizleşmesine
yol açtı.

Sanayinin niteliğindeki de-
ğişim, sanayinin değişik
sektörlerinde faaliyet gös-
teren sendikaların ulusal
düzeydeki birleşmelerinin
artmasında önemli etken-
lerden biri olmuştur. Bu
birleşmeler, sendikaların
sanayideki üyelerinin çı-
karlarını daha iyi temsil
etmek için kaynaklarını,
hizmetlerini ve uzmanlık
birikimlerini bir araya ge-
tirmesiyle ilgilidir.

Ne var ki, Avrupa sanayi
federasyonlarının asli faa-
liyetleri arasındaki ör-
tüşme gitgide daha da
artmasına rağmen, bu ör-
gütler arasındaki birleş-
meye yönelik sürecin seyri
daha yavaş olmuştur. Avru-
pa'da sanayi sektörleri ara-
sındaki ayırım çizgisi
gitgide belirsizleşirken,
Avrupa sanayi federasyon-

larından hiçbirisi kendi ça-
lışma alanına diğerlerinin-
kinden kopuk olarak
yaklaşamaz.

Kongre, bu sektörlerdeki
işverenlerin gücü karşısına
gerçek bir güç çıkarabil-
mek için, Avrupa'da sanayi
sektörlerinde birleşik bir
sendikal cephe kurulması
gerektiğine inanıyor.

Kongre, özellikle toplu
sözleşme politikası, şirket
politikası ve sanayi politi-
kası alanlarında somut iş-
birliğini artırmak amacıyla
EMF, EMCEF ve ETUF-
TCL'nin geliştirmekte ol-
duğu ortak çalışma
programını destekliyor. Bu
işbirliği çerçevesinde, Av-
rupa sanayi federasyonları,
birleşme şeklinde bir yapı-

sal değişim yönünde de ça-
lışmalıdır.

**Bu nedenledir ki Kongre
Avrupa Metal Federas-
yonu'nun:**

Sanayi sektörlerinde faali-
yet gösteren sendikalar
arasında, özellikle EMCEF
ve ETUF-TCL ile, somut
işbirliğini artırmaya yöne-
lik çabalarını sürdürme-
sine;

EMCEF ve ETUF-TCL ile
birleşmek suretiyle yapı
değişimi yönünde ve sana-
yiyi kapsayacak tek bir Av-
rupa sendika federasyonu
kurulması için çalışma-
sına;

Üye örgütleri yapısal de-
ğişime yönelik benzer bir

atılımı (IMF, ICEM ya da
ITGLWF üyesi olmaları
halinde) küresel düzeyde
de aktif olarak destekle-
meye çağırmasına;

Birleşme sürecinin toplam
kaynakları azaltıcı yönde
kullanılmaması, aksine
sektördeki Avrupalı işçile-
rin çıkarlarını daha etkin
bir şekilde temsil etmek
üzere mevcut kaynakların
daha iyi ve daha etkin kul-
lanılmasını sağlamak için
çaba harcamasına;

Yönetim Kurulu'na dü-
zenli olarak bilgi verme-
sine ve geleceğe yönelik
bir strateji hazırlamasına
karar vermiştir.

* Haziran 2007



Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve Uluslararası Sendikalar Ağı (UNI).

Forumla ILO'ya bağlı İşçi Çalışmaları Bürosu'ndan (ACTRAV) temsilciler de katkıda bulundular. Bütün konuşmacılar, işverenlerin giderek daha yaygın bir şekilde taşeron ve geçici işçi kullanmasının ILO'nun 87 ve 98 nolu temel sözleşmelerine tehdit oluşturduğunu, bunun sonucunda çalışma ve yaşama koşullarının daha da kötüleştiğini vurguladılar.

Kör inanç sona ermeli

Forumla katılan ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda, piyasalara yönelik "kör inanç"ın sona ermesi gerektiğini, ILO'nun düzensiz istihdama küresel standartlar getirmesinin zorunluluk olduğunu belirterek şöyle dedi: "İstihdam yapılarının aşınması, işçilerin sendikalaşma isteğini ve kapasitesini sarsıyor, ailelere sürekli bir güvencesizlik kaygısı veriyor."

Warda, ILO'nun, konuyla ilgili tavsiye kararları ve standartlar oluşturmak üzere, işveren ve hükümet taraflarıyla görüşmeye başlaması gerektiğini vurguladı.

Danimarka elektrik işçileri sendikası Dansk El-Forbund'un Genel Sekreteri Jørgen Juul Rasmussen, taşeron işçi istihdamının bugün hem gelişmiş

hem gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaştığını söyleyerek şunları ekledi: "Biz ülkemizde, her zaman kolay

Kore Metal İşçileri Sendikası'yla birlikte ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne yaptıkları bir şikâyet başvurusuna dikkat çekti. "Şikâyet konusu Koryung elektronik fabrikasında işçilerin sadece yüzde 5'i sürekli işçi ve onlar da erkek. Ötekilerin neredeyse hepsi kadın ve ücretleri erkek işçilerinkinden yüzde 47 daha düşük."

olmasa da, asıl işvereni saptıyoruz ve sonra taşeron işçilerine sağlık sigortası, emeklilik hakları ve diğer sosyal haklarla ilgili yasaların uygulanmasını sağlamaya çalışıyoruz."

Rasmussen sendikasının bu alandaki stratejisinin taşeron işçilerini örgütlemeye proaktif davranmak olduğunu belirtti.

Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (BWI) Genel Sekreteri Anita Normark, şirketlerin maliyetleri aşağı çekmek, esnekliği artırmak ve daha az sorumluluk üstlenmek için geçici işçi istihdam ettiklerini vurgulayarak şöyle dedi: "Devletler için bu konu hızla ülke ekonomisini güvence altına alma sorunu haline geliyor."

ILO sözleşmesine ihtiyaç var Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) Genel Sekreteri Marcello Malentacchi, taşeron işçi uygulamasının kötüye kullanılması konusunda Kore Metal İşçileri Sendikası'yla birlikte ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne yaptıkları bir şikâyet başvurusuna dikkat çekti.

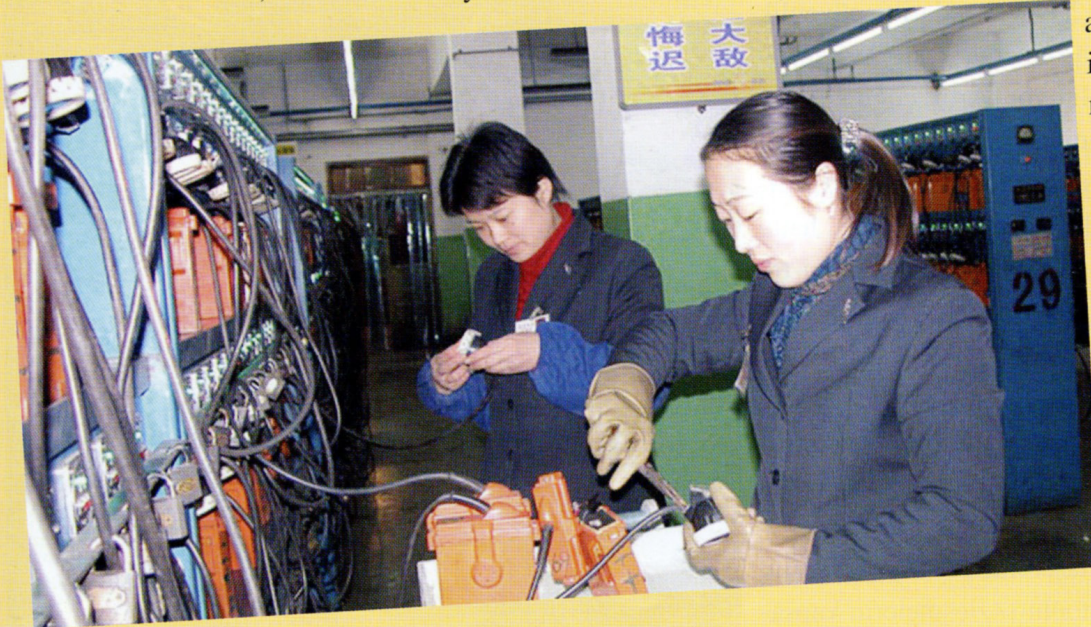
"Şikâyet konusu Koryung elektronik fabrikasında işçilerin sadece yüzde 5'i sürekli işçi ve onlar da erkek. Ötekilerin neredeyse hepsi kadın ve ücretleri erkek işçilerinkinden yüzde 47 daha düşük."

Malentacchi sözlerini şöyle bağladı: "Sendikalarımız çetin bir mücadeleyle karşı karşıya ve ILO'nun desteği gerekiyor. Güvencesiz işçilerin durumunu iyileştirmenin yolu sendikalaşmaktan geçiyor."

ILO'ya bağlı İşçi Çalışmaları Bürosu (ACTRAV) Direktörü Dan Cunniah düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği konusunda bir ILO sözleşmesine ihtiyaç olduğunu ve bunun gerçekleşmesi için daha çok şey yapılması gerektiğini söyledi.

ITUC'un İşçi Grubu temsilcisi Raquel Gonzalez ILO'nun Haziran 2008 tarihli Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'nde düzensiz istihdamla ilgili bir dizi hüküm bulunduğunu belirtti. Gonzalez gelecek yıl

toplumsal cinsiyet konusunu ele alacak ILO Konferansı'nda geçici işçilik/düzensiz istihdam sorununun görüşmelerin gündeminde önemli bir yer tutması gerektiğini, çünkü bu istihdam yönteminin kadınlara çok yaygın bir şekilde uygulandığını vurguladı. ILO geçici ve taşeron işçilik konusunu 1990'ların ortalarında ele almış, ama örgütün üçlü yapısı içinde düzensiz istihdamla ilgili tanımlar, terimler ve dil konusunda mutabakat sağlanamadığı için görüşmeler kesilmişti.



BREZİLYA KİMYA KONFEDERASYONU YÖNETİCİSİ VE ICEM BAŞKAN YARDIMCISI SERGIO NOVAIS:

“Taşeron işçiliği her alanda yaygınlaşıyor”



SERGIO NOVAIS

“İşlerin taşerona verilmesi, birçok işçinin toplu sözleşmelerin kapsamı dışında kalması nedeniyle, ücret ve sosyal haklarda ciddi bir düşüşe yol açtı. Büyük şirketlerin gözünde her şey kâğıt üzerinde iyi gidiyormuş gibi görünmesine rağmen, bir başka risk alanı da iş sağlığı ve güvenliğidir.”

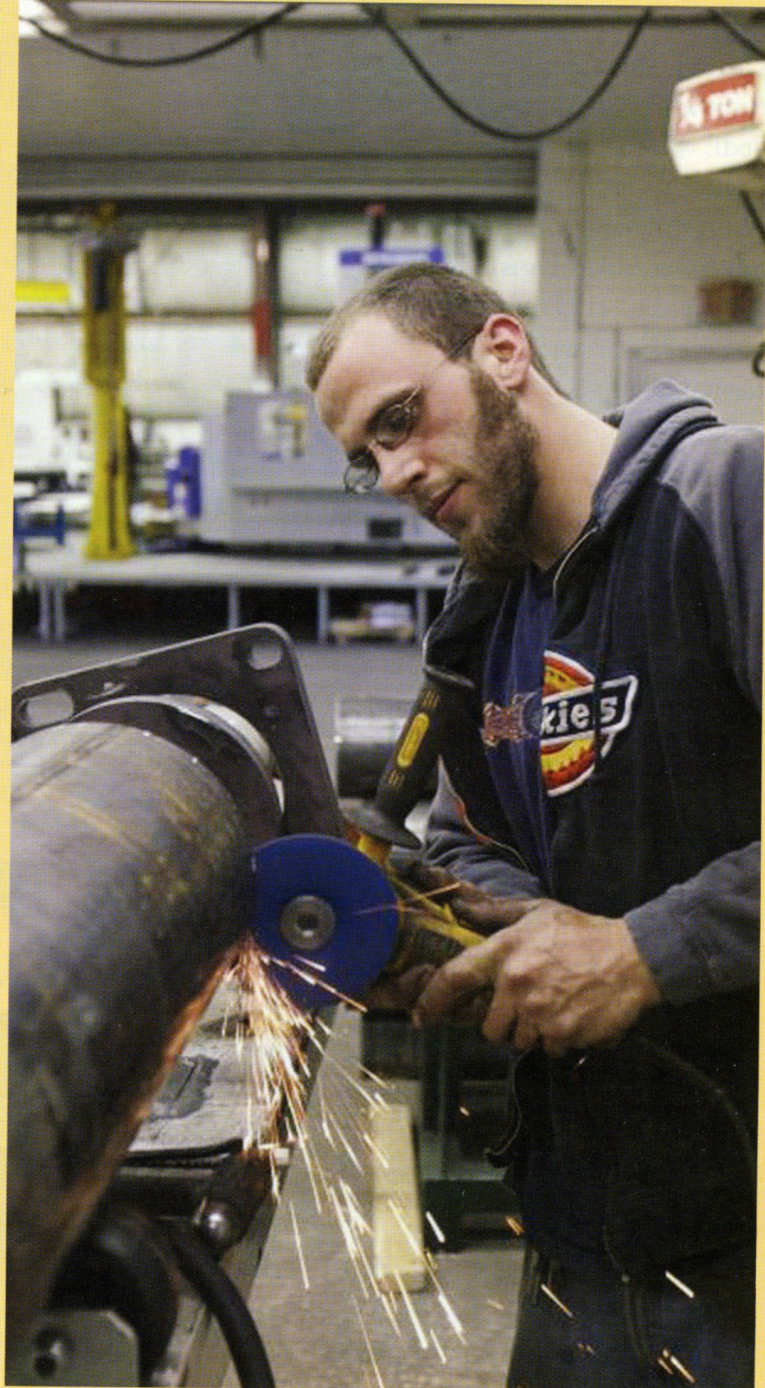
“Taşerona iş vermenin etkileri Latin Amerika'da bütün sektörlerde hissediliyor. ICEM sektörleri içinde bundan en fazla etkilenen sektör; 1990'lardaki özelleştirme dalgası nedeniyle belki de enerji sektörü oldu” diyen Novais, mevcut durumla ilgili sağlıklı veriler ortaya koymak üzere taşeron işçilerinin enerji sektöründeki durumu üzerine bir inceleme yaptıklarını belirtiyor. Novais ile yapılan bir söyleşiyi sunuyoruz...

Düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği Brezilya ve Latin Amerika'yı nasıl etkiliyor?

Taşeron işçiliği her alanda yaygınlaşıyor. Yiyecek tedariki, güvenlik ya da taşımacılık sektörleriyle sınırlı kalmıyor. Artık çoğu şirkette işletmenin ana/asli faaliyetlerini de kapsıyor. Petrol şirketleri rafinerilerde bakım, geliştirme, hatta sondaj ve üretim faaliyetlerini taşerona veriyor.

İşlerin taşerona verilmesi sürekli işçilerin ücret ve sosyal haklarında genel bir düşüş trendine yol açıyor mu?

İşlerin taşerona verilmesi, birçok işçinin toplu sözleşmelerin kapsa-





mı dışında kalması nedeniyle, ücret ve sosyal haklarda ciddi bir düşüşe yol açtı. Büyük şirketlerin gözünde her şey kâğıt üzerinde iyi gidiyormuş gibi görünmesine rağmen, bir başka risk alanı da iş sağlığı ve güvenliğidir. Aslında çoğu zaman eğitim ve donanım yeterli düzeyde değil. Bunun kanıtı, özellikle enerji sektöründe kaza sonucu ölüm oranlarının en yüksek olduğu kesimin taşeron işçileri olmasıdır.

Örgütlenme açısından taşeron işçilerinin ulaşmak daha mı zor?

Taşeron işçilerinin sayısındaki artış sendikaların çalışmasını son derece zorlaştırıyor. İşler taşeronla verince, tamgün çalışan sürekli işçilerin bir bölümü ister istemez azalıyor. Bu ise müzakereleri son derece zorlaştırıyor. Üstelik geçici işçiler ve taşeron işçileriyle bağlantı kurup onlara ulaşmak da ayrı bir zorluk. Ulaştığımızda ise sendikalaşmaya ilgi duymayabiliyorlar. Bu durum sendikal temsil üzerinde baskı yaratıyor ve taşeron işçilerinin sendikaya yönelme kapasitesini düşürüyor.

Taşeron konusunda ana şirketle ilişkilerde durum nedir? Ne tür hukuksal zorluklar söz konusu?

Taşeron firmanın iş yasalarını ihlalinin ana şirketin hukuken sorumlu tutulabildiği ülkelerden biri Brezilya'dır. Nitekim taşeron firmanın ihlallerinden ötürü zaman zaman ana işverenler aleyhine mahkemeye gidiliyor. Ama bu hep

bir iş kazasından sonra veya bir kirlilik olayı gerçekleştikten sonra ya da iş yasasının ihlalinin sonradan oluyor. Bunlar ise münferit olaylardır ve ilgili işverenin sorumluluğunun düzenlenmesi temel sorununu çözmemektedir.

Sendikalar arasında taşeron uygulamalarıyla ilgili ağlar kurulması ya da bilgi alışverişi yapılması konusunda ne düşünüyorsunuz? Bunun sonuç alması ne olabilir?

Eğer sendikalar işbirliğine girecek olurlarsa, taşeron işçiliğindeki artışın yarattığı sonuçlarla daha kolay baş edilebilir. Ulusal ve uluslararası ağlar kurulması önemli. ICEM çerçevesinde kurulan bölgesel BASF şirket ağındaki çalışmalarımız iyi gidiyor.

Şirket taşeron işçiliğinin sosyal diyalog açısından önemli bir konu olduğunu kabul ediyor. Düşünün ki şirket kendisine bağlı kimya işyerlerinde çalışan taşeron işçilerinin sayısını bile bilmediğini son zamanlarda kabul etti. Şimdi durumu izleyebiliyoruz ve sağladığımız bilgileri dünyadaki diğer BASF sendikalarına iletebiliyoruz. Bu ise şirketle görüşmelerimizde etkinliğimizin artmasına da yol açtı.

Petrobras'daki taşeron işçilerinin sayısında sendikal eylem nedeniyle belirgin bir düşüş oldu. Neler yapıldığını açıklar mısınız?

Bu da bir başka olumlu örnek. Ana iş-

veren olarak devlet işletmesi Petrobras'la uğraşmak, özellikle Brezilya'da hükümetin değişmesiyle, nispeten kolaylaştı. Bu durum şirket yönetimi ile ulusal petrol işçileri federasyonu FUP arasında ilişkilerin düzelmesine yol açtı. Altı yıllık bir sürede, Petrobras'daki işçilerin toplam sayısının taşeron işçilerinin sayısına oranı 4'e 1'den 2,2' de 1'e indi. Ama iş bununla bitmiyor. Petrol sondaj alanlarında hâlâ pek çok taşeron işçisi var.

Brezilya'da düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği konusunda bundan sonra atılacak adımlar neler?

Brezilya'da herhangi bir işyerindeki taşeron işçilerini çoğunluk sendikasının temsil etmesine olanak veren yasaların çıkarılmasını sağlamanın bir yolunu bulmalıyız. Ne var ki bunun bugünkü parlamentoya gerçekleşmesi ihtimali zayıf. Birçok Latin Amerika hükümeti bu konuda şöyle ya da böyle bir yasa çıkarmış bulunuyor. En iyi yasa Arjantin'deki olsa gerek. Orada petrol ve gaz işçilerinin sendikal örgütü Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados bu yasa sayesinde bütün taşeron işçilerinin toplu sözleşme kapsamına alınmasını müzakere gündemine soktu.

28 Temmuz'un Latin Amerika'daki taşeron işçileri açısından taşıdığı önem konusunda neler söylemek istersiniz?

28 Temmuz'da, Latin Amerika'nın her yerinde taşeron işçileriyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği risklerine dikkat çekmek üzere bir kampanya başlattık.

Bu tarih 25 yıl önce 28 Temmuz'da Kolombiya'da bir hidroelektrik santrali inşa ederken ölen 200 taşeron işçisini anmak üzere seçildi. Bu tarihte bütün sendikalara ve sendika ağlarına taşeron işçilerini özellikle gündemlerine almaları için bölge düzeyinde çağrı yaptık.

DANSK EL-FORBUND GENEL SEKRETERİ JORGEN JUUL RASMUSSEN:

“Bir işyerinde beş ayrı sendika bulunabilir”



**JORGEN JUUL
RASMUSSEN**

“Taşeron işçilerine sürekli işçilerle aynı davranılması ana işverenlerin yükümlülüğüdür. Şimdi işverenler bu yükümlülüğü dolanmaya çalışıyorlar. İstihdam ettikleri işçilerin kendilerinin taşeron olduğunu ya da serbest çalıştığını öne sürüyorlar. Biz sendika olarak Danimarka'da bu tür iddiaları mahkemeye götürmeye devam ediyoruz ve şimdiye kadar açtığımız davaları kazandık.”

Danimarka sendikalarının meslek esasına göre örgütlendiğini, bunun da sözelimi bir işyerinde beş sendika bulunabileceği anlamına geldiğini söyleyen Danimarka Elektrik Teknisyenleri Sendikası (Dansk El-Forbund) Genel Sekreteri Jørgen Juul Rasmussen, “Toplu sözleşmelerde taşeron işçileri için eşit haklar ve eşit ücret sağlamaya çalışıyoruz. 10-15 yıl kadar önce Danimarka Sanayi Konfederasyonu (DI) ile 9 sendikayı kapsayan CO-Industry arasındaki en büyük toplu sözleşme çerçevesinde mavi yakalı taşer-

on işçileriyle ilgili bir ek hüküm üzerinde anlaşmaya vardık. Bu ek hüküm sayesinde enerji santrallerindeki taşeron işçileri sürekli işçi statüsündeki arkadaşlarıyla aynı hakları elde ediyorlar” diyor. Rasmussen bir söyleşide şunları dile getiriyor.

Danimarka'da düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği konusundaki deneyiminiz nedir?

İlk olarak, Danimarka sendikaları meslek esasına göre örgütlenmektedir. Bu şu anlama ge-



liyor: Sözgelimi bir enerji santralinde işçileri temsil eden beş ayrı sendika bulunabilir. Danimarka Elektrik İşçileri Sendikası ülkedeki tüm vasıflı elektrik işçilerini örgütlemektedir. Ülkedeki şirketlerin büyük bölümüyle toplu sözleşmelerimiz var.

İkinci olarak, taşeron işçiliği Danimarka'da yaygınlaşmaya devam ediyor. Sendikamızın bu konuda üç stratejisi var. Bir kere, toplu sözleşmelerde taşeron işçileri için eşit haklar ve eşit ücret sağlamaya çalışıyoruz. 10-15 yıl kadar önce, Danimarka Sanayi Konfederasyonu (DI) ile 9 sendikayı kapsayan CO-Industry arasındaki en büyük toplu sözleşme çerçevesinde mavi yakalı taşeron işçileriyle ilgili bir ek hüküm üzerinde anlaşmaya vardık. Bu ek hüküm sayesinde enerji santrallerindeki taşeron işçileri sürekli işçi statüsündeki arkadaşlarıyla aynı hakları elde ediyorlar.

Ek hüküm içeren bu sözleşme maalesef beyaz yakalıları değil sadece mavi yakalı işçileri kapsıyor. Bu hâlâ mücadelesini verdiğimiz bir şey. Taşeron işçiliğiyle ilgili yeni AB Yönergesi'nin bizlere bu alanda yardımcı olacağını umuyoruz. Bugün mavi yakalı taşeron işçileri eşit haklara sahip olsalar da, hâlâ bazı sorunlar var. Hastalık ödentisi hakkı ya da eğitim hakkı gibi sosyal haklardan birçoğu, asgari 6 ya



da 9 aylık bir istihdam süresi gerektiriyor. Oysa geçici işçiler ya da taşeron işçileri bir işyerinde genellikle o kadar uzun süre çalışmıyorlar.

İşverenlerin taşeron işçileriyle ilgili sorumluluklarına yaklaşımları konusunda sendikanızın deneyimi ne?

Danimarka'da işverenler bu anlaşmaları şu ya da bu şekilde görmezden gelmek için çok çaba harcıyorlar. Sözgelimi birkaç yıl önce inşaat sektöründe elektrik işçilerinin taşeron işçisi olarak istihdamında ani bir artış gözledik. Bu işi düzenleyen sözleşmemizde taşeron işçiliğinden söz edilmiyordu. İkinci stratejimiz işte burada devreye giriyor. Sözleşmeleri ve yasaları uygulamak için işveren örgütünü mahkemeye veriyoruz. Şimdiye kadar açtığımız davaları hep kazandık. Bu davalarda, mahkeme, taşeron işçilerine toplu sözleşmedeki genel hükümlere göre ödeme yapılması gerektiğine karar verdi. Mahkeme kararına uyulmaması halinde, sözleşmeye aykırılık söz konusu olacaktır. Bu kararlar uyarınca, taşeron işçilerine sürekli işçilerle aynı davranılması ana işverenlerin yükümlülüğüdür.

Şimdi işverenler bu yükümlülüğü dolanmaya çalışacaklardır. İstihdam ettikleri işçilerin kendilerinin taşeron olduğunu ya da serbest çalıştığını öne

süreceklerdir. Bu tür iddiaları mahkemeye götürmeye devam ediyoruz ve şimdiye kadar açtığımız davaları kazandık.

Taşeron işçilerini sendikalarınızda örgütlemenin zorlukları neler?

İşte bu da üçüncü stratejiyle ilgili. Taşeron işçilerini sendikalarımızda örgütleme konusunda proaktif davranıyoruz. Bu işçilere çalıştıkları şirketlerde ve işyerlerinde yaklaşmaya çalışıyoruz. Şöyle bir sorunla karşılaşıyoruz: Belli bir şirketteki taşeron işçileri coğrafi bir alana dağılmış olabiliyorlar ve genellikle bir şirketten öbürüne geçiyorlar. Bu nedenle bu işçilere ulaşabilmek ciddi bir sorun. Önümüzdeki dönemde sorumluluklarından kaçmaya çalışan işverenler aleyhine iş mahkemesinde davalar açmaya devam edeceğiz, taşeron işçilerini örgütlemeye devam edeceğiz ve bu işçi kesimlerini daha çok sendikanın örgütlemesini sağlamaya çalışacağız.

